

Programma van Eisen – Externe inhuur Zadkine

Dit Programma van Eisen is van toepassing op perceel 1 en 2, tenzij expliciet anders is aangegeven. Tevens geldt dit Programma van Eisen voor alle gecontracteerde leveranciers, ongeacht of de leverancier eerste, tweede of derde is geëindigd in de aanbesteding.

1 Algemeen

A1	Opdrachtnemer gaat ermee akkoord dat door in te schrijven expliciet akkoord wordt gegaan met alles opgenomen in dit programma van eisen en overige bijlagen (waaronder de overeenkomsten en voorwaarden).
A2	Opdrachtnemer staat ervoor in dat hij de dienstverlening zoals omschreven in de aanbestedingsdocumenten, gedurende de looptijd van de raamovereenkomst kan leveren in de soort en kwaliteit zoals in deze aanbesteding is gevraagd.
A3	De flexibele arbeidskrachten kunnen worden ingezet op alle locaties van Zadkine. Hieronder vallen alle locaties zoals genoemd in het aanbestedingsdocument. Indien gedurende de looptijd van de raamovereenkomst locaties (vallend onder Zadkine) worden toegevoegd of komen te vervallen zal dit aan opdrachtnemer worden medegedeeld. De scholen (of locaties) die worden toegevoegd zullen onderdeel uitmaken van de raamovereenkomst.
A4	Opdrachtnemer dient te voldoen aan de gestelde eisen in de NEN-4400 norm.

2 Administratie

B1	Opdrachtnemer stuurt per maand of per vier weken één factuur per uitzendkracht. Zowel maandelijks als vier- wekelijkse facturatie is toegestaan. Na gunning zal worden afgestemd welke variant wenselijk is voor de opdrachtnemer.
B2	De facturen van de geleverde diensten per uitzendkracht dient minimaal de volgende informatie te bevatten: • Het cluster en het team waar de flexibele arbeidskracht werkzaam is geweest; • De betreffende periode waarin de flexibele arbeidskracht gewerkt heeft; • Naam van de flexibele arbeidskracht; • Aantal gewerkte uren van de flexibele arbeidskracht; • Uurtarief van de flexibele arbeidskracht; • Omrekenfactor; • Het verschuldigde bedrag exclusief BTW; • Het verschuldigde bedrag inclusief BTW; • Het BTW- bedrag. <i>De informatie die vanuit Zadkine moet worden aangeleverd zoals het betreffende het cluster en het team worden bij de inhuuraanvraag beschikbaar gesteld.</i>

B3	Opdrachtnemer verstuurt de facturen in PDF of XML/UBL-bestand naar crediteuren@zadkine.nl inclusief digitale urendeclaraties.
B4	Opdrachtnemer brengt uitsluitend de feitelijk gewerkte uren, niet zijnde vakantiedagen, feestdagen en/of ziektedagen, van de flexibele arbeidskracht in rekening.
B5	Voor aanvullende facturen en creditnota's gelden dezelfde voorschriften als voor facturen. Op creditnota's moeten bovendien de datum, het nummer en het eindbedrag worden vermeld van de factuur waarop de creditnota betrekking heeft.
B6	Indien de factuur niet in overeenstemming is met het bepaalde in eis B1 t/m B5 zal de opdrachtgever deze factuur niet in ontvangst nemen en retourneren aan opdrachtnemer, indien dit gebeurt, stuurt opdrachtnemer een nieuwe factuur met aangepaste datum aan opdrachtgever.
B7	In de toekomst gaat Zadkine werken met een nieuw inkoopstelsel (AFAS). Er zullen dan actief inkoopordernummers verstuurd worden naar opdrachtnemer per in te zetten kandidaat. Deze inkoopordernummers dienen dan vermeld te worden op te factuur als aanvullende eis boven hetgeen gesteld in eis B2.

