

Nota van Inlichtingen - Inhuur Flexibel Personeel voor RSG Pantarijn

Deze nota van inlichtingen omvat 13 pagina's en is opgesteld naar aanleiding van vragen over de offerteaanvraag in het kader van de Openbare Europese aanbestedingsprocedure inhuur flexibel personeel voor Regionale scholengemeenschap Pantarijn. Conform deze offerteaanvraag worden hiermee de vragen en de daarop gegeven antwoorden uiterlijk 25 mei 2021 geanonimiseerd in de vorm van een 'nota van inlichtingen' op TenderNed geplaatst. Toelichting: de ontvangen vragen zijn in willekeurige volgorde in een tabel weergegeven.

Nr.	Verwijzing	Vraag en Antwoord
1	Algemeen	Het Programma van Eisen is nergens gepubliceerd. Zou de Aanbestedende dienst deze alsnog willen publiceren?
		Het Programma van Eisen is opgenomen in bijlage D bij de offerteaanvraag.
2	§ 1.2 Pagina 1	Kunt u aangeven met hoeveel verschillende partijen Opdrachtgever op dit moment samenwerkt?
		Pantarijn werkt op dit moment met meer dan 10 partijen samen voor de inhuur van flexibel personeel.
3	§ 1.3 Pagina 1	Gangbaar in de markt is dat uitzenden en detacheren voor inhuur personeel in 1 perceel worden samengevoegd. Vanwaar heeft u de uitzenden en detacheren gescheiden in percelen en is niet gekozen om deze in 1 perceel aan te bieden?
		<p>Dit onderscheid sluit aan bij de huidige werkwijze van Pantarijn. Met het groeien van het lerarentekort is Pantarijn meer gebruik gaan maken van het aannemen van docenten via detacheringsbureaus. In de beleving van Pantarijn zijn uitzenden en detacheren twee heel verschillende werelden, die vragen om een andere benadering. Daarnaast wenst Pantarijn een zo groot mogelijk bereik te houden tot de (schaarse) arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel en zijn de aan te besteden raamovereenkomsten bestemd om de strategische personeelsplanning van Pantarijn uit te voeren door middel van snelle beschikbaarheid van gekwalificeerd onderwijzend personeel dat naar tevredenheid van de inhurende leidinggevende presteert bij elke uitvraag.</p> <p>Pantarijn wil om die reden voor perceel 1 alleen inhuren op detacheringsbasis. Hierbij gaat het steeds om de inhuur van personeel voor een langere periode. Voor perceel 2 en 3 is dat anders. Hier wordt korter gebruik gemaakt van flexibel personeel.</p> <p>Pantarijn maakt op basis van haar overwegingen (o.a. duur van de inhuurperiode) vooraf een keuze in welk perceel zij de uitvraag doet. Opdrachtnemers in dat perceel krijgen twee werkdagen (48 uur) de tijd om CV's aan te leveren. Indien door geen van de contractpartijen in dat perceel binnen twee (2) werkdagen CV's zijn aangeleverd dan wel door alle contractpartijen kenbaar is gemaakt geen kandidaten of geen geschikte kandidaten te kunnen leveren of een reactie blijft uit, heeft Pantarijn de mogelijkheid de uitvraag in het andere perceel weg te zetten. Indien de vraag ook niet door de contractpartijen in dat perceel kan worden ingevuld, heeft Pantarijn de mogelijkheid om de uitvraag elders weg te zetten.</p>
4	§ 1.4 Pagina 1	Vanwaar heeft u gekozen om OP en OOP in 1 perceel samen te voegen en niet bijv. Perceel 1 OOP en perceel OP? U borgt dan dat specialistische bureaus inschrijven op de diverse percelen zoals u zelf ook schets in paragraaf 3.1 is dat het doel dat u voor ogen heeft.
		De opdrachten voor detacheren van onderwijs gevend personeel en onderwijsondersteunend personeel op detacheringsbasis zijn in deze aanbesteding samengevoegd, omdat de opdrachten gelijksoortig zijn en door dit als één perceel weg te zetten wordt de administratieve last voor zowel Pantarijn als inschrijvers verminderd. Het zwaartepunt van de inhuurbehoefte van tijdelijk personeel ligt bij onderwijzend personeel.

