

Nota van Inlichtingen - Europese aanbesteding inhuur flexibel arbeidskrachten voor Firda

Deze nota van inlichtingen omvat 11 pagina's alsmede een gerectificeerde Bijlage F Prijzenblad en is opgesteld naar aanleiding van vragen over de offerteaanvraag in het kader van de Openbare Europese aanbesteding inhuur flexibele arbeidskrachten voor Firda. Conform deze offerteaanvraag worden hiermee de vragen en de daarop gegeven antwoorden uiterlijk 15 april 2024 geanonimiseerd in de vorm van een 'nota van inlichtingen' gepubliceerd op TenderNed.

Nr.	Verwijzing	Vraag en Antwoord
1	§ 1.2, pag. 5	Ivm de krapte op de arbeidsmarkt is het wenselijk voor organisaties als Firda om de aanbesteding aan meerdere partijen te gunnen, voor een hogere leveringszekerheid. Ben u bereid om de aanbesteding te gunnen aan 3 partijen (ipv 1)?
		Firda gaat hiermee niet akkoord. Vanuit de huidige situatie is de gewenste situatie omschreven.
2	§ 1.2, pag. 5	Uitzenden is een andere dienstverlening met andere CAO-voorwaarden dan detacheren. Dit is niet voor alle HR-dienstverleners mogelijk. Bent u bereid om uitzenden in een apart perceel in te delen?
		Firda gaat hiermee niet akkoord. Vanuit de huidige situatie is de gewenste situatie omschreven.
3	§ 1.2, pag. 5	U geeft aan dat gelet op de Wet DBA op zorgvuldige wijze invulling gegeven dient te worden aan de inzet van ZZP. Om die zelfde reden kijkt inschrijver nauwkeurig naar de inzet van ZZP, wat onder andere inhoudt dat voorafgaand aan de opdracht onder andere intern door inschrijver wordt getoetst of de opdracht zich leent voor werken in zelfstandigheid. Indien de opdracht/ZZP niet door de interne toets komt zal inschrijver de ZZP'er niet inzetten. Dit geldt onder andere voor een docent (niet zijnde een gastdocent). 1. Kunt u zich hierin vinden? 2. Kunt u bevestigen dat u inschrijver niet zult verplichten een ZZP'er in te zetten die niet door de interne toets van inschrijver komt?
		1. Ja. 2. Ja.
4	§ 1.3, pag. 5	Wat bedoelt u hier precies met de inspanningsverplichting?
		De zin "De inzet van de flexibele arbeidskracht wordt verrekend op basis van werkelijk gemaakte uren en het afgesproken uurtarief, een inspanningsverplichting" betekent dat de betaling voor de flexibele arbeidskracht wordt bepaald door de daadwerkelijk gewerkte uren, vermenigvuldigd met het overeengekomen uurtarief. Daarnaast wordt er gesproken van een "inspanningsverplichting". Dit houdt in dat de flexibele arbeidskracht zich verplicht om zich maximaal in te spannen om de overeengekomen taken naar behoren uit te voeren. Het betekent dus dat de flexibele arbeidskracht zijn best moet doen om zijn taken naar behoren uit te voeren, maar dat de vergoeding niet afhankelijk is van het resultaat, maar van de daadwerkelijk gewerkte uren.
5	§ 1.3, pag. 5	U geeft in de aanbestedingsleidraad in paragraaf 1.3 op pagina 5 aan dat er voor OBP flexibele arbeidskrachten t/m functieschaal 11 ingezet (kunnen) worden. Kunt u aangeven om welke functie het gaat bij OBP en welke functieschalen daarbij horen?
		Facilitaire functies (schaal 2 t/m 8) Administratieve functies (schaal 4 t/m 7), Secretariële functies (schaal 6 t/m 8) (ICT functies (schaal 6 t/m 9), Specialistenfuncties (beleidsondersteuning/advies) (schaal 8 t/m 11).

