

Nota van Inlichtingen 1 - Aanbesteding flexibele arbeidskrachten met TenderNed kenmerk TN385682 en projectnummer ZAD-2022-groen-09

Deze Nota van Inlichtingen maakt hiermee integraal deel uit van de aanbestedingsdocumenten en prefereert boven de reeds beschikbaar gestelde documentatie.

Vraag	Perceel	Categorie	Betreft	Vraag	Antwoord
1	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	programma van eisen D3	U stelt dat het niet benodigd is om de omrekenfactor te indexeren. Indien wij alleen wijzigingen kunnen doorvoeren op basis van cao of wetgeving, moeten wij een inschatting maken van de te verwachten kostenstijging de komende jaren om een tarief aan te kunnen bieden. Dit zorgt ervoor dat wij de te verwachten kostenstijgingen van onze bedrijfsvoering al moeten doorbereken bij het in te dienen tarief. Dit leidt tot een onnodig hoog tarief bij de start van de overeenkomst. Gezien de mogelijke lange looptijd van de overeenkomst (maximaal 8 jaar) is het ons inziens niet proportioneel dat er geen indexatie mag worden toegepast. Wij willen u vragen deze eis te heroverwegen en jaarlijkse indexatie mogelijk te maken op basis van cbs indexcijfer zakelijke dienstverlening. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan? Zo niet, kunt u motiveren waarom niet.	Nee, dit is niet akkoord. Naar het oordeel van Zadkine, zullen de kostenstijgingen in de bedrijfskosten van opdrachtnemer gecompenseerd worden doordat als de CAO lonen stijgen de omrekenfactor automatisch mee stijgt. Het los indexeren van de omrekenfactor is daarom naar het oordeel van Zadkine een dubbele indexering. Zadkine staat er wel voor open om eens per twee jaar nader in overleg te treden over de eventuele stijgingen in de bedrijfskosten van opdrachtnemer en of de impact van de verhogingen uit de CAO de stijgingen in de bedrijfskosten voldoende compenseren. Mocht opdrachtnemer van mening zijn dat dit onvoldoende compensatie biedt voor de stijging in de bedrijfskosten, ontvangt Zadkine hiervan graag een onderbouwing en gaan we met elkaar het gesprek aan.
2	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	Concept Raamovereenkom startikel 4.1	"In artikel 4.1 geeft u aan dat Opdrachtnemer gerechtigd is het werkelijke aantal gewerkte uren te declareren. 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. Opdrachtnemer 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? "	Ja, dit kunnen wij bevestigen. Hierin zullen wij uiteraard de geldende wet- en regelgeving volgen.

3	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	Programma van Eisen Eis F21	Een proeftijd van vijf werkdagen, waarbij niet betaald hoeft te worden door Opdrachtgever indien de uitzendkracht niet voldoet vormt een (aanzienlijk) financieel risico voor Opdrachtnemer. Immers, in geval van een kortdurende opdracht is dit risico niet terug te verdienen door de terbeschikkingstelling van een vervangende kracht. Hierdoor komen alle loonkosten voor rekening van Opdrachtnemer terwijl de uitzendkracht al wel (productieve) arbeid heeft verricht. Daarnaast loopt Inschrijver hiermee ook een groot leeglooprisico. Wij stellen dan ook voor om deze eis aan te passen dat indien deze situatie zich voordoet, dat de loonkosten over de gewerkte uren wel in rekening kunnen worden gebracht. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Het is aan de opdrachtnemer om een goede werving uit te voeren aan de voorkant en om kandidaten aan te dragen die voldoen aan de minimale functie eisen. Uiteraard heeft Zadkine zelf met de kandidaten ook nog een gesprek waarin de eisen worden getoetst. Het doel van Zadkine achter deze eis: 'Zadkine dekt graag het risico af indien een flexibele arbeidskracht niet blijkt te voldoen aan het functieprofiel.' Zadkine erkent echter ook het risico dat opdrachtnemer loopt en erkent haar eigen verantwoordelijkheid in het selectieproces. Daarom zullen de daadwerkelijk gewerkte uren wel worden uitbetaald, ook indien in de eerste vijf dagen al blijkt dat de uitzendkracht niet voldoet aan het functieprofiel. Wel wordt aanvullend in het kader van proeftijd gesteld dat Zadkine in de eerste maand zonder opzegtermijn de inzet van de uitzendkracht kan opzeggen, indien blijkt dat de geselecteerde flexibele arbeidskracht niet of niet meer aan de functie-eisen voldoet en/of niet over de vereiste competenties beschikt of als er andere dringende redenen zijn waardoor de tewerkstelling beëindigd dient te worden. Na deze maand proeftijd wordt de opzegtermijn van één maand standaard gehanteerd. De eis zal daarom als volgt worden aangepast: 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. In de eerste maand (proeftijd) van de inzet van de flexibele arbeidskracht geldt er geen opzegtermijn. Na deze maand geldt één maand opzegtermijn, behoudens de beëindiging wegens dringende reden. 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.
4	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PVEE3	U stelt dat opdrachtgever gerechtigd is om flexibele arbeidskrachten zonder vergoeding in dienst te nemen na een periode van één jaar, ongeacht het aantal gewerkte uren. Dit doet echter geen recht aan de wervingsinspanningen van inschrijver en de benodigde terugverdiendtijd voor inschrijver. Bent u bereid dit gedeelte van de eis te laten vervallen en zodoende altijd uit te gaan van een termijn van 1040 uur voordat u een flexibele arbeidskracht zonder vergoeding in dienst kan nemen?	Dit is akkoord. De eis wordt aangepast naar een kosteloze overname na 1040 uur.