5	§ 2.1 Pagina 2	Perceel C: Bent u van plan om de minicompentie ook van toepassing te laten zijn op de inzet van surveillanten en of huiswerkbegeleiders?
	Pantarijn is dit inderdaad van plan. Per perceel is Pantarijn op zoek naar drie leveranciers, die per inhuuraanvraag de kans krijgen om middels een minicompentie de beste kandidaat aan te bieden. Pantarijn verwacht dat een minicompentie met de juiste contractpartijen bij de inhuur van de flexibele arbeid zorgt voor een blijvend goed aanbod. Nadere uitvragen worden door Pantarijn in minicompentie uitgezet bij de gecontracteerde partijen voor het betreffende perceel.	
6	§ 2.1 Pagina 2	Kan Opdrachtgever aangeven waarom u voor deze aanbesteding en de waarde die het vertegenwoordigd kiest voor het gunnen aan drie raamcontractanten per perceel?
	Gezien de huidige situatie, de onzekere toekomst en de wens om een blijvend goed aanbod te verkrijgen, is gekozen om de opdracht per perceel aan drie raamcontractanten te gunnen en middels minicompentie de nadere uitvragen weg te zetten.	
7	§ 2.1 Pagina 2	"In paragraaf 2.1 geeft u in de 3e alinea het volgende aan t.a.v. Perceel C: "Huiswerkbegeleiding en surveillancediensten maken in de huidige situatie ook een substantieel deel uit van de inhuur van flexibele arbeid. Omdat de allocatiefunctie bij de huidige bureaus ontbreekt en leiding en toezicht niet door Pantarijn, maar door deze bureaus zelf wordt vervuld, heeft Pantarijn hier gekozen om dit als een separaat perceel in de opdracht mee te nemen." Hierover hebben wij de volgende vragen: 1. T.a.v. leiding en toezicht staat in de Raamovereenkomst voor Perceel C (Bijlage H3) dat het Flexibele personeel onder leiding en toezicht van Pantarijn werkt. Kunt u bevestigen dat dit inderdaad het geval is? 2. T.a.v. de allocatiefunctie veronderstellen wij dat de allocatiefunctie wel door de te contracteren opdrachtnemers wordt uitgevoerd. Indien de allocatiefunctie namelijk niet door de opdrachtnemers wordt uitgevoerd, dan is er immers sprake van payroll op grond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Kunt u derhalve bevestigen dat voor wat betreft de nieuw af te sluiten raamovereenkomsten de allocatiefunctie wel door de opdrachtnemers wordt uitgevoerd? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet en kunt u daarbij aangeven hoe u hier tegenaan kijkt in het licht van de WAB?"
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nee, dat is een omissie voor de huiswerkbegeleiding. Voor de surveillanten bevestigt Pantarijn dat dit flexibel personeel wel onder leiding en toezicht van Pantarijn werkt. 2. Dat is correct. 	
8	§2.2. Pagina 2	Kan Opdrachtgever aangeven wat de huidige verhouding uitzenden vs. detacheren is voor perceel C?
	De verhouding in de afgelopen twee jaar was gemiddeld 30/70, maar fluctueert per jaar afhankelijk van de organisatie die kan leveren.	
9	§2.2. Pagina 2	Kan Opdrachtgever de verhouding OP/OOP in omvang voor perceel A en B specifiek maken?
	Pantarijn beschikt niet over deze gegevens omdat er in de huidige situatie niet met percelen en in minicompentie wordt gewerkt. Zie ook antwoord op vraag 2 en 3.	
10	§2.2. Pagina 2	U geeft aan dat de inhuur voor detachering €157.000 is geweest en voor uitzenden €38.000,- en geeft aan voor beide percelen 3 partijen te willen contracteren. Voor uitzenden 3 partijen contracteren staat niet in verhouding tot het inhuur bedrag. Vanwaar heeft u deze keuze gemaakt?
	Pantarijn verwacht dat de inhuur in de toekomst gaat veranderen en die voor perceel B zal toenemen.	

11	§2.2. Pagina 2	De verhouding detacheren vs. uitzenden suggereert dat Pantarijn of nu samenwerkt met een detacheerder of te maken heeft met langdurige dienstverbanden. Kunt u hier toelichting op geven?
	Van beiden is geen sprake. Zie ook antwoord op vraag 2.	
12	§2.2. Pagina 2	Kunt u per perceel aangeven wat de verhouding qua inhuur voor OP en OOP is?
	Zie antwoord op vraag 9.	
13	§ 3.4.2. Pagina 5	U stelt dat u ten alle tijde het recht behoudt om de opdracht in eigen beheer uit te voeren c.q. anders weg te zetten. Gaat u akkoord met het laten vervallen van 'c.q. anders weg te zetten'?
	Pantarijn gaat hiermee akkoord.	
14	§4.5.2. Pagina 12	Waarom vraagt Opdrachtgever bij perceel A en B uitsluitend naar onderwijzend personeel terwijl het perceel ook onderwijs ondersteunend personeel bevat?
	De kerncompetentie richt zich op OP, omdat Pantarijn uit ervaring weet dat flexibele OP lastiger te vinden is dan flexibel OOP.	
15	§ 4.6 Pagina 13	U geeft aan dat perceel A niet wordt beoordeeld op prijs en dat er voor dit perceel ook geen prijs wordt uitgevraagd. U weet echter bij het contracteren van 3 partijen niet waar u qua kosten aan toe bent. A. Vanwaar heeft u deze keuze gemaakt? B. vanwaar vraagt u de prijs niet conform perceel B uit waar u immers uitzenden en detachering(fase B) ook heeft opgenomen.
	In de beleving van Pantarijn zijn uitzenden en detacheren twee heel verschillende werelden. Pantarijn verwacht dat een minicompentie voor perceel A met de juiste contractpartijen bij de inhuur van de flexibele arbeid zorgt voor een blijvend goed aanbod. Nadere uitvragen voor perceel A worden door Pantarijn in minicompentie uitgezet bij de gecontracteerde partijen. In eerste instantie wordt de Prijs in Perceel A niet meegewogen bij de gunning van de drie raamovereenkomsten en kan de Inschrijver geen punten scoren voor dit gunningcriterium. Zodra er een daadwerkelijke behoefte is aan inhuur en een Nadere opdracht, zal er tussen de drie inschrijvers waarmee een raamovereenkomst is gesloten een minicompentie worden gehouden, waar de prijs wel meeweegt. Pantarijn verwacht dat door schaarste en de duur van de inhuurperiode in perceel A de tarieven niet vooraf bepaald kunnen worden. Daarnaast wil Pantarijn op deze manier voorkomen dat er strategisch wordt ingeschreven met prijzen die in een nadere offerteaanvraag niet kunnen worden nagekomen.	
16	§ 4.6.1. Perceel A / B Pagina 14	Inschrijver wil zich graag kwalitatief onderscheiden en verzoekt u om het maximaal aantal te gebruiken A4 voor de beschrijving van open vraag 2 voor zowel perceel A en B te verruimen van maximaal 1 A4 naar maximaal 2 A4. Is dit akkoord?
	Akkoord voor open vraag 2. Inschrijver mag bijlage G2 en G4 zelf aanpassen.	
17	§ 4.6.1. Perceel B Pagina 14	Bedoelt Opdrachtgever bij bullit 5 van open vraag 1 van Perceel B 'uit te zenden' i.p.v. 'detacheren'?
	Dit is inderdaad correct. Hier moet staan: "Hoe zorgt u ervoor dat de kennis en deskundigheid van uit te zenden personeel op niveau blijft?"	
18	§ 4.6.1. Perceel C	In perceel C staat dat bij bullit 4 dat de wens is om een pool van surveillanten te hebben, wij zijn ervan overtuigd dat je een goede pool kan opbouwen wanneer er één contractpartner

