

Eerste Nota van inlichtingen

Betreft	Eerste Nota van Inlichtingen	Datum	29-8-2022
Van	Rd4	Ref.	KQ/PN/2022/35 – BV220204/SL/jva
Project	Europese aanbesteding uitzenddienstverlening		

Deze nota van inlichtingen wordt hiermee integraal onderdeel van het beschrijvend document. In geval van tegenstrijdigheden tussen de nota van inlichtingen en het beschrijvend document prevaleert het bepaalde in de nota van inlichtingen. Indien er meer nota's van inlichtingen zijn prevaleert, in geval van tegenstrijdigheden tussen de nota's van inlichtingen, het bepaalde in de meest recente nota van inlichtingen, dus die met het hoogste nummer.

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
1.	Eis ABO	Per 30 dec 2019 zijn de NBBU en ABU geharmoniseerd. Stemt opdrachtgever ermee in dat de opdrachtnemer bij de NBBU aangesloten zit in plaats van bij de ABU en kan de opdrachtgever dit aanpassen in de eisen?
Antwoord	Dit is akkoord.	

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
2.	2.3 omvang van opdracht	Kunt u aangeven wat de meest voorkomende profielen zijn die u via deze aanbesteding verwacht in te huren bij opdrachtnemer?
Antwoord	Belader, Chauffeur/Belader, Medewerker Openbare Ruimte en Medewerker Brengvoorzieningen en in mindere mate medewerker Kringloopwinkel, medewerker RSC en administratieve medewerkers.	

Nr.	betreft	Vraag
3.	2.3 omvang van opdracht	Kunt u aangeven hoeveel uitzenduren u ingeleend heeft in 2019, 2020 en 2021?

Antwoord	Betaalde uitzenduren: 2019: 124000 2020: 122000 2021: 127000
----------	---

Nr.	betreft	Vraag
4.	3.7 opening van de offertes	Bent u voornemens een proces-verbaal op te stellen na opening van de kluis met daarin vermeld wie er op de aanbesteding ingeschreven heeft?
Antwoord	Ja.	

Nr.	betreft	Vraag
5.	5.2, eis 4	De voertaal is Nederlands. In hoeverre maakt u momenteel gebruik van anderstalige internationale medewerkers? Indien u hier nog geen gebruik van maakt, staat u ervoor open om daar in de toekomst wel gebruik van te maken mits zij uiteraard passen op uw functies?
Antwoord	Daar maken we geen gebruik van, doch slechts met hoge uitzondering in overleg met Opdrachtgever en uitsluitend Engels.	

Nr.	betreft	Vraag
6.	5.2, eis 9	Van welk systeem maakt u gebruik? Op welke manier is uw huidige partner aangesloten op dit systeem? Welke mogelijkheden tot aansluiting biedt uw systeem?
Antwoord	Op dit moment maakt de organisatie v.w.b. de meeste bedrijfsprocessen gebruik van Navision. Navision wordt gedeeltelijk gevoed door ADP-Workforce met HR-gegevens. Op termijn wordt ADP-Workforce leidend, hiervoor is een project lopende. Aansluitend zal een roostersysteem worden gekozen die aansluit bij ADP-Workforce. Navision is "end-of-life" en zal op termijn worden vervangen. Voor zowel het roostersysteem en de vervangende systeem/systemen bevindt Rd4 zich op dit moment in de onderzoeksfase.	

Nr.	betreft	Vraag
7.	5.2, eis 23	Kunt u inzichtelijk maken hoe de huidige pool eruit ziet? Om hoeveel medewerkers gaat het, in welke fase zitten zij, welke profielen betreft het?
Antwoord	In de week van de uitwerking van deze vragenlijst (week 34) zijn er 109 mensen werkzaam, die onder deze aanbesteding vallen. Hiervan zijn 80 mensen binnen fase A werkzaam, 21 in fase B werkzaam, 6 mensen in fase C	

	(zie voor een toelichting ook vraag: 10) en worden 2 mensen binnen 1 maand vanaf heden overgenomen door Rd4. Voor wat betreft de functies: Belader, Belader/Chauffeur, Chauffeur/Belader, Medewerker Openbare Ruimte, Medewerker Brengvoorzieningen. En in mindere mate Medewerker RSC, Medewerker Kringloopwinkel, assistent medewerker inzamelmiddelen, en een administratieve medewerker.
--	---

Nr.	betreft	Vraag
8.	5.6, eis 11	Hoeveel uren per week werkt een medewerker gemiddeld binnen Rd4?
Antwoord	Dit is niet zondermeer te beantwoorden omdat het aantal uren verschilt per functie en seizoen. Ten tijde van deze vragenronde (week 34) is het gemiddelde aantal uren 31 over het gehele bestand incl. vrijwilligers en inleenpersoneel met een afstand tot de arbeidsmarkt.	

Nr.	betreft	Vraag
9.	5.6, eis 11	Wat is het gemiddelde uurloon voor uw functies?
Antwoord	€ 13,85 voor wat betreft de functies binnen de aanbesteding ten tijde van het verwerken van deze vragenlijst (week 34).	

Nr.	betreft	Vraag
10.	5.6, eis 11	Maakt u gebruik van medewerkers in Fase B en C? Bent u bereid om hen uren te garanderen en tekent u mee voor die urengarantie?
Antwoord	Voor wat betreft fase B: Ja, uren worden gegarandeerd, indien nodig tekenen we mee voor de urengarantie. Voor wat betreft fase C: Nee, kan incidenteel aan de orde komen bij oud-papierchauffeurs die na AOW-leeftijd een klein aantal uren werken. Indien dit voorkomt worden er specifieke afspraken gemaakt worden tussen opdrachtgever en Opdrachtnemer in onderling overleg per medewerker.	

Nr.	betreft	Vraag
11.	5.6, eis 11	Wat is het percentage kort verzuim en ziekte bij opdrachtgever? Indien mogelijk ontvangt inschrijver graag het gemiddelde van 2020, 2021 en 2022 tot heden.
Antwoord	Het gemiddelde verzuimpercentage van de opdrachtgever is in	

	2020: 11,36% 2021: 10,62% 2022: 9,55% Dit betreft het verzuimpercentage incl. gedeeltelijke re-integratie. Het exacte percentage kortdurend verzuim is vele malen lager dan het percentage langdurig verzuim.
--	---

Nr.	betreft	Vraag
12.	5.6, eis 11	Dient uitbetaling van eventuele transitievergoeding 1 op 1 aan u doorberekend te worden of wilt u dat wij dit reserveren in het tarief?
Antwoord	Het uitzendbureau heeft de inspanningsverplichting ander werk aan te bieden. In het geval dat dit niet lukt, kan de transitievergoeding door worden gefactureerd aan Opdrachtgever.	

Nr.	betreft	Vraag
13.	5.6, eis 11	Dienen uw medewerkers te beschikken over een VOG? Zo ja, kunnen de kosten daarvan aan u doorbelast worden of dienen wij dit te reserveren in het tarief?
Antwoord	Nee.	

Nr.	betreft	Vraag
14.	5.7, eis 3	In hoeverre zijn de inhouse tijden bespreekbaar? Is de starttijd van 06:30 uur met een bepaalde reden gekozen? 06:30 uur beginnen is erg vroeg en in principe buiten onze reguliere openingstijden, waardoor we goed naar het type intercedent voor de dienstverlening aan u moeten kijken.
Antwoord	Nee, dit is niet bespreekbaar. We zijn een logistiek bedrijf. Dat houdt in dat er om 06.30 uur wordt gestart. Dit is het moment dat uitzendkrachten aanwezig dienen te zijn en met hun werkzaamheden starten. Op datzelfde moment verwacht de opdrachtgever een actieve rol van de opdrachtnemer. Mocht een uitzendkracht niet verschijnen, of te laat verschijnen, dan dient de intercedent gericht actie te ondernemen, te schakelen met de leidinggevenden en de afdeling planning van de opdrachtgever. De intercedent is verantwoordelijk voor het vullen van de gevallen gaten in de planning door no-shows. Zie ook het antwoord op vraag 61.	

Nr.	betreft	Vraag
-----	---------	-------

15.	5.7, eis 4	Kan de intercedent voor bepaalde functies zelf bepalen wie er mag starten of wenst u ook een rol te hebben in het selectie- en aannameproces?
Antwoord	Ja, de intercedent bepaalt zelf wie er mag starten en stelt deze persoon voor aan de organisatie.	

Nr.	betreft	Vraag
16.	5.2, eis 5	In de huidige arbeidsmarkt zijn twee werkdagen om te voorzien in kwantitatieve en kwalitatieve instroom uitdagend. Hoewel we uitdagingen niet uit de weg gaan, de lat hoog leggen en altijd zo snel mogelijk willen voorzien in uw vraag naar personeel, stellen we voor het aantal werkdagen in deze eis te verruimen naar vijf. Kunt u daarmee instemmen?
Antwoord	Niet akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
17.	5.2, eis 8	Betekent dit dat onze consultants moeten inloggen en tevens het systeem van Rd4 moeten vullen? Wat wordt er verstaan onder “de gehele administratie”?
Antwoord	Ja, Consultants vullen tijdens de inhouse-uren de NAW en functie-gegevens in ADP-Workforce. Voor een uitwerking van de gehele administratie verwijst de opdrachtgever naar de administratie, controle van gegevens zoals benoemd in 5.2 eis 6.	

Nr.	betreft	Vraag
18.	5.2, eis 17	Wat wordt er concreet bedoeld met plichtsverzuim?
Antwoord	Onder plichtsverzuim wordt verstaan dat een afgesproken taak niet wordt vervuld of uitgevoerd, met andere woorden dat een aangegane verplichting geen doorgang vindt.	

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
19.	Aanbestedingsleidraad uitzenddienstverlening 5.10 Eis 1	Aanbestedende dienst geeft aan dat facturatie maandelijks moet worden uitgevoerd. Inschrijver maakt gebruik van een 4-wekelijkse facturatie. Gaat u hiermee akkoord?
Antwoord	Nee, dit is niet akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
20.	Aanbestedingsleidraad uitzenddienstverlening 5.6 Eis 11	Aanbestedende dienst geeft aan dat het bruto- uurloon de basis vormt van de tariefopbouw. Echter is het bruto loon altijd 100%. Moet inschrijver een fictief bruto-uurloon in het prijzenblad invullen? Zo ja, kan aanbestedende dienst zelf het bruto-uurloon benoemen, zodat er eerlijke concurrentie ontstaat?
Antwoord	In het prijzenblad dienen alle velden waar percentages worden gevraagd ingevuld te worden. U hoeft deze percentages niet door te rekenen naar de consequenties voor het bruto-uurloon. De percentages zijn voor aanbestedende dienst louter van belang om inzicht te verkrijgen. Bepalend is alleen het omslagpercentage op basis waarvan de puntentoekenning gebeurt.	