3 Communicatie en SLA

C1	Opdrachtnemer dient op werkdagen tijdens kantooruren van 8:30 uur tot 17:00 uur telefonisch en per e-mail bereikbaar te zijn voor opdrachtgever.
C2	Opdrachtnemer verzorgt voor de ingangsdatum van de raamovereenkomst een kennismaking met opdrachtgever.
C3	Opdrachtnemer stelt gedurende de duur van de raamovereenkomst voor Zadkine een vaste contactpersoon beschikbaar.
C4	De contactpersonen van opdrachtnemer en het personeel van opdrachtnemer dat op de opdracht van Zadkine wordt ingezet, dient de Nederlandse taal in woord en geschrift machtig te zijn.
C5	Opdrachtnemer is verplicht om binnen één week na aanvang van de werkzaamheden contact op te nemen met de flexibele arbeidskracht en de betreffende vacaturehouder van de kant van opdrachtgever teneinde zich op de hoogte te stellen van het functioneren van de flexibele arbeidskracht.
C6	Opdrachtnemer evalueert twee keer per jaar (of vaker indien een van de partijen dit noodzakelijk acht) met Zadkine de dienstverlening. Dit gesprek vindt kosteloos plaats op een door opdrachtgever aangewezen locatie. Opdrachtnemer beheert hiertoe de agenda en de verwerking van het gesprek in een verslag dat binnen vijf werkdagen aan Zadkine wordt overlegd. Daarnaast zal opdrachtnemer ervoor zorgen dat uiterlijk één maand voorafgaand aan de evaluatie de betreffende managementrapportage (conform eis C8) digitaal aanwezig is.
C7	Deze managementinformatie bestaat uit minimaal de volgende onderdelen: • Omzet per kostenplaats (college of stafafdeling);

- Het aantal ingezette flexibele arbeidskrachten, gespecificeerd per college of stafafdeling;
- Het aantal gewerkte uren per ingezette flexibele arbeidskracht per week;
- De functie van de ingezette flexibele arbeidskrachten.

4. Commercieel

D1

De door opdrachtnemer aangeboden omrekenfactor dient inclusief overige belastingen en/of heffingen te zijn en exclusief BTW. Er wordt gevraagd om een All-In tariefstelling uitgaande van het CAO MBO 2022/2023. Het gehele CAO MBO dient te worden gevolgd. Daarnaast gelden de regels vanuit Zadkine zoals in de bijlagen bij de aanbestedingsdocumenten gedeeld zoals de verzuim- en reiskostenregeling. Alle daarin opgenomen kosten dienen door de inschrijver ook aan de flexibele arbeidskracht te worden betaald en de daarvoor te hanteren kosten dienen dus te worden opgenomen in de werkgeverslasten naast hetgeen aan de flexibele arbeidskracht uit te betalen. Alle kosten dienen te zijn opgenomen in de omrekenfactor. Er kunnen geen aparte kosten worden doorbelast. In de omrekenfactor is o.a., maar niet limitatief rekening gehouden met:

- Het risico op het uitkeren van transitievergoedingen;
- Parkeerkosten van de flexibele arbeidskracht (er kunnen geen separate parkeerkosten worden doorbelast. Op de locatie Marten Meesweg kan een parkeerplek voor de flexibele arbeidskracht worden gereserveerd in de parkeergarage);
- Administratie- en servicekosten;
- Opleidingskosten (er zijn geen verplichte opleidingen voor de flexibele arbeidskrachten met uitzondering van eventuele opleidingen die vooraf reeds benodigd zijn om te voldoen aan het functieprofiel).
- Ziekte- en vakantiedagen van flexibele arbeidskrachten;
- Collectief roostervrije dagen en nationale feestdagen. Deze worden door opdrachtgever niet aan opdrachtnemer vergoed. Roostervrije dagen worden door opdrachtgever per kalenderjaar bepaald. Opdrachtnemer kan uitgaan van maximaal vijf roostervrije dagen per kalenderjaar. De flexibele arbeidskrachten mogen in overleg met de leidinggevende vanuit opdrachtgever deelnemen aan de studiedagen van de opdrachtgever. De collectieve studiedagen die door Zadkine worden verzorgd, zullen voor rekening worden genomen van Zadkine (zowel in uren als in kosten). Externe opleidingen en studiedagen zijn voor rekening van opdrachtnemer (zowel in uren als in kosten). Ook andere naschoolse bijeenkomsten, zoals uitjes met het team worden niet betaald door de opdrachtgever;
- Alle verplichtingen en lasten van een tewerkgestelde flexibele arbeidskracht zijn voor rekening van de opdrachtnemer, tenzij dit krachtens enig wettelijk voorschrift aan de opdrachtgever is opgedragen;

