

Nota van Inlichtingen 2 Uitzendarbeid/ Externe inhuur

Referentienummer: HC-212702

Datum: 14 september 2021



Ref. nr.	Label	Onderwerp	Vraag	Antwoord
136	Inhoud	Referentie, vraag 43	U geeft aan dat uren en aantal plaatsingen aangegeven kunnen worden op het referentieblad. Echter vraagt deze omvang in uren of omvang in waarde. A) Bedoelt aanbestedende dienst met waarde dus niet omzet waarde excl. BTW, maar het aantal plaatsingen? B) Dient inschrijver beide te specificeren of één van beide? Dit aangezien het referentieformulier aangeeft: 'of' en 'afhankelijk van op welke minimumeis deze betrekking heeft'. Bedoelt Aanbestedende dienst met minimumeis de 3 KPI's aangegeven in 2.3 KPI's? Zo ja, welke (uren/waarde) wenst Aanbestedende dienst dan te zien bij KPI1 (uren/waarde), bij KPI2 (uren/waarde) en KPI3 (uren/waarde)	A) Het referentieformulier is een vast format. Met hetgeen wat u hier invult kunnen wij een beeld vormen van uw kennis en/of ervaring over betreffende kerncompetentie waar de referentie betrekking op heeft. Het is aan inschrijver om een zo compleet mogelijk beeld te geven. U mag hier zowel waarde in omzet invullen als aantal plaatsingen op jaarbasis. Die vrijheid laten we bij inschrijver. B) Zoals al aangegeven bij A, laten we die vrijheid bij inschrijver. De referentie dient betrekking te hebben op de gestelde kerncompetenties in 2.4, dus gaat niet over de KPI's. Per referent dient u op het formulier aan te geven of deze betrekking heeft op Kerncompetentie 1, 2 of misschien wel beide.
137	Inhoud	Vervolg vraag NVI 43	A. ☒ Kunt u bevestigen dat het gegeven antwoord, met betrekking tot uren en aantal plaatsingen, ook geldig is voor kerncompetentie 2? B. ☒ Zo niet op A, kunt u aangeven waar 'omvang in uren of omvang in waarde' betrekking op heeft voor beide kerncompetenties? Daarnaast heeft u het in het referentieformulier over 'minimumeis'. C. ☒ Kunt u bevestigen dat u in het referentieformulier met 'minimumeis' de kerncompetentie bedoelt? D. ☒ Zo niet op C, wat bedoelt u met minimumeis?	A) Ja, dat is correct. We laten de vrijheid bij inschrijver wat u hierover kunt toelichten. B) nvt C) Ja, dat is correct.
138	Proces	Vervolg vraag NVI 90	In uw antwoord geeft u aan dat het payroll tarief vanuit uw ervaring lager is. Wij begrijpen uw gedachtegang hierin, maar willen u graag meenemen in de toelichting, aangezien de uitvoering in deze situatie in uw nadeel kan werken. Het payroll tarief wijkt af van het uitzendtarief. Indien een uitzendkracht na 480 gewerkte uren overgaat naar het payrolltarief, krijgt deze medewerker onder andere te maken met een andere pensioen regeling en een andere ziekteregeling. Conform uw antwoord op vraag 24, dient inschrijver voor uitzenden rekening te houden met het normale uitzend pensioen (=Stipp), en bij payroll ABP pensioen. Het ABP pensioen ligt ruim 15% hoger dan het STIPP pensioen. Daarnaast geeft u in vraag 120 aan dat het ziekterisico voor uitzenden bij inschrijver ligt en voor payroll bij opdrachtgever. Op deze manier is het onmogelijk om appels met appels te kunnen vergelijken. Gezien de verschillende kosten die gemoeid gaan met uitzenden en payroll is het dus niet vanzelfsprekend dat het payrolltarief lager uit komt. Daarnaast kan het overzetten van uitzenden naar payroll ook minder positief uitpakken voor de flexkracht, aangezien bij ABP pensioen de afdrachten hoger zijn, en er dus netto minder salaris gestort wordt. Dit gebeurt niet in het geval van het aanbieden door inschrijvers van een verlaagd tarief. Inschrijver vermoedt daarom dan ook dat u op zoek bent naar een verlaagd tarief, in plaats van het door u genoemde payroll tarief. A. ☒ Kunt u dit bevestigen? B. ☒ Zo niet, kunt u toelichten hoe u over bovengenoemde situatie denkt?	A) Ja, dat is correct. Bedoeling is inderdaad dat een uitzendkracht na 480 gewerkte uren overgaat naar een verlaagd tarief. De contractvorm hoeft niet te veranderen, waardoor het STIPP pensioen gehandhaafd blijft en er ook geen nadelige gevolgen zijn voor de flexibele kracht. Het prijzenblad is hierop aangepast, zie versie 3.0. Naast de reguliere OR factor wordt u ook gevraagd een verlaagde factor in te vullen na 480 uur. Voor de weging voor Prijswens 1 worden deze cijfers per categorie bij elkaar opgeteld.