5	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PVEE3	U stelt dat de overname fee wordt berekend over alleen het gedeelte 'wervingskosten' van de omrekenfactor, dit is zeer ongebruikelijk en leidt tot een vergoeding die geen recht doet aan de wervingsinspanningen van inschrijver. Bent u bereid uw berekening aan te passen naar het resterend aantal uren tot 1040 uur maal 25% van het uurtarief?	Dit is niet akkoord. Naar het oordeel van Zadkine, is betaling van enkel de wervingskosten over de resterende uren redelijk aangezien inzet van de uitzendkracht niet meer via opdrachtnemer zal plaatsvinden. Opdrachtnemer maakt voor deze uren dan ook geen kosten meer in de vorm van uitbetaling naar de uitzendkracht of werkgeverslasten. De eis zal daarom gehandhaafd blijven.
6	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	Concept raamovereenkomst t4.7	U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?	Nee, dit is niet akkoord. De betalingstermijn is benodigd voor Zadkine om tot een goede afwikkeling te komen van de facturen. Deze betalingstermijn blijft daarom gehandhaafd. Wel kan Zadkine opdrachtnemer tegemoet komen door akkoord te gaan met een wekelijkse facturatie conform het antwoord op vraag 11.
7	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PVEF15	"Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Vaste vergoedingen Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?"	Het enige wat ontbreekt ten opzichte van hetgeen vereist is eis F15 is het team waar de flexibele arbeidskracht wordt ingezet. Mogelijk kan opdrachtnemer dit bij het vermelden van de contactpersoon tussen haakjes benoemen. Mocht dat bij het automatisch genereren van de opdrachtbevestiging niet mogelijk zijn, is het toegestaan om deze gegevens separaat per mail aan te leveren.

8	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PvEB7	In eis B7 vermeldt u dat in de toekomst iedere factuur voorzien moet zijn van het juiste inkoopordernummer. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat het inkoopordernummer dan vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?	Ja, dit kunnen wij bevestigen. Er wordt als onderdeel van de implementatie van AFAS nog onderzocht of er sprake dient te zijn van een inkoopordernummer of een contractnummer. Zadkine zal het benodigde nummer voor vermelding op de facturen tijdig beschikbaar stellen.
9	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PvEB3	U eist digitale urendeclaraties bij de factuur. Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. Het is daarbij niet mogelijk om een bijlage toe te voegen. U kunt de digitale urenstaat wel inzien in de portal van opdrachtnemer. Kunt u dit accepteren of kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over alternatieven?	Ja, hier kunnen wij akkoord mee gaan. Na gunning stemmen we graag de verdere werkafspraken hieromtrent nader af.

10	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PvE, concept raamovereenkomst tB2, 4.6	U geeft aan dat de opdrachtnemer de omrekenfactor op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij ofwel bij het aangaan van de raamovereenkomst, ofwel bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. Deze gegevens kunnen tevens grotendeels in de portal van opdrachtnemer worden ingezien. Kunt u aangeven welke gegevens absoluut noodzakelijk zijn op de factuur en eis B2 hierop aanpassen?	Het is akkoord om de omrekenfactor niet te vermelden op de factuur, indien in plaats daarvan het door te berekenen totale uurtarief helder is vermeld. De overige vereisten uit eis B2 blijven ongewijzigd. Daarbij is het niet expliciet benodigd om de verdere uitwerking van de uren als bijlage mee te sturen (conform de beantwoording op vraag 9). Maar zien wij wel graag terug per flexibele arbeidskracht wat het totale aantal uren is dat wordt gefactureerd maal het uurtarief. 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; • Het verschuldigde totale bedrag van de factuur exclusief BTW; • Het verschuldigde totale bedrag van de factuur inclusief BTW; • Het BTW- bedrag.
11	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Contract	PvEB1	Opdrachtgever eist maandelijks/vierwekelijkse facturatie. Dit betekent gemiddeld een langere betalingstermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Bent u bereid de eis aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?	Ja, dit is akkoord. Facturatie op wekelijkse basis is toegestaan.
12	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 10, 3.2 Perceel 2 – Overige functies t/m salarisschaal 9 & bijlage 13	Welke functieprofielen vallen onder 'technici', kijkende naar bijlage 13, functiehuis?	Dit betreft de functiereeks 'Facilitair' onder 'Dienstverlening'.
13	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 5, 2	Kunt u aangeven op welke van uw locaties de meeste inhuur mbt perceel 2 jaarlijks aan de orde is?	Dit betreffen met name de locaties Marten Meesweg 50 en Benthemplein 15 te Rotterdam. Op deze locaties zijn de meeste ondersteunende diensten aanwezig en is de meeste inhuur voor perceel 2 van toepassing.
14	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 7 & 8, 3	U geeft aan dat er per perceel drie opdrachtnemers worden gecontracteerd en dat de inhuuraanvraag tegelijkertijd worden uitgezet bij alle voor dat perceel gecontracteerde opdrachtnemers. Op basis van welke criteria maakt u vervolgens de keuze voor de te starten kandidaat en welke omzetgarantie kunt u toezeggen aan de drie gecontracteerde opdrachtnemers?	Dat is correct. Er zal op basis van de volgende criteria bepaald worden welke kandidaat kan starten: ervaring, competenties, uurtarief, bijkomende kosten zoals reiskosten, aansluiting bij de betreffende doelgroep. Afhankelijk van de gevraagde functie kan Zadkine ervoor kiezen om gesprekken te voeren met de kandidaten om op basis van zowel het CV als het gesprek een besluit te nemen. Per uitvraag voor een kandidaat zal in de uitvraag worden aangegeven wat de criteria voor die uitvraag exact betreffen. Er worden geen omzetgaranties gegeven aan de gecontracteerde opdrachtnemers. Het is afhankelijk van de kwaliteit van de aangeboden flexibele arbeidskrachten welke kandidaat kan starten voor de betreffende functie.