Nr.	betreft	Vraag
21.	Bijlage 7 Prijzenblad	Per 1 augustus 2022 is er een aanvullende WW- en WGA- verzekering van toepassing bij uitzendkrachten. De Premie PAWW missen we in het tarievenblad. Graag dit component toevoegen.
Antwoord	Dit is aangepast in het nieuwe prijzenblad, dat aan deze nota van inlichtingen is toegevoegd.	

Nr.	Betreft	Vraag
22.	Bijlage 7 Prijzenblad	Inschrijver moet zelf de factoren over Fase A en Fase B uitrekenen wat ongebruikelijk is. Graag zien wij een prijzenblad, waarin de tarieven vanzelf worden uitgerekend.
Antwoord	Dit is en blijft een verantwoordelijkheid van Inschrijver. De factorberekening is een verantwoordelijkheid voor Inschrijver, omdat in die factor alle kosten en de bureaumarge opgenomen dienen te zijn. Indien een Inschrijver zou besluiten voor een post een extreem laag percentage op te nemen, dan is dat de vrijheid, maar ook de verantwoordelijkheid van die Inschrijver en dat ontslaat die Inschrijver niet van het nakomen van alle verplichtingen, die het heeft ten opzichte van de uitzendmedewerker. De puntentoekenning voor de prijs wordt louter gedaan op basis van de factoren voor de A en B-fase. Zie ook het antwoord op vraag 20.	

Nr.	betreft	Vraag
23.	Bijlage 7 Prijzenblad	Kunt u bevestigen dat inschrijver het prijzenblad moet invullen op basis van gegevens over het jaar 2022?
Antwoord	Dit is juist, echter zie ook het antwoord op vraag 22.	

Nr.	betreft	Vraag
24.	Bijlage 7 Prijzenblad	Eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2023 onderdeel van de inlenersbeloning. Kunt u bevestigen dat dit onderdeel in het prijzenblad moet worden ingevuld? En op basis van de gegevens van 2022?
Antwoord	In het prijzenblad is de Eindejaarsuitkering al opgenomen. Zie ook het antwoord op vraag 22.	

Nr.	betreft	Vraag
25.	Bijlage 7 Prijzenblad	De levensloopbijdrage ook wel PAB-bijdrage genoemd, staat vermeld in het prijzenblad. Dit is geen onderdeel van de inlenersbeloning. Kunt u toelichten waarom dit component hierin staat?
Antwoord	Als dit volgens u niet van belang is, dan vult u hier een 0-percentag in. De puntentoeckenning wordt gedaan op basis van de factor. Door de percentages in te vullen verschaft u aan de Aanbestedende dienst inzicht in hoe de factor is opgebouwd.	

Nr.	betreft	Vraag
26.	4.3 Verklaring ter beschikkingstelling	De verklaring ter beschikkingstelling staat niet op ons KVK uittreksel. Op de website van KIWA kunt u het register met aangewezen instellingen terugvinden. Is een kopie hiervan voldoende?
Antwoord	Ja	

Nr.	betreft	Vraag
27.	Migratie – eis 23	a. Als uitzendkrachten overgaan naar een nieuwe contractant dan is het in het kader van de WAB per 1 januari 2020 noodzakelijk dat er aanvullende voorwaarden gelden, waardoor de migratie niet als payrollng gekwalificeerd wordt. Voorwaarden zoals bijvoorbeeld het feit dat de uitzendkracht zelf moeten kunnen kiezen of hij wel of niet dienst wil treden bij de nieuwe contractant en de nieuwe contractant bepaalt of de contractant de uitzendkracht in dienst wil nemen. Kunt u bevestigen dat u hiermee akkoord gaat? b. Hoe groot is het huidige personeelsbestand? Om welke aantallen met functies en fase gaat het?
Antwoord	a. Hiermee gaan wij akkoord.	

	b. Hiervoor verwijst de opdrachtgever naar de 1 ^e bijlage bij dit document 'Huidige inzet inleenkrachten'.
--	---

Nr.	betreft	Vraag
28.	Algemeen-functies	Kunt u een overzicht bieden met meest uitgevraagde functies?
Antwoord	Zie vraag 2.	

Nr.	betreft	Vraag
29.	Planning	Wie is verantwoordelijk voor de planning van de uitzendkrachten? Hoe wordt deze met de uitzendkrachten gecommuniceerd?
Antwoord	Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten en communiceert dagelijks met de afdeling planning van de inlener en met de uitzendkrachten. In de nabije toekomst zal via het planningsysteem van de inlener met de uitzendkrachten worden gecommuniceerd. Nu ligt de dagelijkse planning (nog?) bij de inlener.	

Nr.	betreft	Vraag
30.	Eis 9	Welke systemen zijn dit?
Antwoord	Op dit moment maakt de organisatie v.w.b. de meeste bedrijfsprocessen gebruik van Navision. Navision wordt gedeeltelijk gevoed door ADP-Workforce met HR-gegevens. Op termijn wordt ADP-Workforce leidend, hiervoor is een project lopende. Aansluitend zal een roostersysteem worden gekozen die aansluit bij ADP-Workforce. Navision is "end-of-life" en zal op termijn worden vervangen. Voor zowel het roostersysteem en de vervangende systeem/systemen bevindt Rd4 zich op dit moment in de onderzoeksfase.	

Nr.	Betreft	Vraag
31.	Eisen aan contractmanagement – eis 8	Hier vraagt u om maandelijks overleg tijdens de implementatieperiode. De implementatieperiode loopt van 1 november tot 1 december. Hoe ziet u dit voor zich? Wat verwacht u in deze periode van opdrachtnemer?
Antwoord	Tussen 1-11-2022 en 1-12-2022 dienen alle acties ondernomen te worden door Opdrachtnemer, die er voor zorgen, dat Opdrachtgever per 1-12-2022	

	over voldoende uitzendkrachten kan beschikken in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin. Het bedoelde overleg gaat over deze implementatie en de frequentie wordt bepaald naar behoefte.
--	--

Nr.	betreft	Vraag
32.	Bijlage 2	U spreekt over bijlage 2, Verklaring moedermaatschappij. Kunt u deze toevoegen?
Antwoord	Nee, u kunt hiervoor een zogenaamde art. 403 verklaring voor gebruiken.	

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
33.	Prijzenblad	We zien dat u twee omrekenfactoren uitvraagt. 'Uitzenden Fase A' en 'Uitzenden Fase B'. Fase B kent in de wet werk en zekerheid geen uitzenden, maar in deze fase worden flexkrachten gedetacheerd. 1. Kunt u bevestigen dat u <i>detacheren</i> onder Fase B bedoeld? Zo nee, kunt u dan toelichten wat u bedoelt met 'Uitzenden Fase B'? 2. Daarnaast is het ook mogelijk om in Fase A te detacheren. Wenst u 1 geconsolideerde factor voor zowel uitzenden als detacheren? 3. Kunt u aangeven wat de verdeling in uren is t.a.v. administratieve vs industriële/productie functies.
Antwoord	1 Ja. 2 Het klopt dat de mogelijkheid in fase A bestaat. Detachering zal echter overwegend, in fase B plaatsvinden. Derhalve dient slechts één factor aangeboden te worden voor fase A. 3 Administratieve functies zijn sporadisch. Ten tijde van de beantwoording van deze vragenlijst (week 34) is dit 1 persoon van de 109. Daarnaast zijn er 5 functies binnen de detailhandel (medewerker kringloopwinkel). Overig personeel zijn productie functies.	

Nr.	betreft	Vraag
34.	Prijzenblad	We zien dat het prijzenblad niet voorziet in een doorrekening van de omrekenfactoren. De verschillende posten kunnen echter niet zomaar bij elkaar worden opgeteld. Zou u ons kunnen voorzien van een prijzenblad met de juiste doorrekening per factor, zodat er een gelijk speelveld wordt gecreëerd?

Antwoord	Zie het antwoord op vraag 22. U bent niet verplicht alle velden in te vullen. Maar u bent wel verplicht de factoren in te vullen, omdat de puntentoekenning gedaan wordt op basis van de omrekenfactor voor fase A en fase B. De velden die ingevuld kunnen worden, zijn louter bedoeld om Aanbestedende dienst inzicht te geven de percentages waarmee door Inschrijver gerekend wordt. Daarom kunt u ook volstaan met het invullen van de percentages, zonder deze door te rekenen naar het tarief.
----------	---

Nr.	betreft	Vraag
35.	Eis 11	<i>De factor wordt vermenigvuldigd met het bruto uurloon (is maandloon deelfactor 1/173,3333) (exclusief werkgeverslasten)) van de uitzendmedewerker. Het resultaat van deze berekening wordt gefactureerd aan Opdrachtgever voor elk uur dat de uitzend-medewerker voor Opdrachtgever heeft gewerkt.</i> <i>Zie het volgende voorbeeld: Bruto uurloon schaal 4 trede 4 is € 11,80</i> <i>€ 11,80 x omrekenfactor (bijvoorbeeld 120%) = € 14,16</i> <i>€ 14,16 kan worden gefactureerd voor elk gewerkt uur</i> Onderstaand voorbeeld is qua prijsopbouw gangbaar in de markt. Kunt u bevestigen dat deze werkwijze gehanteerd dient te worden? Het bruto uurloon X de kostprijsfactor = kostprijs. De kostprijs + marge = tarief. Het tarief / bruto uurloon = omrekenfactor.
Antwoord	De factor bruto uurloon vs. maandloon klopt. De wijze waarop de omrekenfactor naar het tarief wordt berekend is de verantwoordelijkheid van Inschrijver. Deze omrekenfactor wordt gedurende de looptijd van de overeenkomst niet aangepast, tenzij er wettelijke voorschriften veranderen. Maar de noodzaak tot verandering van de omrekenfactor zal dan naar genoegen van Opdrachtgever aangetoond moeten worden.	