	Pagina 15	gecontracteerd word. Dit zorgt voor een goede verdeling van de diensten over alle huiswerkbegeleiders/surveillanten, u heeft één aanspreekpunt en één planning. Gaat u akkoord met één raamcontract waarbij deze ook de makelaarsrol voor haar rekening neemt?
	Pantarijn gaat niet akkoord en wenst ook voor perceel C te werken met minicompetitie zoals omschreven in de offerteaanvraag. Zie ook antwoord op vraag 5.	
19	§ 4.6.1. Perceel C Pagina 15	Kunt u aangeven wat de huidige poolomvang met betrekking tot surveillanten en huiswerkbegeleiders is? Voorziet u de komende jaren een toe/afname van surveillanten en/of huiswerkbegeleiders?
	De omvang is sterk fluctuerend. Pantarijn kan geen uitspraken doen over de aantallen en de verwachting voor de komende periode. De mogelijkheden hiertoe worden sterk beïnvloed door subsidies.	
20	§ 4.6.1. Perceel C Pagina 15	Kunt u de functieomschrijvingen verstrekken van de surveillant en huiswerkbegeleider, inclusief inschaling?
	<p>Een surveillant ondersteunt Pantarijn tijdens toetsmomenten en eindexamens. Een surveillant zorgt voor een goed georganiseerd verloop van de tentamens bij Pantarijn. Hij of zij is verantwoordelijk voor het naleven van de examenreglementen en houdt toezicht over de leerlingen, hij of zij is medeverantwoordelijk voor een goed en eerlijk verloop van het tentamen, examen of ander toetsmoment. Voor surveillanten is een onderwijskundige achtergrond niet vereist. Functie-eisen: fysiek: vier uur achter elkaar kunnen staan en/of lopen moet geen probleem zijn, representatief, zelfstandig en collegiaal, niet bang om in te grijp indien dit nodig is, weet de leerlingen op hun gemak te stellen.</p> <p>Een huiswerkbegeleider begeleidt leerlingen bij het maken van huiswerk voor verschillende vakken met als doel te komen tot (structureel) betere schoolresultaten. Als huiswerkbegeleider motiveer en begeleid je leerlingen om te komen tot het verbeteren van zijn/haar studiehouding, studiegedrag en studievaardigheden. Dit gebeurt vaak in kleine groepen of een-op-een. Functie-eisen: relevante WO of HBO-opleiding (vanaf 3^e studiejaar bij voorkeur afgerond) of vergelijkbare werkervaring, kunnen denken en werken op HBO/academisch niveau, bij voorkeur onderwijservaring en/ of affiniteit met de doelgroep, in staat kennis en (studie) vaardigheden over te dragen. Een huiswerkbegeleider dient te beschikken over een onderwijskundige of pedagogische achtergrond en de benodigde vakinhoudelijke kennis om leerlingen te kunnen begeleiden bij het maken van huiswerk.</p>	
21	§ 4.6.1. Perceel C Pagina 15	Kunt u aangeven of het aanvragen van surveillanten en huiswerkbegeleiders centraal of decentraal gebeurt?
	Op dit moment gebeurt het aanvragen nog vaak decentraal door de individuele locaties, in de nieuwe situatie worden de aanvragen zo veel mogelijk gebundeld en gecoördineerd door de afdeling HR.	
22	§ 4.6.1. Perceel C Pagina 15	Kunt u aangeven hoeveel weken voorgaand aan de examens de planning voor surveillanten kenbaar wordt gemaakt aan de opdrachtnemer?
	In het verleden gebeurde dit uiterlijk vier weken voorafgaand aan de tentamen- en/of examenperiode.	
23	§ 4.6.1. Perceel C Pagina 15	Pantarijn is op zoek naar huiswerkbegeleiders en surveillanten. Is dit een gelijkwaardig profiel? Met andere woorden moeten beide functionarissen een onderwijsachtergrond hebben en gecertificeerd zijn? Zo ja, over welke certificaat en/of certificaten dient de kandidaat te beschikken?
	Nee dit zijn geen gelijkwaardige profielen. Zie antwoord op vraag 20.	