139	Inhoud	Referentie, vraag 43	U geeft aan dat uren en aantal plaatsingen aangegeven kunnen worden op het referentieblad. Echter vraagt deze omvang in uren of omvang in waarde. A) Bedoelt aanbestedende dienst met waarde dus niet omzet waarde excl. BTW, maar het aantal plaatsingen? B) Op het referentieblad geeft Aanbestedende dienst aan: "Omvang in uren of omvang in waarde (afhankelijk op welke minimumeis de referentie betrekking heeft)." Hoe kan Inschrijver bepalen of de omvang in uren of de omvang in waarde moet worden opgegeven? Wil Aanbestedende dienst aangeven welke soort omvang ze bij welke minimumeis willen zien? C) Is de aanname correct dat Inschrijver met 1 referent alle 3 de minimumeisen aan kan tonen? Zo nee, zou de Aanbestedende dienst meer uitleg willen geven wat dan wel de bedoeling is?	A) Het referentieformulier is een vast format. Met hetgeen wat u hier invult kunnen wij een beeld vormen van uw kennis en/of ervaring over betreffende kerncompetentie waar de referentie betrekking op heeft. Het is aan inschrijver om een zo compleet mogelijk beeld te geven. U mag hier zowel waarde in omzet invullen als aantal plaatsingen op jaarbasis. Die vrijheid laten we bij inschrijver. B) Zie antwoord op A. C) Dat is niet correct. Het referentieformulier heeft betrekking op Kerncompetentie 1 en Kerncompetentie 2 uit hoofdstuk 2.4 van het Aanbestedingsdocument. Met minimumeis op het referentieformulier wordt de eis van de Kerncompetentie bedoeld. Excuus als dit voor verwarring heeft geleid.

140	Inhoud	vraag 29, 30, 31, 87	Naar aanleiding van een aantal antwoorden in de nota van inlichtingen is Inschrijver van mening dat een rendabele en realistische inschrijving waarbij voldaan kan worden aan de voorziening niet mogelijk is. a) Voor wat betreft het overname termijn zijn de verschillende antwoorden niet geheel helder, kunt u bevestigen dat de kostenloze overname termijn 480 gewerkte uren betreft en niet enkel 3 maanden zoals een andere partij in vraag 87 suggereert? b) Voor deze vraag doen wij de aanname dat het overname termijn 480 gewerkte uren betreft. Dit is een overname termijn dat niet passend is bij de werving van schaarse doelgroepen zoals docenten wat een groot aandeel van de functies in scope van deze aanbesteding betreft. Wij willen u vragen om dit aan te passen naar 1040 uur, in ieder geval voor schaarse profielen. c) U vraagt een geschikte kandidaat binnen 48 uur. Ook als deze kandidaat via de brokerrol moet worden geworven. Dit acht Inschrijver niet realistisch. Opdrachtnemer zal altijd eerst uiterste inspanning verrichten om zelf te voorzien. Wij willen u vragen om de termijn van 48 uur uit te breiden indien het schaarse profielen betreft en extra tijd te geven indien Opdrachtnemer niet zelf kan voorzien. d) Bij mismatch kunnen de eerste 8 uur niet gefactureerd worden. Deze eis zorgt voor een risico dat lastig in te calculeren is voor Inschrijver en wel moet meegenomen worden in de prijs. Wij willen u vragen om uw antwoord te heroverwegen en deze eis te laten vervallen.	