Nr.	betreft	Vraag
36.	Eis 11	<i>Tarieven moeten aantoonbaar zowel actueel als historisch goedgekeurd zijn</i> Kunt u hier een toelichting op geven?
Antwoord	Het moet voor de opdrachtgever mogelijk zijn zowel actuele – als historische tarieven na te gaan op persoonsniveau om vragen n.a.v. facturen goed te kunnen beantwoorden. Het is daarnaast van belang dat de opdrachtgever kan nagaan/ aan kan tonen, dat er een akkoord op (gewijzigde) tarieven is gegeven.	

Nr.	betreft	Vraag
37.	P.11 Aanbestedingsleidraad	<i>'Inschrijver dient zelf de percentages om te rekenen naar de eindfactor en de gevolgen daarvan voor het bruto uurloon.'</i> Kunt u toelichten wat u precies bedoeld met ; de gevolgen daarvan voor het bruto uurloon? Bedoeld u wellicht 'de gevolgen voor het tarief?'
Antwoord	Hiermee wordt inderdaad het 'tarief' bedoeld, maar bij nader inzien hoeft u de percentages niet door te rekenen naar de gevolgen daarvan voor het tarief.	

Nr.	betreft	Vraag
38.	Eis 6.	Kosten werkkleding bij niet retourneren wanneer uit dienst. - Kunt u aangeven hoe vaak het op jaarbasis voorkomt dat het kledingpakket niet wordt geretourneerd - Wat zijn de gemiddelde kosten per kledingpakket?
Antwoord	Afhankelijk van de situatie, het komt voor dat men slechts een deel inlevert. Op jaarbasis komt dit ongeveer 40 keer voor. De gemiddelde kosten per kledingpakket bedragen € 250,-. De opdrachtnemer verstrekt de door Rd4 gefaciliteerde kleding aan de inleenkracht en sluit een bruikleenovereenkomst met de inleenkracht. Doorgaans worden de kosten, bij het niet inleveren indien er sprake is van beëindiging van de inlening, gefactureerd bij de inleenkracht.	

Nr.	betreft	Vraag
39.	Aanbestedingsleidraad 5.2 eis 23 - Migratie	<i>Sinds de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is het van belang dat de nieuwe uitzendwerkgever de nieuwe opdracht actief heeft geworven. Ook in het geval van wisseling van uitzendwerkgever na een aanbesteding zoals deze. Wanneer een uitzendkracht reeds werkzaam is voor u, bestaat er absoluut de mogelijkheid om hem of haar te migreren naar de nieuwe uitzendpartij. De nieuwe uitzendpartij moet, conform wet en regelgeving, een allocatieve rol vervullen tijdens de overname van deze uitzendkracht. Dit betekent dat de uitzendkrachten opnieuw moeten solliciteren bij de nieuwe uitzendwerkgever en dat de uitzendwerkgever beoordeelt of zij (nog steeds) geschikt is voor de betreffende functie.</i>

		Wanneer geschiktheid uitblijft, heeft de uitzendwerkgever het recht om een andere kandidaat aan te dragen en de 'migratie kandidaat' af te wijzen. Wanneer de 'migratie kandidaat' geschikt blijkt, dan kan hij of zij haar werkzaamheden voortzetten als uitzendkracht bij de nieuwe uitzendwerkgever. Uiteraard rekening houdend met opvolgend werkgeverschap. Wanneer de allocatieve rol niet wordt uitgevoerd, dan bestaat de kans dat uitzendkracht wordt aangemerkt als payrollkracht in de zin van de WAB. De migratie kandidaat kan in dit geval claimen een payrollkracht te zijn. Payrollkrachten hebben andere rechten (met daarbij andere/ hogere kosten) dan uitzendkrachten. Om bovengenoemde reden verzoeken wij u in te stemmen met het feit dat de nieuwe uitzendwerkgever de allocatieve functie uitvoert. Hiermee voorkomen we ongewenst verassingen achteraf. a. stemt u hiermee in? b. indien nee op a, graag uw uitgebreide toelichting.
Antwoord	Dit is juist.	

Nr.	betreft	Vraag
40.	Inkoopvoorwaarden 5.3 – Fatale termijnen	De dienstverlening tussen partijen leent zich niet voor fatale termijnen nu de dienstverlening is gebaseerd op een inspanningsverplichting. Bent u bereid deze bepaling niet van toepassing te verklaren?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
41.	Inkoopvoorwaarden 8.1 – Wijziging tarieven	Bent u bereid om opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst de mogelijkheid te bieden de tarieven aan te passen in geval van en overeenkomstig: • een stijging van de kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, de voor de Flexkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de Inlenersbeloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de fase indeling van de Flexkracht conform de CAO voor Uitzendkrachten; • een stijging van de kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en

		regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, enig verbindend voorschrift of indien de publiek- dan wel privaatrechtelijke verzekeringspositie van de Uitzendonderneming wijzigt; • een stijging van de kosten in verband met de door de Uitzendonderneming te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, verzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Flexkrachten. Kun u hiermee instemmen? Indien u niet met één van de hiervoor genoemde mogelijkheden kunt instemmen, verneemt Opdrachtnemer graag met welke mogelijkheid u niet kunt instemmen en waarom u hiermee niet kunt instemmen.
Antwoord	Niet in alle gevallen. • een stijging van de kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, de voor de Flexkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de Inlenersbeloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de fase indeling van de Flexkracht conform de CAO voor Uitzendkrachten; ja, er is hier sprake van stijging van het uurloon, dit wordt door de (zelfde) omrekenfactor verrekend bij de inlener. • een stijging van de kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, enig verbindend voorschrift of indien de publiek- dan wel privaatrechtelijke verzekeringspositie van de Uitzendonderneming wijzigt; Ja, als de kosten met hetzelfde bedrag stijgen conform de gewijzigde regelgeving zonder opslag. • een stijging van de kosten in verband met de door de Uitzendonderneming te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, verzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Flexkrachten. Nee, deze kosten zijn onderdeel van de omrekenfactor.	

Nr.	betreft	Vraag
42.	Inkoopvoorwaarden 8.1 – Indexatie tarieven	<i>Opdrachtnemer wenst te tarieven te kunnen indexeren, waarbij de indexering zal worden gebaseerd op de stijging van de CBS-index cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, voor personeel in de zakelijke dienstverlening (SBI 2008). Opdrachtnemer zal de geïndexeerde tarieven voorafgaand aan de indexering vanzelfsprekend schriftelijk aan Opdrachtgever meedelen. Kunt u hiermee instemmen?</i>
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 41.	

Nr.	betreft	Vraag
43.	Inkoopvoorwaarden 11.1 – Leiding en toezicht	<i>Gelet op de aard van de dienstverlening is deze bepaling niet van toepassing. Graag het verzoek om deze bepaling buiten toepassing te verklaren.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
44.	Inkoopvoorwaarden 12 - Garanties	<i>De dienstverlening tussen partijen ziet op een inspanningsverplichting, namelijk het ter beschikking stellen van flexibel personeel aan opdrachtgever. Opdrachtnemer zal de diensten vanzelfsprekend uitvoeren naar beste inzicht en vermogen en conform hetgeen in de markt gebruikelijk is, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap, professionaliteit en integriteit. Gelet op de aard van deze dienstverlening kan Opdrachtnemer niet instemmen met een garantie ten aanzien van de kwaliteit de door de flexkracht uitgevoerde werkzaamheden. Kunt u gelet op voorgaande instemmen met het aanpassen van 'garandeert' naar 'spant zich maximaal in'? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
45.	Inkoopvoorwaarden 12.9 Huis en gedragsregels	<i>De uitzendkracht werkt onder leiding en toezicht van opdrachtgever. Derhalve kan Opdrachtnemer de uitzendkracht wel informeren over de regels en voorschriften, maar kan zij er niet voor instaan dat deze</i>

		<i>zich daar bij de uitvoering van de werkzaamheden aan houdt. Opdrachtnemer verzoekt om deze garantie buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen?</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
46.	Inkoopvoorwaarden 13.3 Inlenersbeloning	<i>Kunt u bevestigen dat Inlener verplicht is om, voor aanvang van de Opdracht en voorts op eerste verzoek van de Opdrachtnemer, de omschrijving van de door de Inleenkracht uit te oefenen functie, de bijbehorende inschaling en informatie over alle elementen van de Inlenersbeloning en eventuele afwijkende arbeidsvoorwaarden aan de Opdrachtnemer volledig en correct te verstrekken?</i> <i>Bent u daarnaast bereid toe te voegen dat indien op enig moment blijkt dat de functieomschrijving en de bijbehorende inschaling niet overeenstemt met de werkelijk door de Inleenkracht uitgeoefende functie, Inlener aan de Opdrachtnemer de juiste functieomschrijving met bijbehorende inschaling zal aanreiken? De beloning van de Inleenkracht zal dan, al dan niet met terugwerkende kracht, opnieuw worden vastgesteld aan de hand van de nieuwe functieomschrijving. Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
47.	Inkoopvoorwaarden 13.4 G-rekening	<i>Nu Opdrachtnemer (i) voldoet aan de NEN-4400 normen en is geregistreerd in het SNA-register en (ii) beschikt over een verklaring betalingsgedrag van de Belastingdienst is het betalen op een G-rekening niet nodig. Bent u bereid dat hier aan toe te voegen dat zolang Opdrachtnemer daarover beschikt Opdrachtgever niet op de G-rekening zal betalen?</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
48.	Inkoopvoorwaarden 15.3 IE rechten	<i>Opdrachtnemer kan hier enkel akkoord mee gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers. Opdrachtnemer heeft geen leiding en toezicht over de flexkracht. Opdrachtnemer is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk eventuele schade van</i>

		<i>Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de flexkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel de terzake met Opdrachtnemer en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Opdrachtnemer kan dus ook geen vrijwaring accepteren ten aanzien van de flexkracht.</i> <i>Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse verklaring door de flexkracht, echter kan zij er niet voor instaan. Ben u bereid deze bepaling enkel van toepassing te verklaren op eigen personeel van Opdrachtnemer?</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
49.	Inkoopvoorwaarden 19.4 geheimhouding	<i>Opdrachtnemer is als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming wettelijk verplicht zijn om een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader dienen boeteclausules niet alleen per gebeurtenis, maar ook op jaarbasis te worden gemaximeerd. Indien namelijk alleen een maximum per gebeurtenis geldt, dan kunnen er in theorie oneindig veel boetes worden opgelegd, waardoor in feite sprake is van een ongelimiteerde boeteclausule. Het aanvaarden van een dergelijke ongelimiteerde boeteclausule brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. Wij verzoeken u derhalve de boete te maximeren tot een bedrag van €100.000,- per jaar. Bent u daartoe bereid? Zo nee, met welke beperking op jaarbasis kunt u wel instemmen? Mocht u niet bereid zijn om een beperking op jaarbasis op te nemen, dan verzoeken wij u om te motiveren wat uw bezwaren zijn.</i>
Antwoord	De in art. 19.4 van de Inkoopvoorwaarden opgenomen boete wordt gemaximeerd tot € 100.000,- per jaar.	

