Nota van Inlichtingen 2 - 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	Nota van Inlichtingen	NVI1 Vraag 41 - ver	U stelt dat gezien de vakantiedagen tijdens de kleine vakanties wordt aangesloten bij 30 vakantiedagen, omdat de zomervakantie geen deel uit maakt van de inhuurperiode. Een uitzendkracht heeft echter de 30 vakantiedagen wel nodig om de kleine vakanties te kunnen overbruggen en heeft juist omdat de inhuurperiode afloopt nog vakantiedagen nodig voor de zomervakantie. Daarbij is het niet toegestaan om af te wijken van de normjaartaak, waardoor ook uitzendkrachten 41,47 uur (bij fulltime) per week maken en daarmee 'extra uren' kunnen inverdienen. Het is bij inhuur in het onderwijs dan ook gebruikelijk om hierin tegemoet te komen door de korte vakanties "in te verdienen". Bent u bereid hier alsnog akkoord op te geven? Hierbij wilt inchrijver u nog attenderen op het feit dat goede kandidaten kunnen kiezen uit verschillende banen bij opdrachtgevers. Indien u als opdrachtgever afwijkende en minder gunstige arbeidsvoorwaarden biedt loopt u het risico dat goede kandidaten kiezen voor een andere opdrachtgever.	Voor perceel 1 en 2 geldt: de werkelijk gewerkte uren worden uitbetaald. Tijdens de vakantieperiode worden de uitzendkrachten dus niet doorbetaald. Aangezien alle werkelijk gewerkte uren worden uitbetaald, verwachten wij dat de docenten in perceel 1 circa 41,47 uur per week zullen werken en zij die uren ook allen uitbetaald krijgen. We wijken daarin niet af van de normjaartaak, maar kiezen voor een werkwijze van uitbetaling van de werkelijk gewerkte uren. Hiervoor kiezen wij om de uitbetaling zo zuiver mogelijk te houden en discussies te voorkomen over het wel of niet doorbetaling van vakantieperiodes in geval van kortere inhuurperiodes (waarbij deze vakanties dus nog niet 'inverdiend' zijn. Het is aan u als uitzendbureau om ervoor te kiezen om de uitzendkracht ook deze werkelijke uren uit te betalen of om de uitzendkracht minder uren uit te betalen en deze uren te reserveren voor het 'in verdienen' van de vakantieperiodes.
2	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Nota van Inlichtingen	NVI1 Vraag 65 - ver	U geeft per wens een uitbreiding naar 5 te gebruiken pagina's. Dit wordt echter gevraagd voor perceel 2. Kunt u bevestigen dat de uitbreiding ook voor perceel 1 geldt?Zo niet kunt u motiveren waarom niet?	Ja, dit is voor perceel 1 en perceel 2 van toepassing.
3	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Nota van Inlichtingen	NVI1 vraag 5 -vervo	U stelt dat betaling van enkel de wervingskosten over de resterende uren redelijk is aangezien inzet van de uitzendkracht niet meer via opdrachtnemer zal plaatsvinden. Inschrijver kan zich hier niet in vinden. Om de kosten voor werving & selectie te kunnen terug verdienen is een vergoeding van 25% van het uurtarief noodzakelijk. Dit staat los van het feit dat we geen kosten meer maken voor uitbetaling van de uitzendkracht. Een vergoeding over alleen het deel wervingskosten van de omrekenfactor doet geen recht aan de benodigde wervingsinspanningen van inschrijver. Daarbij zorgt dit ervoor dat wij in onze prijsstelling de werving & selectie kosten op een andere manier moeten verdisconteren, wat leidt tot een ongewenst hogere prijs per gewerkt uur. Bent u bereid deze vergoeding aan te passen naar 25% van het uurtarief over het resterend aantal uren?	Nee, wij zijn hier niet toe bereid. De eis blijft gehandhaafd. De omrekenfactor is opgebouwd uit werkgeverslasten, wervingskosten en overhead. De werkgeverslasten gaan over naar Zadkine op het moment van overname en die zijn dan dus niet meer van toepassing. Wij kunnen ons wel voorstellen dat vooraf de overhead per uur bereken dis is op basis van een langere inhuurperiode. Wij zijn daarom bereid om zowel de 'wervingskosten' als de 'overhead' uit de omrekenfactor te betalen voor de resterende uren (tot 1040 uur), maar dus niet de werkgeverslasten en het bruto uurloon. Het is aan de inschrijver om voor de onderdelen 'wervingskosten' en 'overhead' in de omrekenfactor een reëel percentage aan te bieden. De eis wordt daarmee als volgt aangepast: Indien er sprake is van overname eerder dan de inzet van 1040 uur zal er een fee betaald worden voor overname van maximaal het aantal resterende uren (tot de 1040 uur) maal het opgegeven gedeelte van de omrekenfactor ten aanzien van 'wervingskosten' en 'overhead'.