a) Nee, dat is niet correct. Zie dienstverleningseis 14 en het antwoord op vraag 87. b) Dat is een verkeerde aanname. Zie dienstverleningseis 14 en het antwoord op vraag 87. c) Dienstverleningseis 22 stelt dat opdrachtgever gerechtigd is om na 48 uur de opdracht ook elders uit te zetten. De ervaring is dat dit wel realistisch is. Binnen 48 uur mogen we van opdrachtnemer verwachten dat zij weet aan te geven of er een geschikte kandidaat is of dat deze via de brokerrol wordt geworven. We mogen van opdrachtnemer verwachten dat zij hierover communiceert. De opdracht elders uitzetten gebeurt in de praktijk ook alleen als opdrachtgever dit nodig acht. d) Nee, een complete mismatch is voor risico van inschrijver. In de praktijk komt dit niet tot nauwelijks voor. Mogelijk geeft dit een beeld van het te verwachten risico voor de opdrachtnemer. Al deze eisen zijn al jaren onderdeel van het contract met huidige leverancier en heeft in praktijk niet of nauwelijks tot problemen geleid.
141	Juridisch	vraag 17 Nvl 1	In uw antwoord op vraag 17 geeft u toestemming om wijzigingen in de premies per 1 januari 2022 door te voeren. De vraag gaat echter naast premies ook over wijzigingen in wet-en regelgeving of CAO. Kunt u toestemmen dat deze wijzigingen doorgevoerd kunnen worden wanneer zij zich voordoen? Uiteraard na schriftelijke onderbouwing en zonder bureaumarge.	Prijswijzigingen mogen één maal per jaar worden doorgevoerd, voor het eerst één jaar nadat de Overeenkomst is ingegaan. Zie ook artikel 10.2 van de conceptovereenkomst en commerciële eis 11.
142	Juridisch	vraag 8 Nvl 1	Inschrijver kan niet instemmen met de formulering zoals nu opgenomen in artikel 6 lid 3 en 4, gezien het feit dat de flexibele arbeidskracht werkzaam is onder leiding en toezicht van opdrachtgever. Inschrijver kan de flexibele arbeidskracht informeren over werkinstructies, gedragscodes etc, maar zij kan er niet daadwerkelijk voor zorgdragen dat de flexibele arbeidskracht zich hier ook aan houdt. Daarnaast is inschrijver ook niet verantwoordelijk voor de wijze waarop werkzaamheden worden uitgevoerd, derhalve kan zij zeker de garantie niet geven die in artikel 6 lid wordt gevraagd ten aanzien van de flexibele arbeidskracht. Bent u bereid om na gunning de inhoud van deze twee leden van dit artikel nader af te stemmen?	Ja, hiertoe zijn wij bereid. De formulering wordt gehanteerd in de huidige overeenkomst. Echter betreft het voor deze aanbesteding een conceptovereenkomst, welke na gunning definitief met elkaar dient te worden afgestemd.
143	Juridisch	vraag 6 Nvl 1	Inschrijver begrijpt uw antwoord daar waar het gaat om haar dienstverlening in algemeenheid en het voldoen aan kwalificaties. De vraag van opdrachtnemer ziet toe op de in het onder 2.3 in het aanbestedingsdocument opgenomen KPI's in combinatie met de garantie uit artikel 8.2.2 van de conceptovereenkomst. Bent u bereid om gelet op de huidige markt, ten aanzien van deze KPI's een inspanningsverplichting (in plaats van een garantie) overeen te komen in die zin dat inschrijver zich tot het uiterste zal inspannen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Nee, daartoe zijn wij niet bereid. Een KPI en de daarbij, indien van toepassing, vermelde minimum eis maakt een cruciaal onderdeel uit van de kwaliteit van de dienstverlening. Als inschrijver niet kan voldoen aan deze eis dan is het dienstverleningsniveau niet toereikend. Mocht na gunning blijken dat deze minimum eis niet wordt gehaald, dan kan dit consequenties hebben voor de looptijd van de overeenkomst.