	§ 4.6.2. Perceel A Pagina 16	Wat betreft de prijsaspecten geeft u voor perceel A niet specifiek aan welke arbeidsvoorwaarden e.d. door de inschrijvers gehanteerd moeten worden waardoor er een oneerlijke mini-competitie ontstaat of kan ontstaan op prijs zodra u de vraag na gunning bij de 3 partijen uit zet. Hoe borgt u dat de gedetacheerden die via de bureaus bij u aan de slag gaan ook conform de cao vo uitbetaald worden en er geen oneerlijke concurrentie ontstaat op prijs waar de gedetacheerde de dupe van (kan) word(t)(en) door dat bepaalde arbeidsvoorwaarden niet aan de gedetacheerde worden toegekend waar men vanuit goed werkgeverschap ons inzien wel recht op heeft. Kortom hoe borgt u goed werkgeverschap i.s.m. de bureaus voor toekomstig personeel?
24		Uit onderzoek van naar de drijfveren om te kiezen voor een detachingscontract en hoe deze drijfveren en verklaring kunnen bieden voor de organisatiebetrokkenheid (Anneloes van Belzen, 2019, Universiteit Utrecht) is gebleken dat er meerdere drijfveren om te kiezen voor een detachingscontract naast elkaar bestaan. Dit zijn het hebben van baanzekerheid, meer focus kunnen hebben op het lesgeven, een goede contactpersoon hebben, kunnen zoeken naar de best passende school en het hebben van autonomie in uur- en taakverdeling. Daarnaast is uit het onderzoek gebleken dat leraren kiezen voor een detachingsbureau, omdat een detachingsbureau meer financiële en materiële beloningen biedt en bureaus die geen marktconforme arbeidsvoorwaarden aanbieden, kunnen niet leveren omdat leraren naar de bureaus gaan die goede secundaire arbeidsvoorwaarden bieden.
25	§ 4.6.2. Pagina 16	1. Op basis van welke objectieve gunningscriteria worden nadere opdrachten voor perceel A uitgezet bij de huidige raamcontractanten? 2. Hoe vindt de beoordeling van deze gunningscriteria plaats aangezien dit perceel 100% op kwaliteit wordt beoordeeld en prijs later meeweegt? 3. Kan Opdrachtgever toelichten hoe de huidige raamcontractanten hun prijs na gunning dienen aan te bieden? Is dit een vast tarief per maand, omrekenfactor, vast tarief per uur?
26	§ 4.6.2. Perceel C Pagina 17	U geeft aan een uurtarief, inclusief reiskosten, te willen ontvangen voor huiswerkbegeleiders en surveillanten. Volgens de CAO zijn wij verplicht onze flexwerkers te betalen aan de hand van de bij de opdrachtgever geldende reiskostenregeling. Wanneer Inschrijver deze kosten niet separaat kan doorberekenen, moet Inschrijver rekenen met een gemiddelde. Dit betekent voor u dat het risico bestaat dat u reiskosten betaalt voor een flexwerker die weinig tot geen reiskosten heeft en Inschrijver loopt het risico een te lage reservering te hebben gedaan. Inschrijver stelt daarom voor om in het kader van transparantie reiskosten separaat door te berekenen tegen kostprijs. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet? Pantarijn gaat akkoord voor perceel C om reiskosten separaat door te berekenen tegen kostprijs.
27	§ 4.7 Pagina 13	Bent u zich ervan bewust dat u detacheren nu dubbel heeft uitgevraagd? Detacheren apart middels perceel A en in Perceel B in de prijs door fase B/C op te nemen in het prijzenblad wat detacheren inhoudt. Dit maakt het tegenstrijdig wanneer kiest u dan om een vacature uit te zetten in perceel A voor detacheren en wanneer in perceel B? Dat is inschrijver nu onduidelijk. Zie antwoord op vraag 3. Pantarijn maakt op basis van haar overwegingen (o.a. duur van de inhuurperiode) vooraf een keuze in welk perceel zij de uitvraag doet. Opdrachtnemers in dat perceel krijgen twee werkdagen (48 uur) de

		<p>tijd om CV's aan te leveren. Indien door geen van de contractpartijen in dat perceel binnen twee (2) werkdagen CV's zijn aangeleverd dan wel door alle contractpartijen kenbaar is gemaakt geen kandidaten of geen geschikte kandidaten te kunnen leveren of een reactie blijft uit, heeft Pantarijn de mogelijkheid de uitvraag in het andere perceel weg te zetten. Indien de vraag ook niet door de contractpartijen in dat perceel kan worden ingevuld, heeft Pantarijn de mogelijkheid om de uitvraag elders weg te zetten.</p>
28	Bijlage D Eis B2 Pagina 23	Indien opdrachtgever de start van een gedetacheerde medewerker van inschrijver goedkeurt, gaat zij er dan wel mee akkoord dat er sprake is van een inhuurgarantie?
	Pantarijn geeft per uitvraag de initiële duur van de inhuurperiode aan en mag hier na start van de inhuurperiode niet zonder geldige reden van afwijken.	
29	Bijlage D Eis B2 Pagina 23	U eist dat inschrijver ermee akkoord gaat dat Opdrachtgever geen verplichting heeft tot het afnemen van een bepaald aantal uren van medewerkers. Kunt u concreet aangeven wat u hiermee bedoeld?"
	Zie antwoord vraag 28.	
30	Bijlage D Eis B6 Pagina 23	In eis B.6 geeft u aan een VOG van alle te plaatsen kandidaten te willen ontvangen. Opdrachtnemer mag echter alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals een ernstig incident, of bij een audit, dit soort documenten verstrekken. Dit is door de Autoriteit Persoonsgegevens bepaald en daar mogen wij niet van afwijken. In geval u de VOG toch structureel wenst te ontvangen dan dient u de noodzaak (bv een wettelijke verplichting) te motiveren. Is er sprake van een te motiveren noodzaak? Zo ja, kunt u deze toelichten?
	De te plaatsen kandidaten moeten over een geldig VOG beschikken. Opdrachtnemer is te allen tijde aansprakelijk voor het feit dat een geplaatste kandidaat over een geldig VOG beschikt. Zie ook antwoord op vraag 31.	
31	Bijlage D Eis B6 Pagina 23	In eis B.6 geeft u tevens aan dat een VOG vóór de startdatum van de inhuurkracht bij de opdrachtnemer in het dossier moet zijn opgenomen óf een mail aanwezig moet zijn waarin staat dat de VOG afgegeven wordt. De VOG moet aangevraagd worden bij Dienst Justis, waar een doorlooptijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Daarom stelt opdrachtnemer voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn van opdrachtnemer. Bent u bereid om de eis hierop aan te passen?
	Niet akkoord.	
32	Bijlage D Eis B9 /B16 Pagina 24	In eis B.9 geeft u aan dat inschrijver bij ziekmelding van een kandidaat binnen 4 uur voor vervanging dient te zorgen. In eis B.16 geeft u aan dat indien een kandidaat voortijdig vertrekt, inschrijver binnen 3 werkdagen voor vervanging dient te zorgen. Bij het vervullen van een vervangingsaanvraag is inschrijver van vele externe factoren afhankelijk waarop zij geen invloed kan uitoefenen. Daarom kunnen wij slechts toezeggen dat wij ons volledig en zo goed mogelijk zullen inspannen om voor vervanging zorg te dragen binnen de gestelde termijnen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
	Akkoord.	
33	Bijlage D Eis B12 Pagina 24	Andere organisaties mogen de opdracht opnieuw invullen. Bent u bereid andere organisaties te wijzigen in andere contractpartners?