Nr.	betreft	Vraag
50.	Inkoopvoorwaarden 20.1 Actief werven	<i>Opdrachtnemer begrijpt en stemt vanzelfsprekend in met een verbod op actief werven van personeel van opdrachtgever. Indien echter personeel van Opdrachtgever op eigen initiatief een rechtsverhouding wenst aan te gaan, is onredelijk en niet wenselijk dat</i>

		<i>opdrachtnemer hiervoor eerst schriftelijke toestemming van opdrachtgever zou moeten verkrijgen (omdat opdrachtnemer onderdeel is van een groot concern). Bent u bereid om deze bepaling enkel van toepassing te verklaren op het actief werven van arbeidskrachten?</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
51.	Inkoopvoorwaarden 22.1 Opzeggen overeenkomst	<i>Bent u bereid om toe te voegen dat sprake moet zijn van <u>toerekenbaar</u> niet nakomen door de opdrachtnemer? Graag uw gemotiveerd reactie.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
52.	Concept raamovereenkomst 4.1 Geheimhouding	<i>Opdrachtnemer kan hier akkoord mee gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten flexibele arbeidskrachten. Opdrachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten en zodoende ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie waar de flexibele arbeidskracht toegang toe heeft. Ook kan zij niet ingrijpen in het handelen van de flexibele arbeidskracht. Bent u bereid overeen te komen dat dit artikel uitdrukkelijk niet ziet op de in te zetten flexibele arbeidskrachten? Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse geheimhoudingsverklaring, echter kan zij er niet voor instaan.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
53.	Concept raamovereenkomst 6.5 Stakingen personeel	<i>Artikel 10 van de Waadi bepaalt dat het niet is toegestaan om uitzendkrachten ter beschikking te stellen wanneer in een bedrijf wordt gestaakt (het zogeheten onderkruipersverbod). stakingen bij Opdrachtgever kunnen voor Opdrachtnemer derhalve</i>

		<i>wel degelijk een overmachtssituatie opleveren wegens dit onderkruipersverbod (en zijn dus niet toerekenbaar aan Opdrachtnemer). Bent u bereid stakingen bij Opdrachtnemer' op te nemen in plaats van 'stakingen'?</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
54.	Concept raamovereenkomst 8.1 Aansprakelijkheid	<i>Uitzendkrachten verrichten hun werkzaamheden voor en onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever (aldus de wet). Omdat de Opdrachtgever (en niet de Opdrachtnemer) invloed heeft op wat erop de werkvloer plaatsvindt, behoort de Opdrachtgever ook de verantwoordelijkheid te dragen richting de Uitzendkrachten en Inschrijver in het onverhoopte geval dat er iets mis gaat op die werkvloer.</i> <i>Juridisch geformuleerd betekent dit dat u richting de uitzendkrachten en Opdrachtnemer verantwoordelijk bent voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. En dat u (en niet Opdrachtnemer), verantwoordelijk behoort te zijn voor schade veroorzaakt en/of geleden door de Uitzendkrachten op de werkvloer.</i> <i>Kunt u bevestigen dat u deze toelichting onderschrijft?</i>
Antwoord	Dit is juist.	

Nr.	betreft	Vraag
55.	Concept raamovereenkomst 8.2 Hoogte aansprakelijkheid	<i>De aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is in de raamovereenkomst niet beperkt per gebeurtenis of per jaar. Opdrachtnemer verzoekt de aansprakelijkheid te beperken tot een bedrag van EUR 500.000 per gebeurtenis en EUR 2,5 miljoen per jaar. Kunt u hiermee – of met andere aansprakelijkheidslimieten – instemmen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
56.	Concept raamovereenkomst 8.3 Vrijwaring derden	<i>Indien Opdrachtgever op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door de Flexkracht, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever die schade vergoeden. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Flexkracht, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexkracht. Opdrachtgever dient Opdrachtnemer te vrijwaren tegen een (aanspraak met betrekking tot) schade die de arbeidskracht veroorzaakt of lijdt, ook ten aanzien van derden. Bent u bereid om dit – of een bepaling van vergelijkbare strekking – op te nemen in de raamovereenkomst? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie</i>
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
57.	Aanbestedingsdocument + PvE/ 3.2 + 5.2 eis 23	In de planning is aangegeven dat de definitieve gunning en ingangsdatum raamovereenkomst op 1 november is en dat de opdrachtgever op 1 december volledig operationeel is. Wij kunnen garanderen dat we de implementatie op 1 december afgerond zullen hebben, maar willen u er voor de volledigheid op wijzen dat de migratie wellicht een langere looptijd zal hebben. Om maximale flexibiliteit te kunnen behouden, continuïteit te garanderen én te kunnen voldoen aan wettelijke kaders (zoals de WAB en AVG) dienen we dit proces zorgvuldig uit te voeren. Het kan (in enkele gevallen) zinvoller zijn om huidige uitzendkrachten ná 1 december in aanmerking te laten komen voor een migratie. Dit stemmen we dan uiteraard met u af waarbij we de impact voor u tot een minimum beperken. Realiseert u zich dit en staat u ervoor open om dit na gunning nader af te stemmen?
Antwoord	De migratie moet (in principe) voor 1-12-22 zijn afgerond. Als er sprake is van individuele omstandigheden of knelpunten vanwege persoonlijk omstandigheden van de uitzendkracht kan dit worden besproken met de opdrachtgever bij wijze van uitzondering.	

Nr.	betreft	Vraag
-----	---------	-------

58.	Programma van eisen/5.2 eis 23	Met de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is er een nieuwe definitie gekomen voor payrolling. Volgens deze definitie is er sprake van payrolling wanneer er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling. Het is dus essentieel dat op geen enkele wijze en op geen enkel moment de indruk wordt gewekt dat flexkrachten per definitie in dienst zullen treden bij de nieuwe opdrachtnemer. Het eventueel in dienst treden van huidige uitzendkrachten bij de nieuwe partij, is door de WAB aan een aantal voorwaarden gebonden, waaronder het doorlopen van een sollicitatieprocedure. Het kan dus niet op voorhand worden gegarandeerd welke flexwerkers wel of niet weer voor opdrachtgever kunnen werken. Hierbij hanteert Inschrijver een proces dat rekening houdt met de geldende wet- en regelgeving zoals de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), risico's voor Opdrachtgever worden uitgesloten en impact op de huidige inleenkracht wordt geminimaliseerd. Bent u zich hiervan bewust en kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
59.	Programma van eisen/5.2 eis 23	Om benodigde capaciteit in te schatten en het prijsvoorstel te bepalen hebben wij de volgende vragen over de huidige flexkrachten die bij u worden ingezet: 1. kunt u per locatie/afdeling aangeven hoeveel uitzendkrachten in welke functies en in welke fase zich bevinden (fase A incl. aantal gewerkte weken, fase B incl. aantal contracten die al zijn verstrekt, of Fase C)? 2. Kunt u aangeven wat de beoogde einddata zijn van de lopende inhuuropdrachten? 3. Zijn er van de huidige populatie mensen die u zelf in dienst wil nemen? 4. Wij gaan ervan uit dat u bekend bent met de Wet arbeidsmarkt in balans en de oude en nieuwe regels ten aanzien van payrolling. Kunt u bevestigen dat alle uitzendkrachten zijn geworven en geselecteerd door uw huidige leverancier? Zo nee, kunt u in het overzicht aangeven welke uitzendkrachten dit betreft? 5. Bent u bereid vanaf januari 2020 de gevolgen te aanvaarden die de Wab heeft voor de rechtspositie en de beloning van een Flexibele Arbeidskracht (en daarmee voor de voorwaarden en het opdrachtgeverstarief) indien de

		betreffende terbeschikkingstelling kwalificeert als payrollrolling?
Antwoord	1 De opdrachtgever verwijst hiervoor naar bijlage 1 “Huidige inzet Inleenkrachten”. 2 Ja, dat kunnen we echter, is dit persoonsafhankelijk en door het verloop binnen dit personeelsbestand is dit zonder AVG-gevoelige info mee te nemen niet uit te werken binnen dit bestand. Wel kan gesteld worden dat er bij 16 mensen in 2022 een fase afloopt, in 2023 47 aflopen, in 2024 2 aflopen en in 2025 5 aflopen. 3 Ja. 4 Dit bevestigen wij. 5 Ja.	

Nr.	betreft	Vraag
60.	Prijzenblad	De kostprijs bevat geen regel voor SPAWW, waar we dit verwachten onder het kopje 'Wettelijke inhoudingen'. Kan dit worden toegevoegd?
Antwoord	Dit is toegevoegd aan het nieuwe prijzenblad.	

Nr.	betreft	Vraag
61.	Programma van eisen/ 5.7 eis 3	U geeft aan dat de intercedent 5 dagen per week inhouse aanwezig dient te zijn en in ieder geval van 06:30 tot 10:00 uur. Is het mogelijk hier flexibeler mee om te gaan indien in verband met wervingsactiviteiten aanwezigheid elders vereist is en/of de bereikbaarheid in overleg anders georganiseerd is. U heeft meerdere locaties, vanuit welke locatie zal er inhouse gewerkt dienen te worden?
Antwoord	Ja, daar kunnen we flexibel mee omgaan mits een intercedent iedere dag vanaf 06.30 tot 08.30 uur aanwezig is op de locatie Nijverheidsweg 4a. Zie ook vraag 14. Indien de opdrachtnemer en opdrachtgever van mening zijn dat meer aanwezigheid inhouse gewenst is faciliteren wij dit graag.	