15	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument & bijlage 13 blz 10, 3.2 Perceel 2 – Overige functies t/m salarisschaal 9	Het profiel van surveillant verlangt een iets andere aanpak dan andere profielen, zo is onze ervaring. De profielschets van een surveillant staat niet op bijlage 13; kunt u deze toevoegen aan de aanbestedingsdocumenten?	Een surveillant is binnen Zadkine geen functie, maar een rol. Deze rol is onderdeel van het profiel van de docent. Er kan voor worden gekozen om flexibele arbeidskrachten in te zetten om deze rol te vervullen. Dit betreft piek-inzet tijdens examenperiodes, waarbij een surveillant tijdens examens toezicht houdt.

16	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 24, K1 subvraag 4	U vraagt: "Op welke wijze verdiept inschrijver zich in de behoefte van Zadkine en de specifieke onderwijsmanager?" Kunt u aangeven waarom de onderwijsmanager als functionaris een persoon is waar de opdrachtnemer zich in moet verdiepen?	De (onderwijs)manager van een specifiek college of de manager van een specifieke dienst is uiteindelijk de behoeftesteller. Het kan per college of dienst verschillen wat voor ervaring en kennis er benodigd is om bijvoorbeeld de lessen van dat vak uit te kunnen voeren. Zo hebben wij te maken met praktijklessen waarvoor specifieke kennis en ervaring benodigd is. Wij hechten er daarom waarde aan dat de opdrachtnemers zich verdiepen in de behoefte vanuit de (onderwijs)managers, zodat zij op het moment dat er een uitvraag komt een passende kandidaat kunnen aandragen.
17	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 24, K1 subvraag 2	Verwacht u hier te lezen op welke manier wij formatie-issues oplossen of verwacht u hier (ook) te lezen hoe wij meedenken mbt het onderwerp arbeidsongeschiktheid?	Er is een casus geschetst. In het kader van deze casus zijn wij benieuwd op welke wijze inschrijver mee denkt in het oplossen van dat specifieke formatie issue. En welke afwegingen de inschrijver maakt bij het adviseren om te komen tot een passende oplossing voor het op dat moment bestaande formatie issue. Het gaat hiermee dus niet om meedenken in het algemeen over arbeidsongeschiktheid, maar hoe advies gegeven wordt om bij arbeidsongeschiktheid te komen tot een passende oplossing, zodat de formatie weer voldoende is.
18	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 24, K1 subvraag 6	Kunt u toelichten welke flexibiliteit u van opdrachtnemer verwacht?	Bij arbeidsongeschiktheid is vooraf niet altijd bekend wat de duur gaat zijn van de inhuur. Vandaar dat er gevraagd wordt in welke mate er flexibiliteit mogelijk is ten aanzien van de duur van de inhuur.
19	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 25, K2 subvraag 3	Kunt u aangeven wat u mbt perceel 2 van opdrachtnemer verwacht als het gaat om 'Welke adviezen worden er gegeven over mogelijke plaatsing bij andere colleges?'	Ook bij de inzet van ondersteunend personeel kan het toegevoegde waarde hebben om flexibele arbeidskrachten in te zetten die reeds ervaring hebben binnen Zadkine. Graag vernemen wij op welke wijze de inschrijver adviezen kan geven over plaatsing bij een ander college of bij een andere dienst.
20	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 25, K2 subvraag 4	Wat zijn voor u mbt perceel 2 schaarse functies?	Dit betreffen bijvoorbeeld de functie: ICT helpdeskmedewerkers en salarisadministrateurs.
21	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 25, K2 subvraag 5	Wat zijn mbt perceel 2 voor u noodzakelijke en/of ontwikkelingsgerichte opleidingen?	Er zijn voor perceel 2 geen specifieke noodzakelijke opleidingen. Echter zijn er voor perceel 2 wel diverse ontwikkelingsgerichte opleidingen te bedenken afhankelijk van de behoefte van de in te zetten flexibele arbeidskracht. Het is aan inschrijver om hier op basis van zijn eigen kennis en ervaring een passende invulling te geven. Wij willen graag ruimte laten voor de inschrijvers om hun kennis en expertise te laten zien bij de beantwoording van deze vragen.
22	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 25, K2 subvraag 8	Kunt u toelichten wat u mbt perceel 2 verwacht in de beantwoording van subvraag 8?	Vraag 8 (praktijkervaring) heeft specifiek betrekking op de inzet van docenten met praktijkervaring. Deze vraag hoeft voor perceel 2 niet te worden beantwoord.
23	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Aanbestedingsdocument blz 26, K2 subvraag 8	Kunt u aangeven wat u bedoelt met "mensen met praktijkervaring" specifiek voor perceel 2?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 22. Deze vraag hoeft voor perceel 2 niet te worden beantwoord.
24	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Bijlage 6 ARVOD18.1	Aangezien wij onze flexwerkers conform de ABU-CAO wekelijks uitbetalen, betekent een betalingstermijn van 30 dagen voor onze organisatie dat wij de salariskosten van onze uitzendkrachten lang moet voorfinancieren. Wij stellen daarom een een betalingstermijn voor van 14 dagen. Gaat u hiermee akkoord?	Dit is niet akkoord. Zie hiervoor de beantwoording op vraag 6.
25	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Bijlage 4 Programma van eisenB4	U geeft aan dat alleen werkelijk gewerkte uren gefactureerd mogen worden. Kunnen wij ervan uitgaan dat u de regels vanuit de Wet Arbeidsmarkt in Balans mbt het afzeggen of verschuiven van diensten meeneemt in daadwerkelijk gewerkte uren?	Ja, dat is correct. Zie ook de beantwoording op vraag 2.
26	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Bijlage 4 Programma van eisenD3	De marges op flexibele arbeid staan al jaren onder druk. Daarnaast hanteert u een contractlooptijd van 2 jaar + een optie tot verlenging van 6 keer 1 jaar. Dit is een lange periode waarin wij te maken hebben met een stijging van kosten, waaronder loonkosten van onze eigen medewerkers. Wij verzoeken u deze eis aan te passen door ook indexatie van de omrekenfactor toe te staan, conform de CBS Dienstprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel. Gaat u akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 1.