	Akkoord.	
34	Bijlage D Eis B12 Pagina 24	In eis B.12 wordt gesteld dat indien een kandidaat zich om enige reden schuldig maakt aan plichtsverzuim, dat reden kan zijn voor een onmiddellijke beëindiging van de opdracht. Onmiddellijke beëindiging van de opdracht is echter alleen mogelijk in situaties waarin de gedragingen van de flexibele arbeidskracht dermate ernstig zijn dat er sprake is van dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Indien er geen sprake is van een dergelijke dringende reden, dan dienen de opzegtermijnen conform eis B.17 te worden gehanteerd. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
	Pantarijn onderschrijft dit.	
35	Bijlage D Eis B13 Pagina 24	U geeft aan dat cao voor uitzendkrachten van toepassing is op perceel B. Dient dit niet aangevuld te worden met aanvulling dat de inlenersbeloning van toepassing is conform cao vo?
	Akkoord, de CAO voor uitzendkrachten is van toepassing aangevuld met de inlenersbeloning conform CAO VO.	
36	Bijlage D Eis B13 Pagina 24	Onder welke CAO vallen kandidaten uit perceel A en C volgens opdrachtgever?
	Onder de CAO of de arbeidsomstandigheden waar ze worden aangeboden door de inschrijvers.	
37	Bijlage D Eis B17 Pagina 24	De in Eis B.17 en artikel 15.1 van de Raamovereenkomst genoemde opzegtermijnen zijn wel acceptabel voor uitzendkrachten. Voor gedetacheerden kunnen wij hier niet mee akkoord gaan, aangezien wij voor gedetacheerden een opzegtermijn van 30 dagen dienen te hanteren. Wij verzoeken u dan ook om deze opzegtermijn voor gedetacheerden toe te voegen in eis B17 en artikel 15.1 van de Raamovereenkomst. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
	Eis B17 is van toepassing op alleen perceel B en C. Voor perceel A geldt dat Pantarijn, zonder enige verdere vergoeding of opgave van reden(en), de inhuur mag stopzetten met inachtnaam van een opzegtermijn van 30 dagen.	
38	Bijlage D Eis B18 Pagina 24	Op basis van eis B.18 uit het Programma van Eisen en artikel 13.1 van de Raamovereenkomst kan er een boete worden opgelegd in geval van 'no-show' van de kandidaat. Deze boetebepaling is voor Inschrijver niet acceptabel, aangezien Inschrijver geen directe invloed heeft op het daadwerkelijk verschijnen van de ingehuurde medewerker. Het is dan ook niet redelijk en ook niet gebruikelijk dat in dat geval een boete kan worden opgelegd. Daarbij geldt dat boetes onverzekerbaar zijn voor Inschrijver. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit. Wij verzoeken u derhalve om Eis B.18 en artikel 13.1 van de Raamovereenkomst te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
	Pantarijn houdt vast aan deze eis, omdat alleen bij een no-show, waarbij geen sprake is van ziekte of overmacht, en alleen indien een no-show meer dan twee maal in een kalenderjaar voorkomt opdrachtnemer een boete is verschuldigd.	
39	Bijlage D Eis B18 Pagina 24	"U eist dat indien Inschrijver en Opdrachtgever een nadere overeenkomst hebben afgesloten de kandidaat beschikbaar dient te zijn voor Opdrachtgever. In de ABU CAO is in artikel 7.1 opgenomen dat het kandidaten vrij staat om elders werk te aanvaarden gedurende de periode waarin de uitzendkracht nog niet heeft toegezegd te komen werken en er nog geen afstemming is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.