Nr.	betreft	Vraag
62.	Programma van eisen/5.6 eis 11	U geeft aan dat de uitzendmedewerkers uitsluitend op oproepbasis werken. In Europa is onlangs de richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

		vastgesteld. De daarop gebaseerde wet is inmiddels door de Eerste en Tweede kamer aangenomen en is ingegaan per 1 augustus 2022. Indien er een redelijk vast werkpatroon te zien is zijn de arbeidstijden voorspelbaar waardoor er een urengarantie gegeven dient te worden en men niet volledig op oproepbasis kan werken. Hoe gaat u hiermee om?
Antwoord	Opdrachtgever gaat hier mee om conform wetgeving.	

Nr.	betreft	Vraag
63.	Leidraad/5.2 / eis 10 tm 13	In artikel 5.2 eis 10 tm 13 en eis 22 vermeldt u het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
64.	Programma van eisen/ 5.10 / eis 1	In artikel 5.10 eis 1 vermeldt u een maandelijkse factuur te willen ontvangen. In de uitzendbranche vindt de verloning van de flexkrachten plaats op weekbasis, waardoor onze administratieve processen ook een wekelijks karakter hebben. Facturatie per maand impliceert gemiddeld een langere betalingstermijn voor onze organisatie. Een factuur per week of per periode van vier weken behoort wel tot de mogelijkheden. Bent u akkoord met een factuur per week dan wel een vierwekelijkse factuur?
Antwoord	Niet akkoord. Wij willen graag een factuur per maand ontvangen. Een factuur per kwartaal (13 weken) mag ook als dat beter aansluit bij het administratieve systeem.	

Nr.	betreft	Vraag
65.	Programma van eisen/5.10 / Eis 5	In de leidraad wordt gesproken over betalingstermijn van minimaal 14 dagen, in de inkoopvoorwaarden staat 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een

		langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?
Antwoord	De leidraad prevaleert boven de inkoopvoorwaarden.	

Nr.	betreft	Vraag
66.	Programma van eisen/5.6 / Eis 6	In artikel 5.6 eis 6 vermeldt u dat iedere factuur voorzien moet zijn van het juiste medewerker-nummer en afdeling/kostenplaats. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat deze gegevens vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?
Antwoord	Nee, dat is niet juist. Rd4 reikt de optionele personeelsnummers en kostenplaatsen aan. Het toekennen van deze nummers aan de uitzendkracht is aan de Opdrachtnemer.	

Nr.	betreft	Vraag
67.	Inkoopvoorwaarden/9.2 en 13.6	In artikel 9.2 en 13.6 spreekt u over betalingsopschorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en gemeld bij opdrachtnemer voor opschorting in aanmerking komen?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
68.	Inkoopvoorwaarden 10.1	In eis 10.1 geeft u aan dat u bij opdrachtnemer de prestatie te willen controleren. Opdrachtnemer gaat in principe niet akkoord met een dergelijke clause omdat zij beursgenoteerd is en daarmee onderhevig aan strenge wet- en regelgeving, zoals de wet op privacy. Bovendien beschikt onze organisatie over een eigen accountantssafdeling, die object en onafhankelijk interne audits verricht. U kunt eventueel inzage krijgen in de rapporten die door hen worden opgesteld. Gaat u hiermee akkoord?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
-----	---------	-------

69.	Inkoopvoorwaarden/13.4	In artikel 13.4 wordt gesproken over gedeeltelijk of volledig betalen op de G-rekening. Beursgenoteerde uitzendondernemingen die in Nederland actief zijn, kunnen als alternatief voor het storten op de G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. De Belastingdienst geeft aan uitzendondernemingen die de vereiste zekerheid hebben gesteld jaarlijks een verklaring af. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Kunt u instemmen met dit alternatief?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
70.	Programma van eisen/5.2 eis	In artikel 5.2 eis 5 vermeldt u een voorziening binnen twee werkdagen in de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte van opdrachtgever. Kunt u aangeven wanneer dit van toepassing is?
Antwoord	Dit is altijd van toepassing.	

Nr.	betreft	Vraag
71.	Programma van eisen/5.2 eis 9	In artikel 5.2 eis 9 wordt beschreven dat de Opdrachtnemer dient aan te sluiten bij de HR-en roostersystemen van Opdrachtgever. Kunt u aangeven met welke systemen op dit moment gebruik gemaakt worden?
Antwoord	Zie vraag 6	

Nr.	betreft	Vraag
72.	Programma van eisen/5.2 eis 6	In artikel 5.2 eis 6 wordt beschreven dat gevraagde vaardigheden en verlangde functievereisten worden getoetst aan de kennis en kunde van de medewerker. Welke punten worden hierin getoetst en wat wordt hierin van de Opdrachtnemer verwacht?
Antwoord	Opdrachtnemer dient deze toets uit te voeren zoals omschreven bij artikel 5.2, eis 6.	

Nr.	betreft	Vraag
-----	---------	-------

73.	Programma van eisen/5.2 eis 16	In artikel 5.2 eis 6 wordt gesproken over adequate vervanging door middel van consignatiediensten of een flexpool. Wat verstaat u onder een flexpool en de consignatiedienst en voor welke functies is dit van toepassing?
Antwoord	Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de volledige bezetting en zij kunnen zelf gebruik maken van de eigen flexpool en/ of consignatiedienst t.b.v. Opdrachtnemer. Rd4 verstaat hieronder een groepje inleenkrachten die ad hoc kunnen bijspringen zodra andere inleenkrachten niet aanwezig zijn voor in dienst. Dit geldt voor de functie van Belader.	

Nr.	betreft	Vraag
74.	Programma van eisen/5.6 eis 1	In artikel 5.6 eis 1 wordt gesproken over een adequate bezetting van het accountteam. Wat verstaat u onder een adequate bezetting?
Antwoord	Hieronder wordt verstaan een bezetting, die te allen tijde een goede dienstverlening kan leveren.	

Nr.	betreft	Vraag
75.	Programma van eisen/5.5 eis 1	U geeft aan kosteloos een rechtstreeks dienstverband te willen aangaan met een uitzendmedewerker als deze minimaal 1.040 uur gewerkt heeft. In de markt is het gebruikelijk dat verschillende kostprijzen gehanteerd worden voor verschillende functies. Kunt u akkoord gaan, met dien verstande dat we nog geen zicht hebben op de functies die gevraagd worden, dat we voor een vrachtwagenchauffeur een andere overnametermijn en omrekenfactor hanteren?
Antwoord	In eis 1 is <u>niet</u> opgenomen, dat Opdrachtgever met elke uitzendmedewerker, die minimaal 1.040 uur heeft gewerkt, een rechtstreeks dienstverband aan wil gaan. Maar indien Opdrachtgever dit wil, kan dit wel, zonder dat hier voor Opdrachtgever kosten aan zijn verbonden.	

Nr.	betreft	Vraag
76.	Bijlage 8 Vragen/vraag 2	U vraagt hoe wij ons op de huidige en toekomstige systemen van Rd4 gaan aansluiten. Om deze vraag zo goed mogelijk te beantwoorden en onderscheidend vermogen te laten zien, vragen we u om wat meer informatie te geven met betrekking tot zowel uw huidige HR-rooster systeem en uw plannen voor een toekomstig systeem. Kunt u hier een toelichting over geven?

Antwoord d	Zie het antwoord op vraag 6.
---------------	------------------------------

Nr.	betreft	Vraag
77.	Bijlage 8 Vragen/vraag 4	Bij deze vraag begrijpen wij niet goed wat u precies wilt horen. U spreekt over een lage startkwalificatie en een hoge mate van laagdrempeligheid binnen het werkgebied. Kunt u deze begrippen nader toelichten zodat de vraag concreter wordt?
Antwoord d	U dient zelf uw opvatting omtrent 'lage startkwalificatie' en 'laagdrempeligheid' <u>concreet</u> te beschrijven en het antwoord daar op af te stemmen.	

Nr.	betreft	Vraag
78.	Bijlage 8 Vragen/vraag 4	In vraag 4 vraagt u om een definitie van laagdrempeligheid. Op deze manier vertrekt iedere inschrijver vanuit zijn eigen definitie en is het heel lastig om deze vraag op een objectieve manier te beoordelen. Kunt u zelf de definitie van dit begrip geven zodat elke inschrijver hetzelfde startpunt heeft?
Antwoord d	Nee, u dient uw eigen definitie te geven en vanuit die definitie de vraag te beantwoorden. De antwoorden worden beoordeeld op de mate van concreetheid. Dus het is niet van belang welke definitie wordt gegeven, zolang die definitie maar hard is en deze harde definitie in de rest van het antwoord terug komt.	

Nr.	betreft	Vraag
79.	Bijlage 8 Vragen/vraag 6	Kunt u bevestigen dat u bij vraag 6 een beschrijving van ons implementatie en migratieproces wilt lezen om uiteindelijk op 1-12 operationeel te zijn?
Antwoord d	Dit is juist. Gelieve ook in uw antwoord duidelijk aan te geven welke risico's u voorziet en welke mitigatiemaatregelen u neemt om deze risico's te beperken.	

Nr.	betreft	Vraag
80.	4.4.3 Subgunningscriterium kwaliteit	In kader van gelijkheidsbeginsel en transparante beoordeling heeft inschrijver nog de volgende vraag aan aanbestedende dienst. Kunt u aan inschrijver toelichten wanneer inschrijver hooguit 20% - 50%-80% en alle deelvragen volledig heeft beantwoord? Hoe u als aanbestedende dienst dit gaat beoordelen?