27	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Bijlage 4 Programma van eisenF21	Wij zijn van mening dat deze eis niet redelijk is. Na een zorgvuldig selectieproces, inclusief uw indruk na een gesprek bij Zadkine, zijn wij van mening dat alle partijen overtuigd zijn van de juiste kandidaat. De redenen om te concluderen dat iemand na de eerste dagen niet voldoet, kunnen zeer uiteenlopend zijn. Daarbij is het niet altijd verwijtbaar aan de opdrachtnemer ofwel aan de kandidaat dat het dienstverband moet eindigen. Erkent u dit en gaat u ermee akkoord dat de loonkosten gewoon uitbetaald en gefactureerd worden?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 3.

28	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H5 Beloning flexibele arbeidskrachten E1	Wanneer opdrachtnemer hun professionals maandelijks verloont, factureert opdrachtnemer eveneens maandelijks. Gaat opdrachtgever akkoord met maandelijks verloning?	Ja, zoals in de eis gesteld is wekelijkse, vier-wekelijks of maandelijks verloning toegestaan. Facturen aan opdrachtgever kunnen per week, per maand of per vier-weken verstuurd worden. Het is aan opdrachtnemer met welke frequentie de flexibele arbeidskrachten worden verloond. <u>Zie ook de beantwoording op vraag 11.</u>
29	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H2 Administratie B2	Gaat u akkoord met separate facturatie van kosten voor de aanvraag van de VOG?	Zoals in eis F12 gesteld: De kosten voor het aanvragen van een VOG kunnen niet in rekening worden gebracht bij de opdrachtgever.
30	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H6 Inhuurproces F15	Opdrachtnemer vermeldt de periodiek voor Interim professionals niet op de inleenovereenkomst. Voor uitzendkrachten. Gaat u hiermee akkoord?	Het is niet geheel helder wat vraagsteller bedoeld met de periodiek. Op de opdrachtbevestiging of inleenovereenkomst wordt gevraagd om het vermelden van een start- en einddatum. In de eis staat benoemd 'start en einddatum van de betreffende periode'. Hiermee wordt bedoeld 'de overeengekomen start en einddatum'.
31	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H6 Inhuurproces F15	Opdrachtnemer vermeldt nooit de omrekenfactor en het uurtarief inclusief BTW op de factuur. Alle andere onderdelen uit deze eis worden inzichtelijk gemaakt op de factuur. Gaat u akkoord dat de omrekenfactor niet op de factuur komt te staan?	Ja, de omrekenfactor hoeft niet te worden vermeld op de factuur. Het uurtarief inclusief BTW hoeft ook niet te worden benoemd, maar op de factuur moet wel het totale bedrag exclusief BTW, de BTW en het totale bedrag inclusief BTW vermeld staan. <u>Zie hiervoor ook de beantwoording op vraag 10.</u>
32	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H6 Inhuurproces F15	3.Opdrachtnemer vermeldt nooit de omrekenfactor en het uurtarief inclusief BTW op de inleenovereenkomst. Alle andere onderdelen uit deze eis worden inzichtelijk gemaakt op de inleenovereenkomst. Gaat u akkoord dat de omrekenfactor en het uurtarief inclusief btw niet op inleenovereenkomst komen te staan?	Dit is akkoord indien uit de inleenovereenkomst helder blijkt wat het overeengestemde tarief betreft van de in te zetten flexibele arbeidskracht.
33	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H2 Administratie B1	2.Betreffende perceel 2: Uitzendkrachten schrijven wekelijks hun gewerkte uren in de portal van de opdrachtnemer en krijgen deze uren eveneens wekelijks uitbetaald bij opdrachtnemer nadat de uren geaccordeerd zijn door de opdrachtgever. Gaat u akkoord met wekelijkse facturatie?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 11.
34	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Programma van eisen H2 Administratie B3	1.Opdrachtnemer heeft een eigen urenregistratiesysteem waar professional uren in registreert en de opdrachtgever op een gebruiksvriendelijke wijze uren accordeert. Hier is de facturatie automatisch aan gekoppeld. Gaat opdrachtgever akkoord dat urenregistratie via het urenportaal van de opdrachtnemer verloopt?	Ja, dit voldoet conform eis F18 van het Programma van Eisen. Zie daarnaast ook de beantwoording op vraag 9.
35	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	aanbestedingsdoc umentK2 Casus	Inschrijver is in verwarring door wijze van uitvragen aanpak/strategie', met namen door de /, vraagt u hier om een aanpak (manier van werken) of een strategie (plan om iets te bereiken) van inschrijver, of wellicht beiden?	Wij gaan ervan uit dat uw vraag betrekking heeft op het onderdeel 4 van K2 bijdragen aan beter onderwijs en partnerschap. • Beschrijving van de aanpak/strategie waarmee inschrijver borgt dat er nu, en in de toekomst, een voldoende en kwalitatief goed aanbod aan kandidaten is, in het bijzonder voor schaarse functies op de arbeidsmarkt. Hier wordt gevraagd om de strategie (het plan om dit te bereiken) en de aanpak (hoe inschrijver hierin te werk gaat).
36	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	aanbestedingsdoc umentK2 Casus	"Kunt u in het kader van het transparantiebeginsel uitleggen wat de opdracht c.q. vraag is voor inschrijver tav K 2 - 5e bullet ? Inschrijver neigt te zeggen dat dit een kwantitatieve uitvraag is en geen kwalitatieve uitvraag. Ten aanzien bent u bereid te investeren/ delen in noodzakelijke en/of ontwikkelingsgerichte opleidingen. Inschrijver zou graag van u een toelichtingen ontvangen hoe u dit gaat dit beoordelen? Inschrijver neigt te adviseren om deze uitvraag (bullet) te verwijderen."	De wijze waarop een inschrijver bereid is om te investeren in opleidingen heeft directe invloed op de kwaliteit van de flexibele arbeidskrachten enerzijds en de manier van samenwerken (partnerschap) anderzijds. Deze vraag is daarom zeer relevant om op basis van een inschrijving de kwaliteit te beoordelen van het in te zetten uitzendbureau. In de beoordeling wordt gekeken naar de mate van bereidheid tot investeren, waarbij niet alleen gekeken wordt naar meer is beter, maar ook naar hetgeen waarin geïnvesteerd wordt en de manier waarop.