	• Verzekeren van aansprakelijkheid; • Eindejaarsuitkering van op dit moment 8,33%.
D2	Overige kosten buiten de opgegeven omrekenfactor om worden tijdens de contractduur niet geaccepteerd, alle kosten dienen in de omrekenfactor te zijn verdisconteerd (met uitzondering van reiskosten).
D3	De opgegeven omrekenfactor staat vast gedurende de volledige duur van de raamovereenkomst en eventuele verlengingen. Opdrachtgever is van mening dat het niet benodigd is de omrekenfactor te indexeren, aangezien CAO-wijzigingen en wettelijke wijzigingen reeds worden toegestaan om door te belasten. Indien door CAO of wettelijke wijzigingen het bruto-uurloon stijgt, stijgen automatisch de inkomsten van de opdrachtnemer bij een gelijkblijvende omrekenfactor.
D4	Acquisitie richting de opleidingsmanagers en teamleiders is niet toegestaan. Het contact met hen heeft enkel betrekking op de lopende inzet van flexibele arbeidskrachten.

5 Beloning flexibele arbeidskrachten

E1	Opdrachtnemer verplicht zich tot het tijdig (minimaal één keer per maand) uitbetalen van het volledige salaris aan de flexibele arbeidskracht, alsmede tot het verrichten van inhouding en afdrachten aan de betreffende instanties van de verschuldigde premies voor sociale lasten, de loonbelasting en andere wettelijke inhoudingen. Wekelijkse en 4-wekelijkse verloning is toegestaan.
E2	De op te nemen extra verlofdagen van de flexibele arbeidskracht (naast de vaste vakantiedagen conform het CAO MBO) zullen in goed overleg tussen de directe leidinggevende en de flexibele arbeidskracht worden vastgesteld, waarbij rekening dient te worden gehouden met de voortgang van de werkzaamheden/vastgesteld rooster en daarbij behorende afspraken. Hierbij zal te allen tijde rekening worden gehouden met de schoolvakanties. Belemmeringen in werkzaamheden waarvoor de flexibele arbeidskracht wordt ingezet dienen te worden voorkomen.
E3	Opdrachtgever is gerechtigd, zonder voorafgaande toestemming van opdrachtnemer, na een inzet van één jaar, ongeacht het aantal uur dat de flexibele arbeidskracht in deze periode heeft gewerkt, of na een inzet van 1040 uur, indien deze uren gemaakt zijn in een periode korter dan één jaar, de flexibele arbeidskracht, waarvoor opdrachtnemer de werving en selectie heeft verricht, in dienst te nemen zonder dat opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan opdrachtnemer verschuldigd is. Opdrachtgever maakt dit minimaal één maand vóór indiensttreding van de flexibele arbeidskracht bij opdrachtgever bekend aan opdrachtnemer. Indien er sprake is van overname eerder dan de inzet van 1040 uur, of een periode van één jaar, zal er een fee betaald worden voor overname van maximaal het aantal resterende uren (tot de 1040 uur) maal het opgegeven gedeelte van de omrekenfactor ten aanzien van 'wervingskosten'.
E4	In het geval de opdrachtgever parallel zelf middels werving en selectie bij dezelfde kandidaat uitkomt als de kandidaat die door de opdrachtnemer wordt aangeboden, is opdrachtgever te