Antwoord	In elke vraag zijn impliciet deelvragen opgenomen. In een beoordelingsleidraad zijn die impliciete deelvragen expliciet gemaakt. Uiteraard zijn de impliciete deelvragen samen 100 %. Deze 100 % wordt verdeeld over de expliciet gemaakte deelvragen en per deelvraag wordt berekend wat het aandeel is van die deelvraag in het totaal.
----------	---

Nr.	betreft	Vraag
81.	Programma van eisen/5.2 eis 5	In eis 5 stelt u dat Opdrachtnemer binnen twee werkdagen dient te voorzien in de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte van opdrachtgever. Onze dienstverlening is gebaseerd op het feit dat wij een inspanningsverplichting hebben ten aanzien van de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten. Bij het vervullen van een flexaanvraag is een uitzendorganisatie van vele externe factoren afhankelijk waarop zij geen invloed kan uitoefenen. De verplichting van Opdrachtnemer kan dan ook niet verder reiken dan het leveren van een maximale inspanning tot het voorzien in de personeelsbehoefte van Opdrachtgever. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	De eis is, dat indien niet binnen twee werkdagen vanuit eigen resources voorzien kan worden in de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte van Opdrachtgever, dat dit via andere kanalen geregeld moet worden en dat hiervoor geen extra kosten in rekening mogen worden gebracht. Uiteraard verwacht Opdrachtgever een maximale inspanning om te voorzien in de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte van Opdrachtgever, vandaar ook dat de eis luidt, dat indien dit niet lukt vanuit eigen resources, dat dit eventueel via externe kanalen geregeld moet worden, zonder dat hier kosten aan verbonden kunnen worden.	

Nr.	betreft	Vraag
82.	Programma van eisen/5.2 eis 17	In eis 17 wordt gesteld dat indien een uitzendmedewerker zich schuldig maakt aan plichtsverzuim, dat een reden kan zijn voor een onmiddellijke opzegging van de opdracht. Onmiddellijke beëindiging van de opdracht is echter alleen mogelijk in situaties waarin de gedragingen van de uitzendmedewerker 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 van de ABU-cao in acht te worden genomen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?

Antwoord d	Dit is juist.
---------------	---------------

Nr.	betreft	Vraag
83.	Programma van eisen/5.6 eis 11 (4e bullit	In eis 11 geeft u bij de 4e bullit het volgende aan: <i>"Het resultaat van deze berekening wordt gefactureerd aan Opdrachtgever voor elk uur dat de uitzend-medewerker voor Opdrachtgever heeft gewerkt."</i> Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving alsmede conform op handen zijnde wijzigingen in de ABU CAO heeft de uitzendkracht in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de uitzendkracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. De uren waarop de uitzendkracht recht heeft betreft: 1. de wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst. 2. uren waarvoor de uitzendkracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden op basis van de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden. Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van de opdrachtgever. Het uitzendbureau heeft hier geen invloed op. 3. wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: op grond van de wet hebben oproepkrachten na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de uitzendkracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4. uren besteed aan verplichte scholing: volgens de nieuwe Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en

		zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de uitzendkracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?
Antwoord	We handelen conform wetgeving.	

Nr.	betreft	Vraag
84.	Programma van Eisen/5.7 eis 6	In eis 6 geeft u aan dat de kosten voor het niet innemen van de kleding voor rekening van Opdrachtnemer zijn. Opdrachtnemer kan deze kosten echter niet verhalen op de uitzendkracht, omdat de kleding door Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. Er is derhalve geen wettelijke grondslag voor Opdrachtnemer om deze kosten op de uitzendkracht te verhalen. Inschrijver kan de uitzendkracht enkel instrueren de kleding bij beëindiging van de opdracht in te leveren, maar kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor de kosten indien dit onverhoopt niet gebeurt. Wij verzoeken u dan ook om de laatste zin van eis 6 buiten toepassing te verklaren. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	Zie antwoord 38.	

Nr.	betreft	Vraag
85.	Bijlage 9 Concept Raamovereenkomst/artikel 5.1	Ingevolge artikel 5.1 mag Opdrachtnemer zijn rechten en/of verplichtingen in verband met de Overeenkomst 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?

Antwoord d	Dit is juist.
---------------	---------------

Nr.	betreft	Vraag
86.	Bijlage 9 Concept Raamovereenko mst/artikel 6.5/	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 bij Opdrachtgever levert voor Opdrachtnemer wel overmacht op. Onderschrijft u dat? Zo nee, graag uw toelichting.
Antwoor d	Dit is juist.	

Nr.	betreft	Vraag
87.	Bijlage 9 Concept Raamovereenko mst/artikel 8/	Inschrijver zou graag zowel de aansprakelijkheid als de vrijwaring willen beperken per gebeurtenis en per jaar in een nader te bepalen bedrag. Zij is namelijk als beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Dit staat beschreven in de Corporate Governance Code. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de interne risicobeheersings- en controlesystemen. Deze dienen adequaat en effectief te zijn. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door voor zowel de aansprakelijkheid en vrijwaring een bedrag overeen te komen in alle overeenkomsten die zij sluit. Inschrijver stelt dan ook voor om de volgende beperking op te nemen in artikel 8 van de Raamovereenkomst: "Iedere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van Partijen is beperkt tot een bedrag van maximaal €1.00.000 per gebeurtenis en maximaal € 2.000.000 per jaar." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, met welke beperking van de aansprakelijkheid en vrijwaring kunt u wel instemmen?
Antwoor d	Zie het antwoord op vraag 55.	

Nr.	betreft	Vraag
88.	Bijlage 9 Concept	In artikel 8.1 is bepaald dat opdrachtnemer aansprakelijk is voor schade die het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming c.q. nalatigheid van Opdrachtnemer, diens

	Raamovereenkomst/artikel 8.1	personeel of onderaannemers bij de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Deze zin zou aldus kunnen worden geïnterpreteerd dat opdrachtgever niet aansprakelijk is voor schade die is toegebracht door de uitzendkrachten die aan opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. In eis 2 van het Programma van Eisen is echter vastgelegd dat de uitzendmedewerkers de werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Dit brengt met zich mee dat opdrachtgever de verantwoordelijkheid draagt voor het werk van de uitzendkrachten en voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek. In het verlengde van deze verantwoordelijkheid is opdrachtgever civielrechtelijk aansprakelijk als de uitzendkrachten schade lijden of toebrengen in de uitoefening van hun werkzaamheden. Het is in het belang van beide partijen dat hierover geen misverstanden kunnen ontstaan. Wij stellen dan ook voor om de volgende bepalingen op de nemen in de Raamovereenkomst: <i>- Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de uitzendmedewerk in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van leiding en toezicht alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is.</i> <i>- Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de uitzendmedewerkers die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de uitzendmedewerker, indien er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de uitzendmedewerker.</i> Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
89.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/algemeen	Inschrijver veronderstelt dat waar in de Inkoopvoorwaarden wordt gesproken over ".....", dat hiermee Opdrachtgever wordt bedoeld. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting wat er op de puntjes dient te worden ingevuld.
Antwoord	Juist.	

Nr.	betreft	Vraag
90.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikel 1 - definitie 'Prestatie'	Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden zien wij de definitie van 'Prestatie' graag als volgt aangepast: "de door Opdrachtnemer op basis van een onder de Raamovereenkomst gesloten Nadere overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van uitzendkrachten voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de inschrijvingsdocumentatie." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
91.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikelen 5, 6, 12.2 t/m 12.7 en 12.12 t/m 12.15	De artikelen 5, 6, 12.2 t/m 12.7 en 12.12 t/m 12.15 lijken niet toe te zien op de gevraagde dienstverlening in het kader van deze aanbesteding. Wij verzoeken u derhalve om deze bepalingen buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u uw beslissing nader toelichten?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
92.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikel 11.1	Inschrijver veronderstelt dat artikel 11.1 alleen ziet op het eigen vaste personeel van Opdrachtnemer en niet op de uitzendmedewerkers die aan u ter beschikking worden gesteld, omdat de uitzendmedewerkers onder uw leiding en toezicht werken. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	Dit is juist.	

Nr.	betreft	Vraag
93.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden	Inschrijver kan wel garanderen dat haar eigen vaste personeel voldoet aan de verplichtingen zoals opgenomen

	den/artikel 12.8 en 12.9	in artikel 12.8 en 12.9. Inschrijver kan echter niet garanderen dat de uitzendkrachten die aan u ter beschikking worden gesteld de verplichtingen zoals opgenomen in de artikelen 12.8 en 12.9 zullen naleven, omdat de uitzendkrachten onder uw leiding en toezicht werken. U bent derhalve verantwoordelijk voor het toezien op de naleving van het bepaalde in de artikelen 12.8 en 12.9 door de uitzendkrachten. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
	Dit is juist.	

Nr.	betreft	Vraag
94.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikel 16	Inschrijver verzoekt u om artikel 16 van de Inkoopvoorwaarden buiten toepassing te verklaren, omdat de aansprakelijkheid is geregeld in artikel 8 van de Raamovereenkomst. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
95.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikel 19.4	De boete in artikel 19.4 van de Inkoopvoorwaarden is vastgesteld op €25.000,- per geval, maar wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Code Frijns in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Wij verzoeken u dan ook om de te verbeuren boetes te maximeren tot een maximum van €50.000 per jaar. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 49.	

Nr.	betreft	Vraag
96.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden/artikel 23.1	De in artikel 23.1 opgenomen boeteclausule is voor inschrijver niet acceptabel. Als de verplichtingen uit de overeenkomst door Opdrachtnemer niet (volledig) worden nagekomen en deze niet nakoming aan haar kan worden toegerekend, dan is Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever aansprakelijk voor de door Opdrachtgever geleden schade. Het is niet redelijk en niet proportioneel dat er daarnaast nog een boete kan worden opgelegd voor het niet (volledig) nakomen van de verplichtingen. Daarbij geldt dat boetes

		onverzekerd zijn voor Inschrijver. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook om artikel 23.1 buiten toepassing te verklaren. Bent u daartoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	Art. 23.1 van de Inkoopvoorwaarden verval.	

Nr.	betreft	Vraag
97.	Programma van eisen/5.1	In artikel 5.1 staat beschreven dat het Uitzendbeding van toepassing is. Bij schaarse functieprofielen, bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur, is detacheren tegenwoordig meer regel dan uitzondering. Staat u ervoor open om medewerkers op basis van detachering in te zetten, afhankelijk van de functieprofielen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?
Antwoord	Opdrachtgever staat hiervoor open, maar wel in goed overleg. Het uitzendbeding blijft van toepassing.	