6	§ 1.4, pag. 6	U geeft in de aanbestedingsleidraad in paragraaf 1.4 op pagina 6 aan dat er een verdeling uitzenden-detacheren is van 50%-50%. Betekent dit dat er op dit moment geen sprake is van inzet van ZZP'ers?
	De aanname is correct. Verhouding uitzenden en detacheren is 50% - 50% en er is op dit moment geen sprake van inzet van ZZP-ers.	
7	§ 1.6, pag. 6	U kiest voor een wachtkamerconstructie met een looptijd van (maximaal) 1 jaar, vermeld in de aanbestedingsleidraad in paragraaf 1.6 op pagina 6. Waarom slechts voor een jaar? De initiële contracttermijn is immers 3 jaar.
	Firda gaat akkoord en past de wachtkamerconstructie aan naar 3 jaar.	
8	C 9	Kunt u aangeven welke functies vertegenwoordigd worden in het beoordelingsteam?
	Het beoordelingsteam bestaat uit vijf medewerkers van Firda, met de volgende functies: HRM (directeur, twee adviseurs, een recruiter en een teamleider HR Services), één Business Controller Alle beoordelaars hebben dezelfde beoordelende rol. Het beoordelingsteam wordt in haar werkzaamheden procedureel ondersteund door het inkoopadviesbureau Rietplas Consultancy B.V.. Medewerkers van Rietplas Consultancy B.V. beoordelen zelf niet. NB. Mocht een van de beoordelaars om bepaalde redenen niet aan de beoordeling kunnen deelnemen dan is Firda niet verplicht een vervanger aan te wijzen, tenzij de minimale bezetting van drie personen in het geding is.	
9	Bijlage C13.1	Inschrijver verzoekt opdrachtgever om Stipp en Stipp plus te volgen ipv ABP. Inschrijvers zijn namelijk verplicht om de ABU of NBBU te volgen en daar volgt geen ABP pensioen uit.
	Akkoord, waarbij Firda in dat geval kiest voor StiPP Plus. Zie ook aangepast prijzenblad.	
10	Bijlage C13.1	Als onderdeel van de Prijsaspecten geeft u aan dat inschrijver rekening dient te houden met ABP pensioen. In het geval van Payroll dient inschrijver inderdaad ABP of een gelijkwaardig pensioen aan te bieden. Echter bij kandidaten waarbij wij de werving en selectie hebben verzorgd en die bij ons in dienst zijn met een uitzend- of detacheringsovereenkomst valt pensioen niet onder de inlenersbeloning en hebben wij als uitzendorganisatie een verplichte aansluiting bij StiPP. Door deze eis te handhaven sluit u de mogelijkheid tot inschrijven van meerdere detacheringsbureaus uit. Bent u bereid deze eis voor uitzenden en detacheren te laten vervallen en akkoord te gaan met het bieden van het StiPP pensioen?
	Zie antwoord vraag 9.	
11	Bijlage C13.1	U geeft aan dat in de geoffreerde omrekenfactoren voor uitzenden uitgegaan dient te worden van ABP pensioen. Uitzendorganisaties is het helaas niet toegestaan om zich aan te sluiten bij het ABP en deze wens is dus helaas niet toepasbaar voor inschrijver. Bent u bereid om voor uitzenden en detacheren akkoord te gaan met het stipp plus pensioen en het prijzenblad hierop aan te passen?
	Zie antwoord vraag 9.	
12	Bijlage C13.1	U geeft aan dat u alleen over de gewerkte uren een factuur wenst te ontvangen. Het is wenselijk voor onderwijsgevend personeel dat de korte vakanties wel worden doorbetaald, net als dit bij uw vaste personeel het geval is. Bent u in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt bereid om OP uitzendkrachten ook te laten "sparen" voor korte vakanties zodat deze wel worden

		doorbetaald en gefactureerd in de korte vakanties?
		Niet akkoord. In het aanstellingsbeleid van Firda is vastgelegd dat, in het kader van transparantie en de gelegenheid bieden voor interne mobiliteit, iedere reguliere en tijdelijke vacature - ook voor een project of een klus - wordt geplaatst op het interne vacatureportaal. Het verschil en de voorkeur van Firda tussen intern en extern wordt door de betaling van gewerkte uren.