		Wij verzoeken u derhalve om de beschikbaarheidseis te laten vervallen en eis B.18 hierop aan te passen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, waarom niet?"
		Pantarijn houdt vast aan deze eis. In een nadere overeenkomst is vastgelegd voor welke uren de flexibele arbeidskracht wordt ingehuurd.
40	Bijlage D Eis B20 Pagina 25	<p>In eis B.20 geeft u aan dat alleen de daadwerkelijke gewerkte uren in rekening kunnen worden gebracht. Hierover hebben wij de volgende vragen:</p> <p>1. Als gevolg van de WAB hebben oproepkrachten naast gewerkte uren ook recht op vergoeding van ingetrokken of gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden. Opdrachtnemer heeft hierop geen invloed en we gaan er dan ook niet mee akkoord dat deze uren niet doorbelast kunnen worden. Kunt u bevestigen dat in het geval van oproepkrachten, ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan opdrachtgever? Zo nee, graag uw toelichting.</p> <p>2. Op grond van de WAB dient opdrachtnemer na 52 weken de inhuurkracht een aanbod te doen voor een vaste urenomvang. Voor Opdrachtgever ligt hier ook een verantwoordelijkheid: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. We verzoeken dan ook op te nemen dat in die situatie de overeengekomen uren door de Opdrachtgever worden betaald. Bent u daartoe bereid? Zo nee, dan graag uw toelichting.</p>
		<p>1. In het geval van oproepkrachten kunnen ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast worden aan Opdrachtgever.</p> <p>2. Pantarijn heeft niet de intentie om een flexibele arbeidskracht 52 weken in te huren.</p>
41	Bijlage D Eis B20 Pagina 25	Voor de detachering van onderwijzend personeel werken wij met verloning o.b.v. contracturen. Dit in het kader van goed werkgeverschap en daarnaast om u meer zekerheid te geven omtrent de inzet van de docent. Er zijn weinig docenten die (door de onzekerheid van het aantal uren) op basis van gewerkte uren willen werken. Bent u bereid om voor onderwijzend personeel een prijs uit te vragen op basis van contracturen (vaste uren) i.p.v. alleen gewerkte uren zoals genoemd in eis B.20 waarbij er geen reservering opgenomen hoeft te worden voor o.a. vakantie en leegloop omdat alle uren gefactureerd mogen worden aan Opdrachtgever? Zo ja, kunt u hierop het prijzenblad aanpassen?
		Nee, Pantarijn blijft bij de verloning op basis van gewerkte uren voor Perceel B. Voor perceel A is het mogelijk om verloning o.b.v contracturen overeen te komen in de minicompentie.
42	Bijlage D Eis C1 Pagina 25	U geeft aan dat er binnen 2 werkdagen tenminste 1 kandidaat dient te worden aangeleverd. Gezien de schaarste van vooral bepaalde OP functies vraagt inschrijver of u een onderscheid wilt maken tussen niet schaarste en schaarste profielen. Waarbij bij niet schaarste de eis van 2 werkdagen gehanteerd blijft en voor schaarste 4 werkdagen wordt gehanteerd? Bij gunning kan dan door opdrachtgever bepaald worden welke functies onder schaars dan wel niet schaars vallen. Gaat u hiermeem akkoord? Zo nee van waar niet?
		Pantarijn verwacht dat door het gebruik van de minicompentie de schaarste voor bepaalde OP functies minder is en dat deze eis gehandhaafd kan worden.
43	Bijlage D Eis C4 Pagina 25	Inschrijver veronderstelt dat deze eis alleen van toepassing is op lopende plaatsingen, aangezien het op basis van privacy wetgeving niet is toegestaan om deze gegevens te verstrekken in de selectiefase. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
		Nee, Pantarijn houdt vast aan deze eis, maar zal het fasensysteem niet gebruiken als selectiecriteria.

44	Bijlage D Eis C7 Pagina 25	Gaat u ermee akkoord om 'laatst verdiende salaris' te wijzigen in 'salarisindicatie'?
	Akkoord.	
45	Bijlage D Eis C7 Pagina 25	<p>"In eis C.7 geeft u aan welke gegevens er verstrekt moeten worden bij de offerte. Hierover hebben wij de volgende vragen:</p> <p>1. Op basis van privacy wetgeving kunnen wij gegevens over de fasering van de kandidaat pas verstrekken op het moment dat een kandidaat daadwerkelijk gaat starten bij Pantarijn. Het is op niet toegestaan om deze gegevens reeds te verstrekken bij het aanbieden van de kandidaat, aangezien het in de selectiefase niet noodzakelijk is om deze gegevens te verwerken en de kans bestaat dat hierop wordt geselecteerd. Wij verzoeken u dan ook om de 1e bullit ("In welke uitzendfase (A, B, of C) de kandidaat zich bevindt;") te verwijderen uit eis C.7. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u aangeven wat de reden is dat u deze gegevens reeds bij het voorstellen van de kandidaat wilt inzien en kunt u daarbij aangeven hoe zich dit verhoudt tot de AVG?</p> <p>2. Op basis van privacy wetgeving is het in beginsel niet toegestaan om de woonplaats van de kandidaat te verstrekken aan de opdrachtgever. Deze mogen wij alleen verstrekken aan de opdrachtgever indien het voor de opdrachtgever noodzakelijk is om de omvang van zijn inlenersaansprakelijkheid vast te stellen c.q. te beperken. Wij mogen de woonplaats derhalve niet verstrekken op het moment van aanbieden van de kandidaat. Wij verzoeken u dan ook om de 7e bullit ("woonplaats") te verwijderen uit eis C.7. Zo nee, kunt u aangeven wat de reden is dat u deze informatie reeds bij het voorstellen van de kandidaat wilt inzien en kunt u daarbij aangeven hoe zich dit verhoudt tot de AVG?"</p>
	<p>1. Voor perceel B wenst Pantarijn in de minicompetitie te vernemen of een kandidaat te werk kan worden gesteld in fase A of B, om zodoende te weten welke omrekenfactor er gehanteerd wordt.</p> <p>2. Akkoord.</p>	
46	Bijlage D Eis C9 Pagina 26	<p>Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en kent daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Vaste vergoedingen <p>Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?</p>
	Akkoord.	
47	Bijlage D Eis C10 Pagina 26	Kan Opdrachtgever aangeven wanneer een kandidaat niet voldoet?
	Niet voldoen aan de gestelde functie-eisen behorend bij de functie.	