	allen tijde gerechtigd rechtstreeks met deze kandidaat een dienstverband aan te gaan zonder dat de opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan opdrachtnemer verschuldigd is.
E5	Opdrachtnemer hanteert richting de door hem bemiddelde flexibele arbeidskrachten geen concurrentiebeding en/of relatiebeding ten aanzien van indiensttreding bij opdrachtgever.
E6	Opdrachtnemer zal de opbouw van vakantiedagen per flexibele arbeidskracht bijhouden.
E7	Opdrachtnemer mag de reiskosten voor woon-werkverkeer van de flexibele arbeidskracht separaat doorbelasten op basis van een declaratie van de werkelijke kosten. Daarbij gelden de regels ten aanzien van verloning zoals in eis D1 toegelicht en de reiskostenregeling van Zadkine als uitgangspunt.
E8	De flexibele arbeidskrachten worden verloned conform de vigerende beloningsregeling van de CAO MBO. Bij een wijziging in de CAO, wordt deze ook door de opdrachtnemer voor de flexibele arbeidskrachten toegepast. CAO-wijzigingen kunnen door opdrachtnemer worden verrekend in het bruto uurloon. Opdrachtnemer dient eventuele verhogingen in dit bruto uurloon te onderbouwen richting opdrachtgever en pas na akkoord van opdrachtgever kan de verhoging worden toegepast. Indien er ingrijpende wijzigingen zijn in de CAO MBO of vanuit landelijke wetgeving, die impact heeft op bijvoorbeeld vakantiedagen, wordt in onderling overleg bekeken in hoeverre dit impact heeft op de afgegeven omrekenfactor. Over ingrijpende wijzigingen vanuit CAO of wettelijke wijzigingen kan door opdrachtnemer alleen het percentage 'werkgeverslasten' vanuit de totale omrekenfactor worden doorbelast. De onderdelen 'wervingskosten' en 'overhead' kunnen voor deze doorberekeningen niet doorbelast worden. Er zal altijd in onderling overleg worden getreden over de wijze waarop deze (eenmalige) kosten worden doorbelast.

6 Inhuurproces flexibele arbeidskrachten

F1	Indien opdrachtgever behoefte heeft aan inhuur van flexibele arbeidskrachten, zal als volgt gehandeld worden: • Opdrachtgever zal een functieprofiel van de in te huren persoon opstellen; • Dit functieprofiel zal bij de partijen met wie de raamovereenkomst is aangegaan gelijktijdig worden uitgezet; • Opdrachtnemer heeft drie werkdagen de tijd om minimaal één kandidaat en maximaal drie kandidaten aan te dragen, inclusief Cv en twee recente referenties (indien de werkervaring dit toelaat) per kandidaat; • Opdrachtgever beoordeelt de ontvangen Cv's en voert met één of meerdere kandidaten een kennismakingsgesprek om te bepalen of de kandidaat aansluit; • Opdrachtgever maakt een keuze in de in te zetten kandidaat en koppelt dit terug aan de opdrachtnemers. <i>Met referenties bedoelt opdrachtgever dat de organisatienamen van de referenten benoemd</i>
----	---

	<i>worden in de Cv's, zodat helder is waar de aangeboden kandidaat ervaring heeft opgedaan. Eventueel worden later de contactgegevens van deze referenten nog opgevraagd, om de referent na te kunnen gaan. Indien die situatie zich voordoet, wordt daar in de praktijk over afgestemd.</i>
F2	Indien opdrachtnemers op aanvraag van opdrachtgever niet binnen de gestelde tijd de juiste flexibele arbeidskrachten kan aandragen, dan staat het opdrachtgever vrij om zelf de vervolgroute te bepalen.
F3	Opdrachtnemer neemt alleen de inhuuraanvragen van opdrachtgever in behandeling vanuit de opleidingsmanagers en teamleiders. Daarbij dient recruitment@zadkine.nl altijd in de CC te worden meegenomen. Indien dit mailadres niet in de CC is opgenomen, zal opdrachtnemer dit alsnog doen bij het sturen van de Cv's. Zonder het informeren van recruitment@zadkine.nl zal de factuur van de ingezette flexibele arbeidskracht niet worden uitbetaald.
F4	Per situatie wordt door opdrachtgever beoordeeld of eventuele zij-instromers ingezet kunnen worden. Indien een zij-instromer geen onderwijsbevoegdheid heeft, vindt hierin afstemming plaats en zullen andere tarieven (lagere trede/schaal) worden berekend. Het dient mogelijk te zijn om bij zij-instromers alleen het onderdeel 'wervingskosten' uit de omrekenfactor te betalen aangezien deze persoon dan in dienst komt van opdrachtgever. Een overname fee zal dan niet van toepassing zijn.
F5	Opdrachtnemer dient zijn aanbieding minimaal twee werkdagen gestand te doen. Kandidaten dienen gedurende die periode beschikbaar te blijven voor opdrachtgever. Opdrachtgever zal ernaar streven om inschrijvers na het doen van een aanbieding z.s.m. (indien mogelijk sneller dan twee werkdagen) uitsluitel te geven over de gunning en daarmee de inzet van de kandidaat. Van opdrachtnemer wordt hierin verwacht dat zij het exclusieve recht van die kandidaat geeft aan opdrachtgever. Uiteraard heeft opdrachtnemer er geen invloed op of de kandidaat zelf ook via andere bureaus aan het werven is, maar opdrachtgever verwacht dat opdrachtnemer de kandidaat in ieder geval niet gelijktijdig bij meerdere opdrachtgevers aanbiedt.
F6	Opdrachtnemer is verplicht om de flexibele arbeidskracht te informeren over de functie-eisen, de aard van de organisatie en eventuele relevante kenmerken ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, zoals de veiligheids- en gezondheidsrisico's.
F7	Instructies aan de flexibele arbeidskracht omtrent arbeidsomstandigheden met betrekking tot de werking en bediening van machines, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de wijze waarop gehandeld moet worden bij brand en andere calamiteiten worden door opdrachtgever verzorgd. Opdrachtgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet werkgever voor de flexibele arbeidskracht.
F8	De in te zetten flexibele arbeidskrachten dienen zich te houden aan de in het betreffende gebouw van toepassing zijnde gedragscode personeel. Opdrachtnemers dient flexibele arbeidskrachten hiervan vooraf op de hoogte te stellen. Opdrachtgever zal hierop toezien