13	Bijlage C13.2.1 en C13.2.2	U geeft aan dat we voor open vraag 3A4 mogen gebruiken. De kaders in de bijlagen beperken de ruimte van deze A4. Kun u ermee akkoord gaan dat inschrijvers gebruik mogen maken van een regulier A4 format zonder deze kaders ten gunste van de kwaliteit van de te beantwoorden open vragen?
		Niet akkoord.
14	Bijlage C 13.1	U geeft aan dat pensioen moet worden opgenomen in het prijzenblad, gaat u ermee akkoord dat inschrijver Stippensioenen reserveert voor alle uitzendkrachten conform ABU cao?
		Zie antwoord vraag 9.
15	Bijlage C 13.2.1	U stelt in deze wens de volgende vraag: "Op welke wijze gaat u de verschillende stakeholders binnen Firda - directeuren, teamleiders, HRM en Recruitment - ontzorgen bij het werven van met name Onderwijzend personeel?" Inschrijver begrijpt niet zo goed wat u bedoelt met het ontzorgen bij het werven. Inschrijver is namelijk van mening dat het werven sowieso volledig bij de inschrijver ligt. Hoe kijkt u hiernaar? Kunt u een verduidelijking geven?
		"Ontzorgen bij het werven van personeel" verwijst naar het proces waarbij de inschrijver een actieve rol speelt in het vereenvoudigen en verlichten van de taken en verantwoordelijkheden die normaal gesproken bij het werven van personeel komen kijken. Dit houdt in dat de inschrijver maatregelen en diensten aanbiedt om de verschillende stakeholders binnen Firda - zoals directeuren, teamleiders, HRM en Recruitment - te ondersteunen en te ontlasten tijdens het wervingsproces van met name onderwijzend personeel. Voorbeelden bieden van advies en begeleiding aan directeuren, teamleiders, HRM en Recruitment bij het nemen van beslissingen met betrekking tot het aannemen van personeel en administratieve taken met betrekking tot het wervingsproces, zoals het opstellen van vacatureteksten.
16	Bijlage C 13.2.1	In de wens worden er meerdere vragen gesteld per bullit. Om deze vraag volledig te kunnen beantwoorden en alle facetten uit het beoordelingskader te kunnen raken vragen we om 1 extra A4 voor deze wens. Gaat u hiermee akkoord?
		Niet akkoord. Het aantal pagina's is bewust beperkt gehouden vanuit de gedachte dat een "expert" die het project doorziet weinig tekst nodig heeft om de essentie vast te leggen. Firda wil d.m.v. het maximeren van het aantal pagina's A4 inschrijvers stimuleren dat de antwoorden "to-the-point" zijn.
17	Bijlage C 13.2.1	In het eerste gedeelte van de eerste bullit stelt u: "Hoe kijkt inschrijver naar de inhuurmarkt in het MBO." Doelt u daarmee op onze visie op de arbeidsmarkt binnen het MBO? Of bedoelt u iets anders met de inhuurmarkt? Graag uw verduidelijking.
		Firda bedoelt de arbeidsmarkt voor personeel binnen het MBO.
18	Bijlage C 13.2.1	U stelt in deze wens de volgende vraag: "Op welke wijze gaat u de verschillende stakeholders binnen Firda - directeuren, teamleiders, HRM en Recruitment - ontzorgen bij het werven van met name Onderwijzend personeel?" Betekent dit dat we ons antwoord alleen moeten richten op onderwijzend personeel of ook op onderwijsondersteunend en beheerspersoneel?

		Met het woord met name wordt tevens bedoeld onderwijsondersteunend personeel.
19	Bijlage C 13.2.2	Inschrijver vindt de inleidende zin op de casussen zeer lang en daardoor verwarrend. Kunt u concreet en duidelijk aangeven wat u precies per casus van de inschrijver verwacht? De inleidende zinnen zin is om de context te schetsen. De subvragen achter de bullits moeten worden beantwoord.
