

### Nota van Inlichtingen - Inhuur Flexibel Personeel voor het Roelof van Echten College

Deze nota van inlichtingen omvat 5 pagina's en is opgesteld naar aanleiding van vragen over de offerteaanvraag in het kader van de Openbare Europese aanbestedingsprocedure inhuur flexibel personeel voor Stichting Roelof van Echten. Conform deze offerteaanvraag worden hiermee de vragen en de daarop gegeven antwoorden uiterlijk 6 december 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	§ 2.1 Pagina 3	Opdrachtgever schrijft: De opdracht wordt vervolgens gegund aan de opdrachtnemer met de aanbieding op basis van de beste prijs-kwaliteit verhouding. Vraag: A. In welke verhouding wordt prijs en kwaliteit gewogen? B. Op welke aspecten wordt kwaliteit beoordeeld?
		A. In iedere nadere offerteaanvraag (minicompetitie) zal de weging prijs/kwaliteit van tevoren worden aangegeven. Er wordt gegund op basis van de meest geschikte kandidaat voor de verlangde functieomschrijving met een passend tarief. Met andere woorden: het Roelof van Echten College kiest de best passende kandidaat in de minicompetitie. B. De kwaliteit van kandidaat wordt beoordeeld op de geschiktheid en passendheid van de kandidaat in de uitgevraagde functie eisen en wensen. Te denken valt aan: ervaring, intrinsieke motivatie, ambitie.
2	§2.3 Pagina 4	Wat wordt verstaan onder: het verkrijgen van een zo hoog mogelijke kwaliteit van de dienstverlening? Op welke punten worden deze beoordeeld?
		Een goede kwaliteit van dienstverlening bestaat uit effectieve en efficiënte: - selectie van de kandidaat - plaatsing van de kandidaat - nazorg bij uitzendpersoneel - administratie en financiële afhandeling
3	§ 4.6.2. Pagina 15	In de tekst wordt benoemd dat de inschrijver de ABU cao dient te hanteren. Op moment van uitbrengen van de offerte door Roelof van Echten College is bekend dat er vanaf 1 januari 2022 aanpassingen worden doorgevoerd in de ABU cao. Echter, zijn de teksten van deze cao nog niet definitief gecommuniceerd. Dient inschrijver zich te baseren op de huidige (aflopende) cao of de cao die vanaf 1 januari gaat gelden?
		Inschrijver dient zich te baseren om de gegevens die al bekend zijn over de CAO die vanaf 1 januari gaat gelden.
4	§ 4.6.2. Pagina 15	Is opdrachtgever akkoord dat aanpassingen die van rechtswege aan opdrachtnemer worden opgelegd en/of wijzigingen in de cao die van invloed zijn op het loon, arbeidsvoorwaarden of werkgeverslasten direct worden verwerkt in de omrekenfactor?
		Akkoord, voorzien van juiste onderbouwing door opdrachtnemer kunnen deze wijzigingen aanleiding zijn om de omrekenfactor aan te passen.
5	§ 4.6.2. Pagina 15	In de inlenersbeloning staat (nog) niet opgenomen dat er sprake dient te zijn van uitbetaling van de eindejaarsuitkering. Dient opdrachtnemer deze aan de uitzendmedewerker uit te betalen? Zo ja, is opdrachtgever akkoord dat deze separaat gefactureerd wordt?
		De eindejaarsuitkering dient opdrachtnemer separaat 1 op 1 te factureren (zonder opslag).
6	§ 4.6.2. Pagina 15	Moeten eenmalige uitkeringen die vanuit de cao vo worden voorgeschreven verloond worden? Zo ja, is opdrachtnemer akkoord dat deze separaat gefactureerd worden?