	aangezien de flexibele uitzendkrachten onder leiding en toezicht van opdrachtgever zullen werken.
F9	De flexibele arbeidskrachten kunnen gebruik maken van de reeds aanwezige (onderwijs) voorzieningen van opdrachtgever die voorhanden zijn op de locaties (bijvoorbeeld een vaste computer of presentatiescherm). Daarnaast krijgen de flexibele arbeidskrachten een laptop beschikbaar vanuit opdrachtgever indien voor de functie noodzakelijk (bruikleen overeenkomst).
F10	In te zetten docenten dienen de relevante bevoegdheid te hebben (eerste/tweedegraads docent). Er wordt een tweedegraads bevoegdheid gevraagd, maar een PDG is ook toegestaan.
F11	Opdrachtnemer draagt zorg voor het leveren van gekwalificeerde flexibele arbeidskrachten voor de functies. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het juiste opleiding- en functioneringsniveau evenals de juiste competenties zoals gevraagd door de opdrachtgever, en draagt zo nodig zorg voor adequate (bij)scholing. De kwaliteit van de flexibele arbeidskracht wordt beoordeeld door opdrachtgever. Indien er geen kandidaten beschikbaar zijn (gezien de huidige krappe arbeidsmarkt), zal Zadkine met de opdrachtnemers in overleg treden voor het mogelijk aanbieden van kandidaten welke nog in opleiding zijn. Daarbij houdt Zadkine zich strikt aan het studiereglement van de betreffende opleiding dat door de kandidaat wordt gevolgd om langstudeerders te voorkomen.
F12	Alle personen die namens de Opdrachtnemer werkzaam zijn op de locatie van Zadkine dienen in het bezit te zijn van een Verklaring omtrent Gedrag (VOG). De VOG moet worden opgenomen in uw administratie vóór aanvang van de werkzaamheden en mag bij aanvang van de werkzaamheden niet ouder zijn dan zes maanden. Duren de werkzaamheden langer dan vijf jaar, dan moet er bij de grens van vijf jaar opnieuw een screening plaatsvinden. Als een medewerker geen VOG kan overhandigen resulteert dit automatisch in uitsluiting van deze medewerker. Deze werknemer dient op geen enkele wijze ingezet te worden voor werkzaamheden. De opdrachtnemer is te allen tijde verantwoordelijk voor het inzetten van personeel en dient tijdig eventuele nieuwe medewerkers aan te melden die over een geldige VOG beschikken. De kosten voor het aanvragen van een VOG kunnen niet in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever. Nadere informatie is te vinden in bijlage 12. Alle flexibele arbeidskrachten dienen bij dan ook bij aanvang van de opdracht in het bezit te zijn van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) met screeningsprofiel Onderwijs van maximaal zes maanden oud. De verantwoordelijkheid voor het borgen van een geldige VOG ligt bij de opdrachtnemer. Zadkine dient de VOG te kunnen ontvangen indien deze door de accountant worden opgevraagd bij een specifieke controle, maar ook HRM kan steekproefsgewijs VOG's opvragen.