20	Bijlage C 13.2.2	"U stelt in deze vraag de volgende deelvraag: ""De KPI's uit bijlage C4.7 zien wij graag met maximaal twee (2) KPI's vanuit inschrijver aangevuld. Hierbij geeft u een onderbouwing en meetmethode aan."" Inschrijver gaat er hiervan uit dat we alleen een onderbouwing en meetmethode voor de extra 2 KPI's moeten geven en niet voor de KPI's uit de bijlage. Is deze aanname juist? " De aanname is correct.
21	Bijlage C.13.2.2	U vraagt aan opdrachtnemer om in de case te beschrijven hoe opdrachtnemer binnen 1 dag een kandidaat regelt voor een korte opdracht van een week. Kunt u aangeven of dit vaak voorkomt en voor welke profielen? Komt niet vaak voor, bij ziekte kan het mogelijk zijn. Mogelijk verwachten we dit voor afdeling Facilitair dan wel voor administratieve functies bij onverwachte calamiteiten.
22	Bijlage C en E	In het aanbestedingsdocument in bijlage C13.2 vraagt u om een geanonimiseerde uitwerking van de kwaliteitscriteria. U geeft aan dat geanonimiseerd inhoud dat er geen bedrijfsnaam of andere bedrijfskenmerken genoemd dienen te worden. Een dergelijke eis is zeer ongebruikelijk in de markt. In een uitwerking komen vrijwel altijd begrippen en productomschrijvingen voor die zeer herkenbaar zijn en eenvoudig te herleiden zijn naar een inschrijver, omdat ze uniek en/of algemeen bekend zijn. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld ervaring en andere relevante informatie. Bent u bereid de anonimiteitseis te schrappen? Niet akkoord. Deze anonimiteitseis zorgt voor een betere borging van de beoordeling en "gelijker speelveld".
23	Bijlagen B,F,H	U heeft bijlagen B, F, en H in de offerteaanvraag opgenomen. Kunt u deze bijlagen separaat als bewerkbaar (word) document uploaden zodat inschrijvers de betreffende documenten in het oorspronkelijke format kunnen invullen? Er is een bijlagenbundel in Word format geplaatst onder aanbestedingsdocumenten op TenderNed. De bijlagen mag u zelf scheiden per bijlagen.
24	Bijlage D, PvE Eis A5	U geeft aan dat Opdrachtgever zich het recht voorbehoudt om aanvullende /andere eisen te stellen indien er een verandering van wet -en regelgeving plaatsvindt. Opdrachtnemer ziet deze afspraak graag wederkerig, daar ook Opdrachtnemer mogelijk in de toekomst haar beleid moet aanpassen in verband met wijzigingen op het gebied van wet- en regelgeving. Kunt u hiermee instemmen? Akkoord.
25	Bijlage D, PvE Eis A6	Gegadigde merkt op dat zij niet alle risico's voor wat betreft de Wet DBA op zich kan nemen, indien de aanbestedende dienst bijvoorbeeld – ondanks contractueel overeengekomen dit niet te doen – alsnog in de praktijk leiding en toezicht uitoefent. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat claims en naheffingen in dat geval voor rekening van de aanbestedende dienst komen? Graag uw motivatie indien dit niet akkoord is en u dus van mening bent dat gegadigde alle inhuurrisico's wel opzich moet nemen ook in geval het niet aan gegadigde is toe te rekenen.

	Akkoord.	