144	Juridisch	vraag 2 Nvl 1	Mag inschrijver uit uw antwoord afleiden dat er in geval van aansprakelijkheid ook in geval van artikel 23 lid 3 sub d Arvodi sprake dient te zijn van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van opdrachtnemer en tevens dat de aansprakelijkheid ook in dergelijke gevallen beperkt is tot de maxima zoals genoemd in de overeenkomst? Zo nee, kunt u dan toelichten hoe u dit ziet?	Ja, dat is correct.
145	Inhoud	vraag 25 Nvl 1	U geeft aan dat u fase B voor surveillanten toegepast hebt op het prijzenblad. Inschrijver zit dit echter niet terug op het prijzenblad versie 2.0. Kunt u dit alsnog aanvullen?	Dit is per abuis niet aangepast in het prijzenblad. In versie 3.0 staat dit correct vermeld.
146	Inhoud	vraag 16, 53, 73 en 90 Nvl 1	Uit de strekking van uw antwoorden maken wij op dat u na 480 uur een verlaagd tarief wilt (zonder kosten voor Werving en Selectie) maar niets wilt wijzigen aan de flexconstructie. De manier waarop u dit nu uitvraagt (verlaagd tarief= payroll tarief) is niet mogelijk. Het payroll tarief is namelijk op geen enkele manier te vergelijken met een uitzendtarief omdat bij payroll er geen reservering voor ziekte en verlof is opgenomen in de kostprijs. Wij willen u dringend adviseren dit aan te passen en deze eis te laten vervallen of bijvoorbeeld een verlaagd tarief uit te vragen voor uitzenden na 480 uur voor uitzenden in de verschillende functiegroepen en hiervoor een mogelijk toevoegen op het prijzenblad.	De bedoeling is dat een uitzendkracht na 480 gewerkte uren overgaat naar een verlaagd tarief. De contractvorm hoeft niet te veranderen. Het prijzenblad is hierop aangepast, zie versie 3.0. Naast de reguliere OR factor wordt u ook gevraagd een verlaagde factor in te vullen na 480 uur. Voor de weging voor Prijswens 1 worden deze cijfers per categorie bij elkaar opgeteld.
147	Inhoud	Nvi Vraag 24	U stelt bij antwoord a dat de vakantieuitkering 8% is. Conform de ABU CAO dienen wij een reservering voor vakantiegeld van 8,33% aan te houden. Bent u bereid het prijzenblad hierop aan te passen?	Inschrijver gaat akkoord met inschaling voor uitzendkrachten en payrollkrachten volgens CAO MBO. Het kan niet zo zijn dat een uitzendkracht het beste vanuit 2 CAO's krijgt ofwel de hoogste vakantieuitkering (VU) vanuit de ABU CAO en een eindejaarsuitkering (EJU) van de CAO MBO. Dan krijgt de uitzendkracht 8,33 + 8,33% = 16,66% aan VU en EJU terwijl de werknemer in dienst bij het Horizon College 16,33% krijgt. Voor deze 2 emolumenten mag maximaal 16,33% gerekend worden.
148	Inhoud	Nvi vraag 120	Bij antwoord A stelt u; In geval van payrolling ligt het ziekterisico bij de opdrachtgever. Klopt het dat u met het antwoord bij C; “gedurende de gehele periode” alleen doelt op uitzenden en dus niet op payrolling?	Ja, dat klopt. Bij uitzenden ligt het risico vanaf dag één bij de opdrachtnemer. Dit geldt niet voor payrolling.