	Akkoord. Zie ook antwoord op vraag 5.	
7	Bijlage D Eis B 3 Pagina 21	In eis B-3 geeft u aan dat het hoofd P&O het vaste aanspreekpunt is bij aanvragen. Is het inschrijver wel toegestaan om contact te hebben met de locaties en afdelingen voor het uitvragen van nadere informatie, of in het kader van de evaluatiecyclus van onze docenten (uiteraard in goed overleg met uw contactmanager)?
	Alle contacten lopen via het vaste aanspreekpunt tenzij er door vaste aanspreekpunt is aangegeven dat ander contact is toegestaan.	
8	Bijlage D Eis B8 Pagina 22	In eis B-8 geeft u aan binnen 8 uur vervanging te verlangen in het geval van ziekte. Deze eis is wat inschrijver betreft onhaalbaar gezien de zeer korte doorlooptijd en de heersende schaarste aan gekwalificeerde docenten in de markt. Inschrijver verzoekt u deze eis te herzien naar: "Bij ziekmelding gaan opdrachtgever en inschrijver op zo kort mogelijke termijn met elkaar in gesprek over de impact van de ziekmelding. Inschrijver zal zich indien gewenst tot het uiterste inspannen om een vervanger te verzorgen en de gevolgen (van de ziekmelding) voor opdrachtgever te mitigeren."
	Akkoord.	
9	Bijlage D Eis C1 / C3 Pagina 22	U geeft aan binnen 5 werkdagen cv's te willen ontvangen, en daarna binnen 3 werkdagen reageert of en met welke kandidaten u in gesprek gaat. Tussen uitvraag en eventueel selectiegesprek komt zo een doorlooptijd van minstens twee weken. Gezien de schaarste in de markt (waarbij kandidaten regelmatig meerdere aanbiedingen krijgen) adviseren wij u om de aanlevertijd te verkorten naar 2 werkdagen, waarna u 2 dagen de tijd heeft om te reageren. Met voor u de optie om na de eerste 2 werkdagen te bepalen of u de aanlevertijd verlengt naar 5 werkdagen bij geen of onvoldoende respons. Op deze manier bent u in staat om flexibeler om te gaan met schaarse profielen. Gaat u akkoord met dit voorstel?
	Het Roelof van Echten College gaat niet akkoord met het aanpassen van deze eisen. Slechts in het uiterste geval dat bij vacature een kandidaat niet zelf gevonden kan worden, wordt gebruik gemaakt van de uitzendconstructie met minicompentie. De voorgestelde termijnen zorgen mede voor het verkrijgen van een zo hoog mogelijke kwaliteit van de dienstverlening.	
10	Bijlage D Eis C6 Pagina 23	In eis C-6 schrijft u: ""Kandidaten die volgens opdrachtgever niet voldoen, worden door inschrijver niet opnieuw voor dezelfde functie aangeboden." Het is voor inschrijver niet helemaal duidelijk wat u hiermee precies bedoelt. Kunt u hier een voorbeeld geven?
	Indien een kandidaat niet voldoet aan de gestelde functie-eisen behorend bij de functie dan kan bij dezelfde functie deze kandidaat niet nogmaals worden aangeboden.  Voorbeeld: vacature voor docent 1 <sup>e</sup> graads wiskunde, aangeboden kandidaat beschikt niet over gestelde functie-eisen. Bij een andere vacature voor docent 1 <sup>e</sup> graads wiskunde kan deze kandidaat niet nogmaals worden aangeboden.	
11	Bijlage D Eis C9 Pagina 23	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contactpersoon bevestiging in de aanhef</li> <li>- Naam/functie + handtekening bevoegde functionaris</li> <li>- Naam + functie professional</li> <li>- Aanvangsdatum en projectduur</li> <li>- Werklocatie</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start- en einddatum</li> <li>- Werkuren</li> <li>- Uurtarief (excl. Btw, inclusief reiskosten)</li> <li>- Beloningsregeling (CAO) &amp; inschaling</li> <li>- Vaste vergoedingen</li> <li>- Contactpersoon bij Opdrachtnemer</li> <li>- Contactpersoon bij Opdrachtgever</li> </ul> <p>Legitimatiegegevens en VOG aanwezig staan hier niet in vermeld. Zou u met ons voorstel akkoord kunnen gaan en de eisen hierop aan kunnen passen?</p>
		Voorstel is akkoord, mits de ontbrekende gegevens via een email alsnog worden verstrekt.
12	Bijlage D Eis C10 Pagina 23	In eis C-10 geeft u aan dat als de kandidaten tijdens de eerste 5 werkdagen niet voldoen, de plaatsingsovereenkomst als beëindigd wordt beschouwd. Inschrijver gaat er vanuit dat de tot dan toe gewerkte uren kunnen worden gefactureerd. Is deze aanname juist?
		De aanname is juist.
13	Bijlage D Eis C12 Pagina 24	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. Wordt deze tip aan alle drie bureaus afgegeven? Zo niet, hoe wordt dit georganiseerd?
		De tip wordt dan aan alle opdrachtnemers gelijktijdig gegeven.
14	Bijlage D Eis C13 Pagina 24	U wenst de mogelijkheid te hebben om professionals na 1200 uren of 10 maanden kosteloos over te nemen. Gezien de schaarste in de markt is het overnemen van professionals na 1200 uren/10 maanden echter niet marktconform. Wij verzoeken u dit aan te passen naar minimaal 1560 gewerkte uren of 15 maanden. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet, graag uw toelichting waarom niet.
		Het Roelof van Echten College gaat hiermee niet akkoord. Gelet op het feit dat flexibele arbeidskrachten een overeenkomst krijgen voor de duur van minimaal 4 maanden en maximaal een schooljaar vinden we dit proportioneel.
15	Bijlage F en G	Met betrekking tot Bijlage F en Bijlage G: we willen vragen of er bij beide bijlages een halve pagina kan worden toegevoegd met tekst die inschrijvers mogen inleveren. Vanwege de vragen en de kleine oppervlakte waarin de vragen moeten worden ingeleverd, zouden we met de uitbreiding naar een extra halve pagina per open vraag de vraag beter en duidelijker kunnen beantwoorden.
		Het Roelof van Echten College gaat hiermee niet akkoord. Het aantal pagina's is bewust beperkt gehouden vanuit de gedachte dat een "expert" die het project doorziet weinig tekst nodig heeft om de essentie vast te leggen.
16	Bijlage H Artikel 12.3 Pagina 35	<p>Inschrijver gaat voor wat betreft het uitoefenen van leiding en toezicht, in aanvulling op artikel 12.3 uit de raamovereenkomst, uit van de bepalingen in het BW te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de Flexibele Arbeidskracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.</li> <li>- Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskrachten, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Flexibele Arbeidskracht, indien er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexibele Arbeidskracht.</li> </ul>