48	Bijlage D Eis C12 Pagina 26	Eis C.12 is gebruikelijk indien Opdrachtgever één raamcontractant heeft. In deze aanbesteding kiest u voor drie raamcontractanten per perceel en vindt Inschrijver deze eis dan ook opportuun. Inschrijver stelt voor om deze te laten vervallen. Gaat Opdrachtgever hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?
	Akkoord. Eis C12 komt te vervallen.	
49	Bijlage D Eis C13 Pagina 26	In eis C.13 geeft u aan dat het Opdrachtgever vrij staat om zelf een kandidaat aan te dragen die via één van de contractpartners zal worden ingezet. Op basis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) worden kandidaten die door de Opdrachtgever zijn geworven gekwalificeerd als payrollmedewerkers. Wij verzoeken u dan ook om deze eis zodanig aan te passen dat er komt te staan dat u het recht heeft om opdrachtnemer een tip te geven omtrent een kandidaat uit uw eigen netwerk, welke opdrachtnemer mee kan nemen in de selectieprocedure. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u aangeven hoe u hier tegenaan kijkt in het licht van de WAB?
	Akkoord. De Eis 13 wordt als volgt: Het staat Opdrachtgever vrij om een tip te geven omtrent een kandidaat uit het netwerk van Opdrachtgever, welke opdrachtnemer mee kan nemen in de selectieprocedure.	
50	Bijlage D Eis C13 Pagina 26	Bedoelt u met deze eis dat het gaat om door opdrachtgever zelf geworven kandidaat oftewel voorkeurskandidaat?
	Nee, zie antwoord op vraag 49.	
51	Bijlage D Eis C14 Pagina 26	De eis t.a.v. kosteloze overname na 12 maanden, ongeacht het aantal gewerkte, kan tot gevolg hebben dat de omrekenfactor door bureaus naar rato verhoogd wordt, omdat de termijn in uren om de kosten terug te verdienen korter kan zijn. Inschrijver adviseert Opdrachtgever om deze eis te laten vervallen. Gaat Opdrachtgever hiermee akkoord? Zo nee, kunt u nader toelichten waarom niet?
	Zie antwoord op vraag 52.	
52	Bijlage D Eis C14 Pagina 26	U geeft aan dat er na 12 maanden inhuur de norm van 1040 uur vervalt. Voor uitzenden kan het voorkomen dat een docent maar 8 uur per week maakt of wellicht minder. Dit zou betekenen dat de uitzendkracht nog niet op 1/3 van het aantal uur conform de norm van 1040 uur komt. Inschrijver heeft ongeacht het aantal uur dat een docent gaat werken dezelfde inspanning en kosten gemaakt om voor opdrachtgever een goede kwalitatieve en bevoegde docent te werven en selecteren en willen ook borgen dit voor u te blijven doen. Wij vragen u de eis van 12 maanden te laten vervallen en de norm van 1040 uur te allen tijde te handhaven, gaat u hiermee akkoord? Zo nee vanwaar niet?
	Akkoord.	
53	Bijlage D Eis C15 Pagina 26	Eis C.15 impliceert het achteraf afrekenen van de transitievergoeding, terwijl deze wel opgenomen is in het prijzenblad voor perceel B. Inschrijver adviseert het reserveren van de transitievergoeding zoals opgenomen in het prijzenblad. Kan Opdrachtgever dit bevestigen?
	Hierbij bevestigt Pantarijn dat de Inschrijver de transitievergoeding dient te reserveren zoals opgenomen in het prijzenblad.	
54	Bijlage D Eis C16 Pagina 26	U stelt dat bij beëindiging van de nadere overeenkomst een evaluatie uitgevoerd dient te worden. Inschrijver stelt voor om een evaluatie uit te voeren bij kandidaten die minimaal 3 maanden werkzaam zijn geweest bij Opdrachtgever. Gaat u hiermee akkoord?