4	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Nota van Inlichtingen	NVI 1 vraag 1- verv	U gaat niet akkoord met het indexeren van de omrekenfactor, omdat de kostenstijgingen in de bedrijfskosten gecompenseerd worden doordat als de cao lonen stijgen de omrekenfactor automatisch mee stijgt. U stelt dat het los indexeren van de omrekenfactor een dubbele indexering is. Inschrijver kan zich hier niet in vinden. De omrekenfactor stijgt indien er sprake is van wettelijke wijzigingen in werkgeverslasten, niet als gevolg van het stijgen van de cao lonen. De stijging van de omrekenfactor door wettelijke wijzigingen is alleen een dekking van de daadwerkelijke loonkosten van uitzendkrachten. De stijging van de werkgeverslasten is dus geen compensatie voor stijging van de bedrijfskosten. Wij zien in de huidige situatie waarin er sprake is van een ongekend hoge inflatie en een significante toename van lasten en uitgaven, dat het indexeren van de prijzen noodzakelijk is om de financiële risico's tussen opdrachtgever en opdrachtnemer eventwichtig te verdelen. Wij vragen u daarom alsnog het indexeren van de omrekenfactor eens per jaar toe staan. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo niet, bent u dan bereid om hier in ieder geval ieder jaar over in overleg te treden?	Nee, dit is niet akkoord. De omrekenfactor wordt berekend over het loon van de uitzendkracht. Indien het loon van de uitzendkracht 1000 euro per maand is en de omrekenfactor 2,1, dan betaald Zadkine aan het uitzendbureau 2100 euro per maand (1100 euro per maand voor werkgeverslasten, wervingskosten en bureaumarge). Als het loon van de uitzendkracht door cao wijzigingen stijgt naar 1200 euro per maand en de omrekenfactor blijft 2,1 dan krijgt het uitzendbureau 2520 euro per maand (1320 per maand voor werkgeverslasten, wervingskosten en bureaumarge). Aangezien de marge berekend wordt over het uurloon en het uurloon door cao wijzigingen stijgt, is Zadkine van mening dat de marge automatisch voldoende meestijgt. Wij zijn wel bereid om ieder jaar in overleg te treden indien er inflatie van toepassing is vanuit het CBS.
5	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Nota van Inlichtingen	NVI-1 12	Kunt u concreet omschrijven welke taken een 'medewerker facilitair' heeft? Is het vergelijkbaar met een conciërge?	Dit betreft een functiereeks waar meerdere functies onder vallen. De functie van conciërge kennen we binnen Zadkine eigenlijk niet. Een deel van de werkzaamheden die vroeger bij de conciërge lagen, zijn nu belegd onder een servicepunt medewerker welke tevens aanvullende taken heeft zoals telefonische vragen beantwoorden. De medewerker facilitair is daardoor steeds meer een allround functie aan het worden binnen Zadkine. Bij taken van de medewerker facilitair moet onder andere, maar niet limitatief gedacht worden aan: beantwoorden van gebruikersvragen, controleren van de status van gebouwen en terreinen, uitvoeren van eenvoudige reparaties ten aanzien van gebouwen en terreinen, contact met leveranciers over storingen en reparaties, ondersteunen bij gebruik van standaard ICT apparatuur, administratieve taken, ontvangen van bezoekers en ontvangen van poststukken.
6	Perceel 1 - Onderwijspersoneel, Perceel 2 - Overige functies t/m salarisschaal 9	Nota van Inlichtingen	NVI66	Wilt u deze documenten aan de aanbestedingsdocumenten toevoegen zodat wij deze kunnen inzien?	De werkdocumenten voor 'document vaststelling identiteit' en het 'formulier nieuw personeel' zijn samen deze Nota van Inlichtingen 2 gepubliceerd op TenderNed. Aangezien dit nadrukkelijk werkdocumenten betreffen, kunnen deze aan veranderingen onderhevig zijn.