		Kunt u deze lezing bevestigen?
	Akkoord, deze bepalingen in het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing.	
17	Bijlage H Artikel 13.1 Pagina 35	<p>Uit artikel 13.2 raamovereenkomst leiden wij af dat er een boete kan worden opgelegd aan Opdrachtnemer in geval een schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden. Dit is voor Inschrijver onacceptabel om de volgende redenen. Voor gedetacheerden die aan u ter beschikking worden gesteld geldt dat zij onder uw leiding en toezicht werken. Uit de wet, maar ook uit relevante rechtspraak volgt dat degene die leiding en toezicht heeft op de arbeidskracht, ook de verantwoordelijkheid draagt voor het toezien op de naleving van voorschriften en instructies, waaronder de geheimhoudingsverplichting. Opdrachtnemer kan immers geen invloed op uitoefenen op de gedragingen van de gedetacheerden als zij aan het werk zijn en kan daar dan ook niet voor verantwoordelijk zijn. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's hiervan bij opdrachtnemer neer te leggen. In dit verband verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit. In dit Voorschrift is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het beste kan beheersen of beïnvloeden, waarbij de vraag of het risico voor een van beide partijen in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Voor Inschrijver geldt dat dergelijke boetes onverzekerbaar zijn en aangezien de gedetacheerden onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die bij machte is om dit risico te beheersen en te beïnvloeden. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat het opleggen van een boete aan opdrachtnemer in geval van schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook dringend om het antwoord op deze vraag te herzien en te bevestigen dat de boete voor schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuimd om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen door de gedetacheerde. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te motiveren op basis waarvan u van mening bent dat dit niet in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel.</p>
	Akkoord, hierbij bevestigt Opdrachtgever dat de boete in artikel 13.1 voor schending van de geheimhoudingsplicht door flexibele personeel alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuimd om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen door het flexibel personeel.	
18	Bijlage J Artikel 3.1 en 3.2	<p>Inschrijver stelt voor om "garandeert" te vervangen door "spant zich tot het uiterste in". Kan de aanbestedende dienst hiermee akkoord gaan?</p>
	<p>- Voor artikel 3.1 niet akkoord.          - Voor artikel 3.2 akkoord om "garandeert" te vervangen door "spant zich tot het uiterste in".</p>	
19	Bijlage J Artikel 4	<p>Artikel 4 lijkt niet aan te sluiten op de verzochte dienstverlening. Kunt u bevestigen dat artikel 4 niet van toepassing is?</p>
	Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten gewijzigd.	
20	Bijlage J Artikel 21.3 sub d	<p>Artikel 21.3 sub d: Wij hebben over artikel 21.3 sub d van de ARVODI-2018 de volgende vragen:</p> <p>Vraag 1: Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 21.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Inschrijver u nu reeds voor alsdan om artikel 21.3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer alleen aansprakelijkheid kan accepteren voor zover de boete die wordt opgelegd is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg</p>

	<p>van meerdere schendingen door Opdrachtgever. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?</p> <p>Vraag 2: Opdrachtnemer kan geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 21.3 sub d accepteren, omdat dit onverzekerbaar is. In dit verband verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit. Wij verzoeken u dan ook om de situatie zoals genoemd in artikel 21.3 sub d onder de aansprakelijkheidsbeperking te laten vallen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten gewijzigd.</li> <li>2. Akkoord, dit wordt in de definitieve overeenkomsten gewijzigd.</li> </ol>