26	Bijlage D, PvE Eis A6	1. Gezien het feit dat de zzp-dienstverlening een ander soort dienstverlening is dan het ter beschikking stellen van inhuurkrachten welke werkzaam zijn onder uw leiding en toezicht, dienen er ten aanzien van de zzp-dienstverlening specifieke voorwaarden te worden overeengekomen. Opdrachtnemer is namelijk in verregaande mate afhankelijk van de wijze waarop opdrachtgever zich opstelt om te kunnen voldoen aan de wet DBA. Daarbij is het van groot belang dat opdrachtgever in de daadwerkelijke uitvoering van de werkzaamheden/aansturing ook opvolging zal geven aan de vereisten die de wet DBA stelt aan de inzet van zzp'ers. Wij stellen voor om hier na gunning over in gesprek te gaan en de te maken aanvullende afspraken omtrent beheersmaatregelen vast te leggen in een bijlage bij de raamovereenkomst. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? 2. Inschrijver merkt op dat de beoordeling vooraf met betrekking tot de in te zetten ZZP'er geen garantie kan inhouden voor het verdere verloop van de ZZP inzet zodat het redelijk is om ook tussentijds te kunnen ingrijpen in de bestaande rechtsverhouding. Indien uit de noodzakelijke tussentijdse beheersmaatregelen volgt dat inzet als ZZP'er niet meer mogelijk is zou het mogelijk moeten zijn om de inzet te beëindigen of te wijzigen in een andere vorm van inzet. Staat u ervoor open daar afspraken over te maken? Zo nee, waarom niet? "
	1. Akkoord. 2. Akkoord.	
27	Bijlage D, PvE Eis B4	Inschrijver gaat ervan uit dat de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer niet verder reikt dan het informeren van de flexibele arbeidskracht omtrent de gedragsregels. Kunt u dat bevestigen?
	Dat is correct.	
28	Bijlage D, PvE Eis B7	De reactietermijn van een kortdurende uitvraag is niet realistisch gezien de markt, kunt u deze gelijktrekken aan de reactietermijn bij een langdurige uitvraag?
	Niet akkoord.	
29	Bijlage D, PvE Eis B20	Kunt u bij deze rekening houden met de opzegtermijnen die gelden volgens de abu-cao?
	Akkoord.	
30	Bijlage D, PvE Eis B26	Inschrijver gaat ervan uit dat u onder wet of enig verbindend voorschrift ook verstaat cao (ABU of MBO). Kunt u dat bevestigen?
	Akkoord.	
31	Bijlage D, PvE Eis C1	In het geval van payroll gelden er andere regels ten aanzien van beloning en ontslag dan bij uitzendkrachten. Bent u zich hiervan bewust en conformeert u zich daaraan?
	Akkoord.	
32	Bijlage D, PvE Eis C	Inschrijver begrijpt deze eis ten aanzien van uitzenden, payroll en zzp nu deze verloont worden per gewerkt uur echter een detachingskracht heeft recht op een vast arbeidsomvang en opdrachtnemer reserveert deze uren ook voor opdrachtgever. Kan opdrachtgever ervoor instaan dat zij zich wel zal inspannen om het aantal afgesproken contracturen na te leven?

		De aanname is correct. Firda zal zich inspannen om het aantal afgesproken uren af te nemen.
	Bijlage D, PvE Eis C1	Kunt u aangeven wat u verstaat onder een geldige reden om af te wijken van de inhuurperiode?
33		Een geldige reden om af te wijken van de overeengekomen inhuurperiode kan variëren afhankelijk van de specifieke omstandigheden en de aard van het werk. Voorbeelden van situaties waarin het redelijk kan zijn om af te wijken van de overeengekomen inhuurperiode: - onvoorziene omstandigheden: bijvoorbeeld, als er onverwachte wijzigingen optreden in de projectvereisten, de marktomstandigheden of de beschikbaarheid van andere middelen die de oorspronkelijk overeengekomen inhuurperiode beïnvloeden; - veranderingen in de behoeften van het project: Als het project evolueert of als er nieuwe taken of verantwoordelijkheden ontstaan die een langere inhuurperiode vereisen dan oorspronkelijk gepland; - noodzaak van aanvullend werk: als er extra werkzaamheden ontstaan die niet voorzien waren bij het opstellen van het oorspronkelijke inhuurcontract en die een verlenging van de inhuurperiode rechtvaardigen.