37	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	aanbestedingsdoc umentK2 Casus	Wat schaart u onder noodzakelijke en wat onder ontwikkelingsgerichte opleidingen. Wie komen hier volgens u voor in aanmerking?	Dit is afhankelijk van het type functie en wat voor die functie aan passende opleidingen worden verstaan. In de functieomschrijvingen staat nadere informatie hieromtrent.

38	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	aanbestedingsdoc umentK2 Casus	Kan u aan inschrijver nader toelichten wat u exact bedoelt met investeren/ delen, en dan met name gericht op de toevoeging .../ delen?	Investeren kan betrekking hebben op het vanuit het uitzendbureau investeren in de opleidingen van de flexibele arbeidskracht zelf. Maar dit kan ook betrekking hebben op gezamenlijk op basis van de leerpaden van flexibele arbeidskrachten keuzes maken om de flexibele arbeidskrachten door te laten ontwikkelen naar een andere functie en de kosten voor die opleidingen gezamenlijk te delen. Dit draagt weer bij aan beter onderwijs en het behouden van goede flexibele arbeidskrachten binnen de branche van het onderwijs. Wij zoeken opdrachtnemers die hierin meedenken.
39	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	K2 - 2e bullet	"K2 - 2e bullet - vraagt u aan inschrijver : Op welke wijze ziet inschrijver de samenwerking voor zich tussen Zadkine en haarzelf? Is de aanname van inschrijver correct dat u hier doelt op de wijze van samenwerking ten aanzien van het eerder gevraagde, 1e bullet K2 (Op welke wijze kan inschrijver van toegevoegde waarde zijn in het bijdragen aan beter onderwijs, stad en regio?)?. Zo niet, kunt u dan aan inschrijver nader toelichten naar welke samenwerking u in 2e bullet naar refereert/ op doelt? "	Dat is correct. Daarnaast wordt hier ruimte geboden om in algemene zin iets te benoemen over de manier waarop de samenwerking kan worden vormgegeven zodat de inschrijvers zich kunnen onderscheiden.
40	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	aanbestedingsdoc umentK2 Casus	"K2 - 1e bullet vraagt u aan inschrijver: Op welke wijze kan inschrijver van toegevoegde waarde zijn in het bijdragen aan beter onderwijs, stad en regio? In het kader van transparantie en relevantie t.a.v. beoordeling van de opdracht begrijpt inschrijver uw uitvraag ten aanzien van bijdrage beter onderwijs. Echter in kader van relevantie t.a.v. beoordeling van de opdracht begrijpt inschrijver dit onvoldoende of niet tav gevraagde bijdrage voor stad en regio? Ons advies zou dan ook zijn om stad en regio hier te verwijderen. Ben u hier mee eens, zo niet kunt u motiveren waarom niet? En kunt u dan aan inschrijver nader toelichten welke aspecten u minimaal terug zou willen zien in beantwoording als het gaat om stad en regio? "	Zoals in de introductie nader toegelicht willen wij ook iets terug doen voor de stad en de omgeving. Goed onderwijs heeft immers een fundamentele functie binnen de maatschappij. Bijdrage aan de stad en regio kan inschrijver op veel verschillende manieren invullen. Bijvoorbeeld door flexibele arbeidskrachten in te zetten uit de regio of deel te nemen aan kennissessies in de regio. Wij snappen de behoefte naar transparantie en hebben in dat kader geprobeerd zo uitgebreid mogelijk onze behoefte en wensen te omschrijven in het aanbestedingsdocument en de introductietekst per gunningscriterium. Echter willen wij juist de inschrijvers ruimte geven om hun toegevoegde waarde te laten zien door het uit te dagen mee te denken met specifiek voor ons van toepassing zijnde vraagstukken.
41	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	programma van eisen B4	U geeft aan dat alleen feitelijk gewerkte uren in rekening mogen worden gebracht. Uitzendkrachten bouwen echter niet voldoende vakantiedagen op om alle schoolvakanties 'af te dekken'. Daarvoor zijn in plaats van 30 feitelijk 60 vakantiedagen nodig. Bent u bereid afspraken te maken over het 'inverdienen' van de korte vakanties. Hierbij wordt door een fulltimer 41,47 uur per week gewerkt op een gebruikelijke werkweek van 36,86 uur. Inschrijver stelt daarbij voor wekelijks 36,86 uur te betalen en te factureren en ook in de korte vakanties 36,86 uur te betalen en te factureren. Kunt u akkoord gaan met deze werkwijze?	In de door u opgetelde vakantiedagen van 60 dagen wordt de zomervakantie meegeteld. Over het algemeen wordt een uitzendkracht ingehuurd voor (een gedeelte) van het schooljaar, waarbij de zomervakantie geen onderdeel uitmaakt van de inhuurperiode. Kijkend naar de resterende vakantiedagen tijdens de kleinere vakanties wordt aangesloten bij de 30 dagen. Hetgeen door u gesteld is dus niet akkoord. Alleen de werkelijk gewerkte uren zullen worden uitbetaald.