Nr.	betreft	Vraag
98.	Bijlage 8 vragen	Wat inschrijver opvalt is dat aanbestedende dienst bij de kwalitatieve uitvraag de vragen erg procesmatige vragen zijn. Volgens schrijver hierdoor weinig ruimte biedt voor onderscheidend vermogen. Hoe kijkt aanbestedende dienst hiernaar?
Antwoord	De vragen zijn zeer procesmatig, omdat Aanbestedende dienst ook procesmatige antwoorden wil krijgen. De antwoorden worden beoordeeld op de mate van concreetheid, zodat de Opdrachtnemer tot in detail aan deze antwoorden gehouden kan worden bij de uitvoering van de opdracht.	

Nr.	betreft	Vraag
99.	Aanbestedingsdocument/1. Inleiding/	In de inleiding spreekt u over verschillende locaties en de diensten die u verzorgt. Kunt u hierbij inzicht geven over de verschillende functieprofielen? In de inleiding geeft u aan dat u Reinigingsdiensten Rd4 verzorgt voor de 10 gemeenten, u spreekt over verschillende locaties en diensten die aanbestedende partij verzorgt. Echter kan inschrijver in aanbestedingsdocument niet terugvinden welke functieprofielen tav deze aanbesteding inscope zijn. Vraag van inschrijver is dan ook of u alle functieprofielen

		kunt duiden en functieomschrijving kunt verstrekken die vallen onder deze aanbesteding.
Antwoord	Voor alle locaties verwijzen wij u door naar: https://rd4.nl/contact/locaties Voor wat betreft de functies: Belader, Belader/Chauffeur, Chauffeur/Belader, Medewerker Openbare Ruimte, Medewerker Brengvoorzieningen. En in mindere mate Medewerker RSC, Medewerker Kringloopwinkel, assistent medewerker inzamelmiddelen, en in een enkel geval een administratieve medewerker. Als bijlage op deze vragenlijst worden de bijbehorende functie-omschrijvingen aangedragen.	

Nr.	betreft	Vraag
100.	Aanbestedingsdocument/2.3 I	In Paragraaf 2.3 geeft u aan wat de omvang is van de opdracht. De inschrijver vraagt of u ook inzicht kan geven wat de verwachte gevraagde aantallen per functieprofiel zijn op jaarbasis, per functieprofiel.(omzet potentieel per functieprofiel). Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?
Antwoord	Zie de bijlagen 1 en 2 van deze nota van inlichtingen in combinatie met het antwoord op vraag 3. Aan deze cijfers kunnen geen rechten worden ontleend.	

Nr.	betreft	Vraag
101.	Bijlage 8 vraag 2	Aanbestedende dienst geeft bij 5.2 algemeen eis 9 aan wat van inschrijver wordt gevraagd tav aan te sluiten bij de HR- en roostersystemen van Opdrachtgever. In vraag 2 vraagt u echter aan opdrachtnemer aan te sluiten bij huidige en toekomstige systemen. Kunt u verduidelijken op welke processen inschrijver in de huidige en toekomstige situatie dient aan te sluiten (bijv. planningsproces)? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Op dit moment maakt de organisatie v.w.b. de meeste bedrijfsprocessen gebruik van Navision. Navision wordt gedeeltelijk gevoed door ADP-Workforce met HR-gegevens. Op termijn wordt ADP-Workforce leidend, hiervoor is een project lopende. Aansluitend zal een roostersysteem worden gekozen die aansluit bij ADP-Workforce. Navision is “end-of-life” en zal op termijn worden vervangen. Voor zowel het roostersysteem en de vervangende systeem/systemen bevindt Rd4 zich op dit moment in de onderzoeksfase. T.a.v. het planningsproces geeft de afdeling planning van de opdrachtgever door welke functies nodig zijn. De afdeling planning van de opdrachtgever zorgt na de selectie van de opdrachtnemer voor het koppelen van de personen aan de betreffende wagens, routes en/of werkplekken.	

Nr.	betreft	Vraag
102.	Programma van eisen/5.2 eis 9	Heeft uw huidige systeem bijvoorbeeld de mogelijkheid tot een uren export in CSV format? Of kan een (setu) xml timecard uitgewisseld worden.
Antwoord	CSV kan in ieder geval.	

Nr.	betreft	Vraag
103.	4.4.3 Subgunningscriterium kwaliteit	Inschrijver vraagt aan aanbestedende dienst verduidelijking tav puntentoekenning. U geeft aan al inschrijver hooguit 20% van de deelvragen (concreet) beantwoord: 1-3 punten. Kunt u in kader van transparantie tav beoordeling verduidelijken waarop de puntentoekenning van 1-3 zal worden toegekend. Hoe wordt dit beoordeeld? Kunt u motiveren wanneer inschrijver 1 punt , 2 punten of 3 punten krijgt? Vraag is ook van toepassing op andere genoemde percentages (50%-80%)
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 80.	

Nr.	betreft	Vraag
104.	4.4.3 Subgunningscriterium kwaliteit	Kunt u verduidelijken hoeveel leden de beoordelingscommissie telt en wat hun functie(niveau) betreft?
Antwoord	5 personen: 1 externe adviseur 2 management 1 hoofd 1 P&O Businesspartner	

Nr.	Betreft (pag. par. Overige verwijzing)	Vraag
105.	Aanbestedingsleidraad - 2.3 omvang opdracht	Kunt u aangeven op welke functies deze aanbesteding betrekking heeft en kunt u de betreffende functieprofielen beschikbaar stellen (inclusief salaris)?

Antwoord d	De opdrachtgever verwijst hiervoor naar bijlage 2 bij dit document “Functie omschrijvingen bij inleen”
---------------	--

Nr.	betreft	Vraag
106.	Aanbestedingslei draad - 2.3 omvang opdracht	Kunt u de omvang van de opdracht nader specificeren in omvang per locatie (in Euro en in uren) en per functie?
Antwoord d	De opdrachtgever is van mening dat door het lezen van de antwoorden op de voorgaande vrager de omvang voldoende bepaald kunnen worden.	

Nr.	betreft	Vraag
107.	Aanbestedingslei draad - 2.3 omvang opdracht	Wordt er bij opdrachtgever in ploegendiensten gewerkt of is er een onregelmatigheidstoeslag van toepassing? Zo ja, wat is het aantal ploegenuren per functie en locatie en hoe hoog is de gemiddelde ploegentoeslag (percentage)?
Antwoord d	Er is alleen onregelmatigheidstoeslag (TOD Tijd Onregelmatige Dienst) conform de CAO Grondstoffen Energie en Omgeving, onderdeel services. Momenteel kennen we geen ploegendiensten	

Nr.	betreft	Vraag
108.	Aanbestedingslei draad - 3.2 tijdschema en 3.8 gunning	De definitieve gunning staat op 1 november 2022 en op 1 december 2022 moeten we operationeel zijn. Een gedegen implementatieperiode, inclusief migratie (5.2 eis 23) neemt 6 tot 8 weken in beslag. Is het voor opdrachtgever akkoord om na de voorlopige gunning (11 oktober 2022) met elkaar in overleg te gaan en tussentijds informatie op te halen bij Opdrachtgever om de implementatie - met name op maat inrichting processen en systemen - aan de kant van het uitzendbureau op te starten?
Antwoord d	Dit is toegestaan, maar er is pas sprake van contractuele gebondenheid na ondertekening van de overeenkomst.	

Nr.	betreft	Vraag
109.	Aanbestedingslei draad - 6.6 eis 8	Opdrachtgever zal aangeven wanneer de implementatiefase kan worden beëindigd. Wat verstaat opdrachtgever onder de implementatiefase? Verstaat u hier meer onder dan het ‘operationeel worden’ zoals u vraagt in vraag 6 van bijlage 8?

		Wijkt deze af van de genoemde periode in het tijdschema paragraaf 3.2 van de aanbestedingsleidraad?
Antwoord		Hieronder wordt verstaan het operationeel worden. We wijken niet af van de genoemde periode in paragraaf 3.2

Nr.	betreft	Vraag
110.	Bijlage 2	In bijlage 2 vraagt u om verklaring moedermaatschappij. Het is inschrijver onduidelijk welk(e) document(en) u precies wilt ontvangen. Kunt u dit toelichten?
Antwoord	U kunt hiervoor een zogenaamde art. 403 verklaring voor gebruiken.	

Nr.	betreft	Vraag
111.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 8	Het gehele administratieve proces vindt plaats op het digitale systeem van Opdrachtnemer. Kunt u specificeren welke taken/werkzaamheden de inschrijver moet uitvoeren en met welk systeem Opdrachtgever werkt?
Antwoord	Voor het antwoord op deze vraag verwijst de opdrachtgever naar de antwoorden op vraag 6 en vraag 125.	

Nr.	betreft	Vraag
112.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 11	U geeft aan dat de direct leidinggevende in staat moet worden gesteld om digitaal per week de gewerkte uren te bekrachtigen. Opdrachtnemer is in staat om accordering in te richten in haar systemen. Verlonen en factureren zijn in het systeem van opdrachtnemer aan elkaar gekoppeld, wat betekent dat de verloning van de flexkracht afhankelijk is van de goedkeuring van opdrachtgever. Vanuit goed werkgeverschap is het bij opdrachtnemer gebruikelijk dat er binnen redelijke termijn van uiterlijk vijf werkdagen wordt gecontroleerd, goedgekeurd en daarmee verloond. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	Akkoord	

Nr.	betreft	Vraag
113.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 19	Welke CAO is van toepassing bij opdrachtgever?

Antwoord	https://www.cao-geo.nl/ (Grondstoffen Energie en Omgeving, onderdeel services)
----------	---

Nr.	betreft	Vraag
114.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 23	Om een inschatting te kunnen maken van de eventuele overname van de huidige flexibele arbeidskrachten (uitgesplitst naar uitzendkrachten en payrollkrachten): Kunt u per functie aangeven hoeveel uitzendkrachten en payrollkrachten momenteel in fase A, B en C werkzaam zijn?
Antwoord	De opdrachtgever heeft geen allocatie-werkzaamheden verricht. Er zijn geen payrollkrachten aanwezig. Zie ook het antwoord op vraag 59.	