	Zadkine is vanuit de wettelijke verplichting vanuit de Wet op het Voortgezet Onderwijs (Artikel 2a, 33, 34 en 35) verplicht om bij controles van de onderwijsinspectie aan te tonen dat er geen VOG's ontbreken. De VOG's zullen uiteraard alleen ten behoeve van dit doel worden gebruikt en Zadkine zal als verwerkersverantwoordelijke de gegevens op een juiste manier behandelen.
F13	Opdrachtnemer garandeert dat zijn werknemers of door hem in te schakelen derden bij uitvoering van de werkzaamheden vertrouwelijkheid en geheimhouding betrachten ten aanzien van wat hen bij de uitvoering van de werkzaamheden bekend wordt.
F14	Afhandeling van alle relevante vragen van flexibele arbeidskrachten geschiedt rechtstreeks door opdrachtnemer evenals mutaties in persoonsgegevens van de flexibele arbeidskracht.
F15	Voor iedere ingehuurde flexibele arbeidskracht dient, na schriftelijk akkoord van opdrachtgever, de opdrachtbevestiging voor aanvang van de start van de dienstverlening door opdrachtnemer te worden verstuurd aan opdrachtgever (naar de vacaturehouder met cc aan afdeling HRM van Zadkine) en deze dient minimaal de volgende gegevens te bevatten: • Het team waar flexibele arbeidskracht wordt ingezet; • Naam vacaturehouder; • In te zetten locatie; • Functie flexibele arbeidskracht bij opdrachtgever; • Naam van de flexibele arbeidskracht; • Start en einddatum van de betreffende periode; • Salarisschaal en periodiek waarin de flexibele arbeidskracht is ingeschaald; • Omrekenfactor; • Uurtarief van de flexibele arbeidskracht excl. BTW; • Uurtarief van de flexibele arbeidskracht incl. BTW; • Afgestemde maximaal aantal in te zetten uren per week. De opdrachtbevestiging dient binnen vijf werkdagen na het akkoord van de opdrachtgever te worden verstrekt. Tekenbevoegde van opdrachtgever ondertekent vervolgens deze opdrachtbevestiging en hiermee is de opdrachtbevestiging de Nadere overeenkomst.
F16	Opdrachtnemer heeft een meldplicht richting opdrachtgever. Indien opdrachtnemer vanuit decentraal niveau (bijv. een onderwijsmanager of andere functionaris) een inhuurvraag ontvangt, dan meldt opdrachtnemer dit aan de afdeling HRM van Zadkine. Zie ook eis F3.
F17	Indien er sprake is van een wijziging in de gegevens van de oorspronkelijke opdrachtbevestiging voor een flexibele arbeidskracht (bijvoorbeeld door verlenging of een wijziging in het aantal uren), dient opdrachtnemer dit aan de betreffende inhurende opleidingsmanager of teamleider en de afdeling HRM kenbaar te maken.
F18	Opdrachtnemer maakt gebruik van digitale urenregistratie. Per flexibele arbeidskracht dienen de uren door de leidinggevende vanuit opdrachtgever geaccordeerd te worden. Accordering van de uren dient niet door opdrachtnemer te geschieden en niet automatisch plaats te vinden.
F19	Opdrachtnemer dient alle dossiers van de flexibele arbeidskrachten, conform de wettelijke bewaartermijn, te allen tijde op orde te hebben. De dossiers dienen actueel en volledig te zijn.