42	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	programma van eisen D1	U geeft aan dat vakantiedagen onderdeel moeten uitmaken van de omrekenfactor. Kunt u aangeven of inschrijvers hierbij rekening dienen te houden met een opbouw van 30 vakantiedagen? Zodat er bij het vergelijk van de omrekenfactoren sprake is van een gelijk speelveld en zodat in de praktijk uitzendkrachten van verschillende opdrachtnemers dezelfde vakantierechten hebben?	Ja, zoals gesteld in de eisen dient de CAO te worden opgevolgd. Inschrijvers dienen dan ook rekening te houden met de opbouw van 30 vakantiedagen en dit te verrekenen in de werkgeverslasten.
43	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	programma van eisen D1	"U geeft aan dat de gehele cao mbo gevolgd dient te worden. In de cao voor uitzendkrachten wordt omschreven welke elementen uit de inlenersbeloning verplicht gevolgd moeten worden: a. het geldende (periode)loon in de schaal; b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung (adv); c. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder: overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegdienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk); d. initiële loonsverhoging, vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever; e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen); f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald); g. vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk; h. eenmalige uitkering (geen periodiek repeterende uitkeringen); i. thuiswerkvergoedingen; j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald) Bent u bereid deze eis hierop aan te passen?"	Zadkine volgt hierin de wettelijke kaders. Opdrachtnemer dient op arbeidsvoorwaardelijk gebied de CAO MBO te volgen. Het is dus correct dat op deze onderdelen de CAO MBO gevolgd dient te worden.
44	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	Prijzenblad	Gezien de schaarse populatie van de doelgroep docenten wenst inschrijver kandidaten te detacheren in fase A om hen op die manier te binden. Kan opdrachtgever het prijzenblad hierop aanpassen? En dus voor perceel 1 naast uitzenden fase A ook een omrekenfactor voor detacheren fase A uit te vragen?	Dit is niet akkoord. Er is bewust gekozen voor een uitvraag op uitzendconstructie. Er zal daarom geen aparte mogelijkheid geboden worden voor het kunnen indienen van een tarief voor detacheren.

45	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	prijzenblad	U maakt geen onderscheid tussen fase A en B voor AOW gerechtigden, terwijl hier voor inschrijver wel degelijk een verschil in werkgeverslasten zit. Bent u bereid om ook voor AOW de uitvraag in fase A en B te splitsen?	De inzet van AOW gerechtigden betreft met name de inzet van bijvoorbeeld surveillanten of andere tijdelijke functies. In de praktijk worden de AOW gerechtigden daarom alleen ingezet binnen Zadkine als fase A. De inzet van AOW gerechtigden in fase B komt daardoor vrijwel niet voor. Het prijzenblad zal daarom niet worden aangepast.
46	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	prijzenblad	U geeft aan de prijs te beoordelen vanaf de gemiddelde omrekenfactor 2,4000. Dienst inschrijver in het prijzenblad de percentages zo in te vullen dat bijvoorbeeld 110% werkgeverslasten als 1,100 in kolom C wordt ingevuld?	Dat is correct.
47	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	PvEF18	In eis F18 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?	De vraagstelling wekt de indruk dat uren afgewezen of aangepast kunnen worden, maar dat deze automatisch worden goedgekeurd zonder tegenbericht. Dit sluit niet aan bij de vereisten. Zadkine erkent echter dat het in de praktijk langer kan duren voordat een leidinggevende de uren accordeert en wij willen daarmee niet de uitbetaling aan de uitzendkracht vertragen. Het is daarom toegestaan, indien de uren na een vooraf te bepalen periode (bijvoorbeeld 3 werkdagen), dat de urenregistratie automatisch wordt goedgekeurd. Zo kan de betaling naar de uitzendkracht plaatsvinden middels een 'voorschot'. Pas nadat een leidinggevende de uren heeft geaccordeerd is er echter sprake van een definitief recht op de uitbetaling van de gewerkte uren Indien achteraf blijkt dat er onjuistheden zijn uitbetaald, dient een correctie achteraf plaats te kunnen vinden. Zadkine verwacht van opdrachtnemer in dit geval dat deze monitort in hoeverre automatische goedkeuringen plaatsvinden, zodat er proactief contact opgenomen kan worden met de HRM adviseurs als een leidinggevende herhaaldelijk zijn taak voor het goedkeuren van uren niet (tijdig) uitvoert.
48	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Inhoud	PvEF15	In de portal van opdrachtnemer kunt u de door ons opgemaakte opdrachtbevestiging inzien. Voor startdatum kunt u eventuele wijzigingen hierop, indien u niet akkoord bent met de opdrachtbevestiging, aan ons doorgeven. Geeft u geen wijzigingen door, dan wordt de opdrachtbevestiging als akkoord beschouwd. Bent u akkoord met deze werkwijze en termijn?	Nee, dit is niet akkoord. De huidige eis blijft gehandhaafd.
49	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Bijlage 4 Programma van eisenF19	"Op verzoek van opdrachtgever dient opdrachtnemer binnen één werkdag inzage te verlenen in dossiers van flexibele arbeidskrachten die ingezet zijn bij opdrachtgever." Als gevolg van de wet AVG kunnen wij hier niet aan voldoen; erkent u dit?	Nee, dit erkennen wij niet. Zadkine is verantwoordelijk voor de in te zetten flexibele arbeidskrachten. In het kader van dit doel is het benodigd om steekproefgewijs of bij bepaalde redenen (zoals twijfel over integriteit) belangrijke documenten te kunnen inzien uit het dossier. Zoals ook reeds in eis F12 toegelicht, kan onze accountant hier ook om vragen en moet Zadkine borging van het VOG dan aan kunnen tonen. Het is aan opdrachtnemer hoe deze inzage wordt ingeregeld. Indien er gekozen wordt voor het toesturen van documenten, zal Zadkine zorgen voor vernietiging. Het is bijvoorbeeld ook goed als er een Teams sessie wordt opgestart waarin de documenten worden getoond of de documenten bij Zadkine op locatie worden getoond. De invulling hiervan is aan opdrachtnemer. Zadkine is in het kader van de AVG ook verwerkersverantwoordelijke en zal dus de gegevens op de juiste manier behandelen.