Nr.	betreft	Vraag
115.	5.10 eis 1 en inkoopvoorwaarden en art. 9.1	U eist maandelijkse facturatie. Het verlonings-/facturatieproces bij inschrijver is wekelijks; maandelijks factureren is onmogelijk. Gaat u daarom akkoord met een wekelijkse facturatie in combinatie met de volgens art. 9.1 van de Inkoopvoorwaarden gegeven 30 dagen betaaltermijn?
Antwoord	Niet akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
116.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 9	In eis 9 geeft u aan dat Opdrachtnemer dient aan te sluiten bij de HR- en roostersystemen van Opdrachtgever. Kunt u aangeven met welke systemen Opdrachtgever werkt? En zijn uw systemen in staat om berichten elektronisch te versturen en te ontvangen, bij voorkeur in SETU formaat (XML) via webservices danwel via upload CSV bestanden?
Antwoord	Zie vraag 6 en vraag 102.	

Nr.	betreft	Vraag
117.	Aanbestedingsleidraad - 5.10	In eis 6b schrijft u dat u het uurloon en medewerker-nummer op de factuur wilt zien. Wij vermelden deze gegevens niet op onze facturen aangezien deze informatie

	eis 6	vooraf met u wordt afgestemd. U ontvangt hiervan een opdrachtbevestiging zodat u vóór facturatie al op de hoogte bent van het uurloon en medewerker-nummer. Bent u in akkoord met dit alternatief voor het vermelden van uurloon en medewerker-nummer op de factuur?
Antwoord	d	Voor controle en verantwoording willen we hier aan vast houden. Gezien het feit dat uren een verschillende beloning kunnen hebben afhankelijk van moment van inzet en dus meerdere tarieven per medewerker kunnen zijn gehanteerd voor dezelfde periode willen wij op de factuur zien de exacte opbouw van de afrekening per medewerker dus zowel het gehanteerde tarief als de daarbij horende uren. Daarnaast willen we ook op detailniveau digitaal de beschikking hebben over de urenregistratie.

Nr.	betreft	Vraag
118.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden artikel 8.2	In artikel 8.2 stelt u dat er binnen 6 maanden na de gewerkte periode gefactureerd dient te worden. Inschrijver streeft er naar om tijdig, d.w.z. binnen een periode van 1 tot 6 weken na werken te factureren. Echter kan inschrijver niet garanderen dat er en na de gestelde periode alsnog wordt gefactureerd. Conform de regels van de Belastingdienst mag inschrijver tot 5 jaar ná de geleverde dienst factureren. Bent u akkoord met deze wettelijke bepaling?
Antwoord	d	De regels van de belastingdienst geven geen vrijwaring om niet tijdig en volledig te factureren. Een periode van 1 tot 6 weken na werken lijkt ons redelijk. Indien na deze periode correcties noodzakelijk zijn verwachten we dat inschrijver hierover contact zoekt en dan zullen we per situatie bezien. We houden ons bij Rd4 net als iedere onderneming aan de wetgeving.

Nr.	betreft	Vraag
119.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden artikel 9.2	U vermeldt in artikel 9.2 betalingsopschorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en gemeld bij opdrachtnemer voor opschorting in aanmerking komen?
Antwoord	d	Dit is juist.

Nr.	betreft	Vraag
120.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden	In artikel 9.2 geeft u aan om facturen van opdrachtnemer te kunnen verrekenen met openstaande vorderingen aan opdrachtnemer. Dit leidt tot een onoverzichtelijke situatie voor beide partijen en levert een forse administratieve

	artikel 9.2	belasting op voor opdrachtnemer. Wij verzoeken u dit artikel te laten vervallen. Gaat u hiermee akkoord?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	betreft	Vraag
121.	Bijlage 5 Inkoopvoorwaarden artikel 13.4	In artikel 13.4 spreekt u over een G-rekening. Nederlandse beursgenoteerde uitzendbureaus kunnen als alternatief voor het storten op een G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van omzetbelasting en loonheffingen. De Belastingdienst geeft ons jaarlijks een verklaring met de vereiste zekerheidstelling. Deze kunnen wij op verzoek overleggen. Bent u akkoord met dit alternatief voor het gebruik van de G-rekening?
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 69.	

Nr.	betreft	Vraag
122.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 5	Opdrachtnemer voorziet Opdrachtgever binnen twee werkdagen in de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte van opdrachtgever. - Maakt opdrachtgever gebruik van een week of dagplanning? - Plant opdrachtgever zelf de uitzendkrachten in of verwacht opdrachtgever dat opdrachtnemer dit doet? - En kunt u een 4 - 6 wekelijkse rolling forecast afgeven waarin de toekomstige vraag inzichtelijk is?
Antwoord	- Opdrachtgever werkt nog met een dagplanning, maar is in de transitie naar een weekplanning aan het werken i.c.m. het nieuwe roostersysteem - Zie antwoord op vraag 29 - Op dit moment niet, dit is wel een wens m.b.t. het nieuwe roostersysteem.	

Nr.	betreft	Vraag
123.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 16	Werkt opdrachtgever nu standaard met consignatiediensten? Zo ja, hoeveel per week? Wat is de vergoeding die hiervoor wordt betaald en mag deze vergoeding worden gefactureerd aan opdrachtgever

Antwoord	Ja, vergoeding is conform de CAO en wordt door de opdrachtnemer aan de inleenkracht uitbetaald. Deze vergoeding wordt door-gefactureerd aan de opdrachtgever. De opdrachtgever geeft voor standaard consignatiediensten voor Rd4-diensten een opdracht tot invulling aan de opdrachtnemer. Voor wat betreft de consignatiedienst wordt er per week geroosterd. Kijkende naar de voorgaande maanden van het lopende jaar is er iedere maand 1 medewerker ingezet voor 7 etmalen gedurende de voorgaande maand. In de eerste week van iedere maand wordt door de opdrachtgever doorgegeven wie en voor hoeveel uur er consignatiedienst is gedraaid.
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
124.	Aanbestedingsleidraad - 5.6 eis 11	Worden er urengaranties afgegeven aan de flexkrachten? Zo ja, hoeveel?
Antwoord	Conform wetgeving.	

Nr.	betreft	Vraag
125.	Aanbestedingsleidraad - 5.7 eis 3	Intercedent dient 5 dagen per week Inhouse aanwezig te zijn. Kunt u toelichten wat u tijdens deze inhouse aanwezigheid van de intercedent verwacht? En geldt dit voor 1 (hoofd)locatie of voor meerdere?
Antwoord	betreft hoofdkantoor in Heerlen, aan de Nijverheidsweg 4a De intercedent geeft rondleidingen en veiligheidsinstructies aan nieuwe medewerkers, verzorgd opvang en kledinguitgifte van nieuwe medewerkers op eerste dagen, is vraagbaak voor de medewerkers, krijgt no-shows direct mee en voorziet in een oplossing en heeft tijdens inhouse tijden toegang tot ADP-Workforce t.b.v. de inschrijving van de medewerker en kan tijdens deze uren direct schakelen met leidinggevenden en P&O van Rd4.	

Nr.	betreft	
126.	Inkoopvoorwaarden art. 17.2	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een opdrachtgever waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor inschrijver wel overmacht op. Kunt u het artikel aanpassen in die zin dat er komt te staan 'stakingen bij inschrijver'? Zo nee, graag uw toelichting
Antwoord	Zie vraag 53 en 86.	

Nr.	betreft	
127.	Inkoopvoorwaarden art 8.1	De prijs is vast voor de duur van de Overeenkomst. Bent u bereid toe te staan dat verplichte kostprijsstijgingen, als gevolg van wet- en regelgeving of (wijzigingen in) de toepasselijke CAO en/of de arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen redenen zijn de tarieven aan te passen en de raamovereenkomst hierop aan te passen? Uiteraard zijn wij bereid u in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren omtrent aankomende wijzigingen en deze – zo nodig – nader inzichtelijk te maken. Indien u hiertoe niet bereid bent, graag uw uitgebreide motivering.
Antwoord	Zie antwoord vraag 41	

Nr.	betreft	
128.	Aanbestedingsleidraad - 5.5 eis 1	Opdrachtgever is gerechtigd rechtstreeks met een bij haar werkzame uitzendmedewerker een dienstverband aan te gaan als deze minimaal 1.040 uur gewerkt heeft. Gezien ontwikkelingen op de arbeidsmarkt speelt ook inschrijver in op schaarste en wij investeren in het bereiken van zoveel mogelijk potentiële medewerkers om continuïteit aan onze opdrachtgevers te garanderen. In dat kader betekent het overnemen na een termijn van 1.040 uur een groot (financieel) risico voor inschrijver, aangezien er regelmatig sprake is van opdrachten voor een beperkt aantal uren per week. Bent u bereid een termijn van 1.560 gewerkte uren te accepteren? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	Niet akkoord. Dit is geen risico, maar zeer goed calculeerbaar.	

Nr.	betreft	
129.	Aanbestedingsleidraad - 5.2 eis 5	Opdrachtnemer voorziet Opdrachtgever binnen twee werkdagen in de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbehoefte van opdrachtgever. In het geval van inhuur chauffeurs is deze eis - gezien de zeer schaarse arbeidsmarkt - niet haalbaar. Bent u bereid deze eis te laten vervallen voor de functie van chauffeur?
Antwoord	Nee.	

Nr.	betreft	
130.	Bijlage 7 prijzenblad	Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt zijn extra recruitmentactiviteiten en -inzet vereist om (vrachtwagen)chauffeurs te bereiken en daarmee vraag van opdrachtgever te kunnen beantwoorden. In het kader daarvan vragen wij opdrachtgever om akkoord op het aanbieden van een separate prijsstelling voor chauffeurs. Bent u hier mee akkoord? Zo niet, graag uw toelichting.
Antwoord d	Niet akkoord, want dat is in dit stadium van de aanbestedingsprocedure niet toegestaan.	

Nr.	betreft	
131.	Bijlage 7 prijzenblad	Wij hebben uw prijzenblad geanalyseerd en zien de volgende zaken: - In uw kostprijs worden de percentages niet steeds bij elkaar opgeteld, maar is er sprake van tussentijdse subtotalen. - De reserveringen worden berekend over het loon inclusief wachtdagcompensatie - De vakantiebijslag wordt berekend over het loon inclusief wachtdagcompensatie en reserveringen. - De wettelijke inhoudingen worden berekend over het loon inclusief wachtdagcompensatie, reserveringen en vakantiebijslag. - Daarnaast missen we de component PAWW. Kunt u het prijzenblad hierop aanpassen en opnieuw aan ons beschikbaar stellen? Zo niet, graag uw toelichting.
Antwoord d	Zie het antwoord op vraag 34.	