	Akkoord.	
55	Bijlage D Eis D1 Pagina 27	U geeft aan dat Inschrijver, indien nodig, 's avonds bereikbaar dient te zien. Kan Opdrachtgever aangeven wanneer zich dit kan voordoen en met welke frequentie dit voorkomt?
	De eis van 's avonds bereikbaar zijn komt te vervallen.	
56	Bijlage D Eis D5 Pagina 27	Inschrijver verzorgt voor de flexibele arbeidskrachten zonder uitzendbeding de verzuimbegeleiding en verricht de wettelijk vereiste inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Voor flexibele arbeidskrachten met uitzendbeding geldt bij verzuim einde opdracht en wordt de verzuimbegeleiding overgenomen door het UWV. Inschrijver kan derhalve Opdrachtgever alleen informeren over flexibele arbeidskrachten zonder uitzendbeding. Kan Inschrijver de eis hierop aanpassen?
	Akkoord. Voor perceel B is het uitzendbeding van toepassing.	
57	Bijlage D Eis E2 Pagina 27	"Kunt u ermee instemmen dat wijzigingen in de tariefstelling kunnen worden doorberekend wanneer zij het gevolg zijn van: • wijzigingen in de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling. • wijzigingen in of ten gevolge van wetten en/of regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van sociale en fiscale wetten en regelgeving?"
	Akkoord.	
58	Bijlage D Eis F1 Pagina 27	Opdrachtgever eist vierwekelijkse/maandelijks facturatie. Facturatie op basis van vier weken/maandelijks betekent gemiddeld een langere betalingstermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Deze verlengde betalingstermijn wordt vervolgens in het tarief verrekend. Bent u bereid de wens voor vierwekelijkse/maandelijks facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis met de daarbij voor u gunstigere tariefstelling?
	Akkoord.	
59	Bijlage D Eis F2 Pagina 28	In eis F.2 vermeldt u dat iedere factuur voorzien moet zijn van een kostenplaats. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat de kostenplaats vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?
	Akkoord.	
60	Bijlage D Eis F4 Pagina 28	Reiskosten worden maximaal conform de vigerende CAO vergoed. De km worden berekend op basis van de kortste route ANWB. Kunnen wij hieruit concluderen dat de reiskosten conform CAO opdrachtgever naast het uurtarief bij u in rekening kunnen worden gebracht?
	Akkoord. Zie ook antwoord op vraag 26.	
61	Bijlage F1	Met hoeveel vakantiedagen dient Inschrijver rekening te houden in perceel B?
	Vakantiedagen conform CAO VO.	
62	Bijlage F 2	Kunt u bevestigen dat in document F2 alleen de uurtarieven worden ingevuld (gele vlakken)?
	Pantarijn bevestigt dat in F2 alleen de uurtarieven dienen te worden ingevuld.	
63	Bijlage F 2	Het valt Inschrijver op dat Opdrachtgever geen onderscheid maakt tussen uitzenden en

		detacheren bij perceel C. Bent u bereid het prijzenblad hierop aan te passen?
	Pantarijn gaat hiermee niet akkoord.	
64	Bijlage H 1,2,3 Artikel 9.1 Pagina	U geeft aan dat opdrachtnemer elektronisch dient te factureren. Wij kunnen elektronisch factureren door middel van het HR-XML bericht, opgemaakt volgens de SETU standaard. Zodra het bericht is ontvangen kan het vertaald en ingelezen worden in uw administratieve systeem. Kunt u deze vorm van elektronisch factureren accepteren?
	Een PDF-factuur volstaat.	
65	Bijlage H 2,3 Artikel 13.1 Pagina	In de artikelen 5.4 en 13.1 wordt de term 'Gedetacheerde' gebruikt. Deze term is echter niet gedefinieerd en is ook niet van toepassing voor de percelen B en C. Wij verzoeken u derhalve om de term 'Gedetacheerde' te vervangen door 'Flexibel personeel' in de artikelen 5.4 en 13.1. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
	Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten H2 en H3 gewijzigd.	
66	Bijlage H 1,2,3 Artikel 13.2 Pagina	"In artikel 13.2 wordt een boete gesteld op schending van de geheimhoudingsverplichting. Hierover hebben wij de volgende vragen: 1. Ten aanzien van schending van de geheimhouding door flexibele arbeidskrachten geldt dat wij onze flexibele arbeidskrachten een geheimhoudingsverklaring zullen laten ondertekenen, echter anders dan voor ons eigen vaste personeel kunnen wij niet instaan voor (blijvende) geheimhouding door de flexibele arbeidskrachten, omdat zij werkzaam zijn onder uw leiding en toezicht. Een eventuele schending van de geheimhouding door flexibele arbeidskrachten kan dan ook niet gepaard gaan met een boete voor Opdrachtnemer, behalve in geval Opdrachtnemer heeft verzuimd de flexibele arbeidskracht de geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? 2. De boete is vastgesteld op € 10.000,- per overtreding, maar wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Code Frijs in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van € 30.000,- per jaar? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?"
	1. Akkoord. 2. Akkoord.	
67	Bijlage H 1,2,3 Artikel 13.4 Pagina	Opdrachtnemer maakt binnen haar organisatie duidelijk onderscheid tussen de crediteuren- en debiteurenadministratie. Deze eis zorgt voor een zware administratieve belasting voor opdrachtnemer en onoverzichtelijke situaties voor beide partijen. Bent u bereid deze eis te schrappen?
	Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten gewijzigd.	
68	Bijlage J. ARVODI-2018, art. 4	Artikel 4 lijkt niet toe te zien op de gevraagde dienstverlening in het kader van deze aanbesteding. Wij verzoeken u derhalve om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u uw beslissing nader toelichten?
	Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten gewijzigd.	
69	Bijlage J. ARVODI-2018, art. 22.3	Bent u bekend met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin het zogeheten onderkruipersverbod ons verbiedt bij u stakende werknemers te vervangen? Het niet (voldoende) kunnen leveren als gevolg van het bovenstaande ten tijde van

		een staking levert voor Opdrachtnemer wel overmacht op. Onderschrijft u dat? Zo nee, graag uw toelichting.
	Akkoord.	
70	ARVODI-2018, art. 25.1	Ingevolge artikel 25.1 mag Opdrachtnemer de uit de Overeenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen slechts met voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever overdragen aan derden. Wij zijn onderdeel van een Holding en voor het optimaal mogelijk financieren van het werkkapitaal willen wij graag onze financiële vorderingen (facturen) aan derden kunnen overdragen, zoals bijvoorbeeld een zustermaatschappij binnen de Holding of een bank. Inschrijver gaat er vanuit dat u met deze bepaling niet beoogt om Inschrijver wat dat betreft te beperken, zeker niet nu een dergelijke overdracht geen effecten heeft op de juridische, commerciële en operationele relaties en u derhalve geen hinder zult ondervinden van de overdracht. Is deze zienswijze juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
	Akkoord.	