50	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Concept ROK 164a	Inschrijver interpreteert dit als payroll en payroll is geen onderdeel van de aanbesteding, kan opdrachtgever aangeven wanneer de situatie 16a kan voorkomen?	Zoals tussen haakjes bij het artikel aangegeven, kan dit van toepassing zijn indien de flexibele arbeidskracht is overgenomen door een latende opdrachtnemer. In het beginsel is hiervan bij deze opdracht geen sprake. Mocht echter in onderling overleg ervoor gekozen worden om kandidaten over te nemen van de latende opdrachtnemer, dan geldt dit artikel.

51	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Concept ROK 9.3	Bent u bereid dit artikel aan te vullen met onderstaande bepaling: Aansprakelijkheid van Partijen voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, boetes, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten. Zo neen, graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord. Hierbij verwijzen wij naar de toelichting op de ARVODI 2018, waarin is uitgelegd dat gevolgschade en indirecte schade in de wet niet worden benoemd. Dat kan dus ook niet uitgesloten worden. Zie: https://www.pianoo.nl/sites/default/files/media/documents/Toelichting%20ARVODI-2018-mei2018.pdf Ook boek 6 Burgerlijk Wetboek (titel 1, afdeling 10) maakt geen onderscheid tussen verschillende vormen van schade. Art. 6:97 BW en 6:98 BW zijn duidelijk in hoe het schadebedrag bepaald wordt in geval van dispuut.
52	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	PvE F25	Opdrachtgever dient op de eerste werkdag van de medewerker de identiteit te controleren van de medewerker en kan op dat moment de gegevens overnemen voor eigen administratie. Naar mening van inschrijver is het formulier document vaststelling identiteit dan ook niet nodig. Gaat opdrachtgever akkoord met deze werkwijze?	Deze twee documenten zijn benodigd voor Zadkine om voorafgaand aan de start van de flexibele arbeidskracht zorg te dragen voor het aanvragen van een account e.d. De eis blijft daarom gehandhaafd.
53	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	PvE E4	Kan opdrachtgever aangeven in welke situatie eis E4 kan voorkomen? Gaat opdrachtgever naast opdrachtnemer zelf ook professionals werven en selecteren?	Deze situatie kan zich voordoen als Zadkine een vacature uit heeft staan voor een vaste medewerker, maar parallel ook vraagt om een flexibele arbeidskracht voor de tijdelijke invulling van de functie. Stel dat dan een kandidaat zich zowel meldt via het uitzendbureau als zich rechtstreeks zelf aanmeldt door te solliciteren op de vacature bij Zadkine. Dan doet de in eis E4 geschetste situatie zich voor.
54	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Algemeen	Met inwerkingtreding van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moeten er bij de aanvang van de opdracht afspraken worden gemaakt over de werkdagen en -tijden en/of referentiedagen en -tijden van de medewerker. Voor de inzet van medewerkers met voorspelbare werktijden dienen tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer afspraken gemaakt te worden over vaste werkdagen en - tijden. Voor de inzet van medewerkers met een oproepovereenkomst en/of geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden dienen Opdrachtgever en Opdrachtnemer afspraken te maken over de referentiedagen en - tijden. Referentiedagen en -tijden zijn dagen waarop de medewerker zich beschikbaar moet houden voor werk en dus ook kan worden verplicht om te komen werken (tenzij hij vakantie of ander verlof heeft opgenomen). Bent u bereid om over bovenstaande na gunning afspraken te maken? Zo niet, kunt u uw antwoord gemotiveerd toelichten?	Ja, hierover kunnen na gunning verdere afspraken worden gemaakt. Over het algemeen is het voor de functies die binnen Zadkine door flexibele arbeidskrachten worden ingezet gebruikelijk om vooraf afspraken te maken over de werkdagen en - tijden. Zadkine zal rekening houden met de geldende wet- en regelgeving waaronder de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
55	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	ARVODI- 2018artikel 25.1	In dit artikel stelt u onder andere dat uit de overeenkomst voortvloeiende rechten niet zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring aan derden mogen worden overgedragen. Inschrijver maakt onderdeel uit van een Holding en voor het optimaal financieren van het werkkapitaal, wil zij de optie behouden om haar vorderingen (facturen) aan derden te kunnen overdragen, zoals bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend, aan een zustermaatschappij binnen de Holding of een bank. U kunt in het geval van een dergelijke overdracht in beginsel blijven betalen aan dezelfde partij op hetzelfde bankrekeningnummer en zult derhalve geen hinder ondervinden van de overdracht. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u aangeven wat daar de reden van is?	Ja, hier kunnen wij mee instemmen indien er geen hinder ondervonden wordt aan de overdracht. Er dient voor deze specifieke situatie vooraf geen toestemming te worden gevraagd. Opdrachtnemer dient wel altijd de facturatie uit te voeren vanuit dezelfde entiteit als de entiteit waarmee Zadkine aan de voorkant een overeenkomst aangaat.
56	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Concept Raamovereenkom startikelen 11.4, 11.5 en 11.9	In de artikelen 11.4, 11.5 en 11.9 wordt verwezen naar artikel 12.1 en 12.2. Inschrijver veronderstelt dat dit een omissie betreft en dat dit artikel 11.1 en 11.2 moet zijn. Kunt u dit bevestigen en zo ja, aanpassen in de genoemde artikelen? Zo nee, graag uw toelichting.	Dat is correct. Dit zal aangepast worden voorafgaand aan het moment van ondertekening.