	Alle voor de aanvraag en plaatsing relevante documenten, dan wel een kopie daarvan, dienen bij opdrachtnemer gearriveerd te worden. Onder relevante documenten wordt in ieder geval verstaan: • Benodigde diploma's; • Geldig legitimatiebewijs; • Bewijs geldige verblijfstitel in Nederland; • Verklaring Omtrent Gedrag voor natuurlijke personen (VOG np). Op verzoek van opdrachtgever dient opdrachtnemer binnen één werkdag inzage te verlenen in dossiers van flexibele arbeidskrachten die ingezet zijn bij opdrachtgever.
F20	Opdrachtnemer zorgt ervoor dat bij ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid van de flexibele arbeidskracht, deze zich 'tijdig' ziekmeldt bij de opdrachtgever en de opdrachtnemer conform het verzuimprotocol van Zadkine. Onder 'tijdig' wordt verstaan: dezelfde ochtend voor 08:00 uur. Opdrachtnemer verzorgt de begeleiding en voert de relevante sociale wetgeving uit. Opdrachtnemer neemt in geval van ziekmelding door de flexibele arbeidskracht, op dezelfde werkdag (voor 9:00 uur) het initiatief richting opdrachtgever of en zo ja, op welke termijn, vervanging gewenst is.
F21	Als tijdens de uitvoering van de opdracht blijkt dat de geselecteerde flexibele arbeidskracht niet of niet meer aan de functie-eisen voldoet en/of niet over de vereiste competenties beschikt en/of er andere dringende redenen zijn waardoor de tewerkstelling beëindigd dient te worden, zal opdrachtgever de tewerkstelling onmiddellijk beëindigen. Indien deze situatie plaatsvindt tijdens de eerste vijf werkdagen van de flexibele arbeidskracht, dan worden de gewerkte uren niet aan opdrachtgever in rekening gebracht. Indien een dergelijke situatie zich voordoet zal opdrachtgever altijd motiverende redenen meegeven voor het beëindigen van de tewerkstelling richting opdrachtnemer. In deze situaties is er standaard geen sprake van vervanging, maar zal de aanvraag opnieuw worden uitgezet conform de werkwijze zoals omschreven bij eis F1 t/m F3.
F22	Wanneer de ingezette flexibele arbeidskracht twee maanden werkzaam is voor opdrachtgever, inventariseert opdrachtnemer bij de betreffende opleidingsmanager of teamleider of de plaatsing geslaagd is. Dit evaluatiemoment vindt telefonisch of per mail plaats. Los hiervan dient binnen twee weken contact te worden opgenomen over de eerste indruk en vervolgens dient opdrachtnemer minimaal eens per kwartaal contact op te nemen met de opleidingsmanager of teamleider over de tevredenheid met de flexibele arbeidskracht. Op verzoek van de opleidingsmanager of teamleider kan het evaluatiemoment ook op locatie van opdrachtgever plaatsvinden. Met een geslaagde plaatsing wordt bedoeld dat een inhuurvraagstuk wordt ingevuld en dat deze in de eerste periode van één maand naar tevredenheid van opdrachtgever is ingevuld bij opdrachtgever. Indien opdrachtgever in

	mindere mate tevreden is (maar niet dusdanig dat dit reden is de tewerkstelling direct te beëindigen conform F21) stelt opdrachtnemer binnen één week een verbeterplan op. Mocht vervolgens weer na een kwartaal blijken dat opdrachtgever nog steeds niet tevreden is, dient opdrachtnemer een vervangende kandidaat in te zetten of zal opdrachtgever de functie opnieuw uitzetten. Opdrachtgever hanteert hierbij standaard een opzegtermijn van één maand.
F23	Opdrachtnemer dient de continuïteit van de bedrijfsvoering te garanderen wanneer reeds ingezette flexibele arbeidskracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Opdrachtnemer neemt het initiatief richting opdrachtgever met betrekking tot vervanging van flexibele arbeidskracht. De vervangende kandidaat heeft minimaal hetzelfde niveau en gelijkwaardige kwaliteiten als de oorspronkelijke kandidaat. Een dergelijke vervanging leidt voor de opdrachtgever niet tot extra kosten. In geval van gebleken ongeschiktheid is opdrachtgever tevens gerechtigd om de functie opnieuw uit te zetten.
F24	Indien de flexibele arbeidskracht door ziekte vervangen dient te worden is het, in uitzondering op eis F23, wel mogelijk dat de vervanging voor de opdrachtgever leidt tot extra kosten. Indien de vervangende kandidaat immers in een hogere trede valt, is opdrachtgever bereid om hier meer voor te betalen.
F25	Voorafgaand aan de start van een flexibele arbeidskracht ontvangt opdrachtgever het 'document vaststelling identiteit' en 'formulier nieuw personeel' van de in te zetten flexibele arbeidskracht.