57	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	Programma van Eisen Eis F23	Ingevolge eis F23 dient opdrachtnemer de continuïteit van de bedrijfsvoering te garanderen wanneer een reeds ingezette flexibele arbeidskracht vervangen moet worden. Voor het kunnen voldoen aan deze eis is het volgende van belang. Bij het vervullen van een vervangingsaanvraag is opdrachtnemer van vele externe factoren afhankelijk waarop zij geen invloed kan uitoefenen. Daarom kunnen wij slechts toezeggen dat wij ons volledig en zo goed mogelijk zullen inspannen om voor vervanging zorg te dragen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja, dit is akkoord. Opdrachtnemer zal zich hiertoe maximaal inspannen. Opdrachtnemer dient in een dergelijk geval binnen twee werkdagen te laten weten of het lukt om vervanging te regelen. Indien een vervanging door opdrachtnemer niet gevonden kan worden, zal opdrachtgever de opdracht opnieuw uitzetten bij alle partijen waarmee een raamovereenkomst is aangegaan.
58	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Juridisch	PvEF19	Inschrijver mag alleen inzage geven in de dossiers van flexibele arbeidskrachten, indien en voor zover dit is toegestaan op basis van de AVG. Wij verzoeken u om dit toe te voegen aan eis F19. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 49.

59	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Aanbestedingsdocument, blz 10, 3.2 Perceel 2 – Overige functies t/m salarisschaal 9	a) Beheert u zelf de surveillantenplanning of verwacht u hierin iets van de opdrachtnemer? b) Hanteert u bij het aanvragen van een surveillant exact dezelfde termijn als vermeld in het programma van eisen bij F3? Zo niet hoe verloopt dit proces?	a. De planning wordt door opdrachtgever zelf beheert. Hierin wordt van de opdrachtnemer niets verwacht. b. Ja, het proces voor surveillanten zal hetzelfde worden uitgevoerd.
60	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 4 Programma van eisenB1	U eist een maandelijkse of vierwekelijkse factuur. Dit betekent voor ons een langere voorfinanciering, aangezien wij uitzendkrachten volgens de ABU-CAO wekelijks salaris uitbetalen. Gaat u akkoord met facturering per week?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 11.
61	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 4 Programma van eisenB7	Kunt u aangeven op welke termijn met AFAS gewerkt gaat worden en wat u op dat moment verwacht van de opdrachtnemer?	Naar verwachting gaat dit in de loop van 2023 in gebruik genomen worden bij de afdeling HRM. Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat straks het inkoopordernummer of het contractnummer wordt vermeld op de facturen. Voor de lopende opdrachten bij het in gebruik nemen van AFAS zal tegen die tijd tijdig contact worden opgenomen om werkafspraken te maken. Daarnaast is het vanaf het gebruik van AFAS van belang dat facturen in PDF en in XML/UBL worden aangeboden, zodat deze goed verwerkt kunnen worden.
62	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage4 Programma van eisenD1	Per 1-1-2023 is een eventuele eindejaarsuitkering onderdeel van de beloningsregeling voor uitzendkrachten. Het moment van uitkeren is vooraf onbekend. Gaat u ermee akkoord dat deze apart doorbelast wordt op het moment dat deze uitgekeerd moet worden? Dit heeft voor u als voordeel dat - omdat het hierin niet wordt opgenomen - het vereiste all-in tarief zuiverder is.	Nee, dit is niet akkoord. De reservering voor de eindejaarsuitkering dient reeds verwerkt te worden in de werkgeverslasten. Het is aan de opdrachtnemer wanneer dit wordt uitbetaald aan de uitzendkracht.
63	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 4 Programma van eisenE4	Hoe maakt u aan opdrachtnemer toonbaar dat u zelf middels werving en selectie bij dezelfde kandidaat bent uitgekomen?	Van deze situatie is alleen sprake indien er gelijktijdig aan de werving van een flexibele arbeidskracht een algemene vacature is uitgezet. Het is dan inzichtelijk voor opdrachtnemers dat deze vacature uitstaat aangezien daarvoor openbare kanalen worden gebruikt. In het systeem van Zadkine wordt geregistreerd welke sollicitaties er zijn ontvangen en op welke data de sollicitatie is binnengekomen.
64	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 4 Programma van eisenF18	In ons digitale urenregistratiesysteem kunt u op medewerkersniveau altijd uren inzien, afkeuren en achteraf corrigeren. De controleur van de declaratie ontvangt een e-mail op medewerkersniveau van de door de employee ingediende declaratie. Op deze manier kan uw organisatie tijdig de door de employee onjuist ingevoerde declaratie aanpassen. Gaat u akkoord met deze wijze van goedkeuring op medewerkersniveau?	Zie hiervoor de beantwoording op vraag 47.
65	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Aanbestedingsdocument6.1.3	Gezien de complexiteit van de kwalitatieve gunningcriteria en ten gunste van een goede en volledige beantwoording van alle subvragen, verzoeken wij u het aantal pagina's per criterium te verruimen naar 5A4. Gaat u akkoord?	Ja, dit is akkoord. Het is toegestaan per gunningscriterium maximaal 5 A4 aan te leveren.
66	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 4 Programma van eisenF25	Deze documenten zijn niet toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten. Mogen wij ervan uitgaan dat u er zelf zorg voor draagt dat de flexibele arbeidskracht deze invult, ondertekent en bij u aanlevert?	Dit zijn werkdocumenten. Die zullen na de gunning worden gedeeld met de opdrachtnemers. De formulieren dienen vooraf door het uitzendbureau te worden ingevuld, zodat voorafgaand aan de start van de inzet de gegevens bij Zadkine bekend zijn.
67	Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Proces	Bijlage 7 Aanbestedingsvoorwaarden 2. Contact en stellen van vragen, bullet 1	Het Uniform Europees Aanbestedingsdocument wordt ondertekend door onze directeur, als rechtsgeldig vertegenwoordiger. Deze persoon is echter niet voor u het aanspreekpunt gedurende dit aanbestedingsproces. Erkent u dit? Uiteraard vermelden wij de contactgegevens van het aanspreekpunt op de UEA.	Dat is geen probleem. Dit is akkoord.