34	Bijlage D, PvE Eis C1	Bij detachering worden een vast aantal uren per week afgesproken. Gaat opdrachtgever ermee akkoord dat van het aantal uren per week niet kan worden afgeweken, maar dat de opdracht wel tegen de wettelijke opzegtermijnen kan worden opgezegd?
		Zie antwoord op vraag 32.
35	Bijlage D, PvE Eis C3	In de cao MBO en wetgeving wordt gevraagd om een VOG van maximaal 6 maanden oud. U vraagt nu om een VOG van maximaal 3 maanden oud. Kunt u deze eis aanpassen naar 6 maanden? Of aangeven waarom u een VOG van maximaal 3 maanden oud wilt.
		Akkoord met een VOG van maximaal 6 maanden oud.
	Bijlage D, PvE Eis C16	Het kan helaas voorkomen dat een kandidaat wegens ziekte of andere dringende reden niet komt opdagen en dit ook niet tijdig meldt, bijvoorbeeld omdat deze in het ziekenhuis ligt. Gaat u ermee akkoord dat een no-show bij ziekte of andere dringende reden niet wordt meegenomen in de telling voor een eventuele boete?
36		Een "no-show" verwijst naar het niet komen opdagen op het werk zonder voorafgaande kennisgeving of zonder geldige reden. Opdrachtgever gaat ermee akkoord dat een no-show bij een andere dringende reden niet wordt meegenomen, vermits de "andere dringende reden" verwijst naar omstandigheden buiten de controle van de kandidaat die het onmogelijk maken om op het werk te verschijnen, zoals: als een werknemer plotseling ziek wordt en daardoor niet in staat is om te werken, een plotselinge familiecrisis (bijv. een sterfgeval in de familie, een ongeval of een noodsituatie thuis) die onmiddellijke aandacht vereist, als een werknemer vast komt te zitten in het verkeer als gevolg van een ongeval, wegafsluiting of storing in het openbaar vervoer die buiten hun controle ligt, extreme weersomstandigheden die het reizen onveilig maken.
37	Bijlage D, PvE Eis C18	Omrekenfactor kunnen wij niet op factuur zetten, deze verschilt alleen voor OP of OBP en is binnen deze groepen altijd hetzelfde. Bent u hiermee akkoord?
		Akkoord.
38	Bijlage D, PvE Eis C19	In eis 19 wordt vermeld dat opdrachtnemer moet aangeven op de opdrachtbevestiging of er een VOG aanwezig is. Vanwege de AVG is het niet toegestaan voor opdrachtnemer om deze informatie door te geven. Kunt u overwegen om deze eis te herzien of te schrappen?
		Akkoord, mits bewijsbaar voldaan wordt aan de eis dat Opdrachtnemer van alle te plaatsen kandidaten bij Opdrachtgever over een geldig Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) met Screeningsprofiel Onderwijs beschikt voor

		aanvang van de werkzaamheden.
39	Bijlage D, PvE Eis C20	Kunt u akkoord gaan dat er voor detachingscontracten langer dan 6 maanden een proeftermijn worden opgenomen van maximaal 1 maand? Bij contracten korter dan 6 maanden kan er geen proeftermijn worden opgenomen en moeten de wettelijke opzegtermijnen in acht worden gehouden.
		Niet akkoord. Firda houdt vast aan eis C20.
40	Bijlage D, PvE Eis C20	U geeft aan dat een reden om binnen 2 weken na de start van een kandidaat te stoppen kan zijn dat er geen klik is. Dit is voor inschrijver een subjectieve reden, waardoor het voor inschrijver zeer moeilijk is om hier voortijdig een goede inschatting van te kunnen maken. 1. Kunt u ermee akkoord gaan om deze reden te schrappen uit deze eis? 2. Gaat u ermee akkoord dat de kandidaat tijdens de sollicitatieprocedure al kan kennismaken met het team en bij twijfel een proefles kan geven?
		1. Niet akkoord. Het feit dat Firda niet akkoord gaat met het schrappen van de reden, betekent dat zij deze kwestie serieus neemt en het als een belangrijke overweging beschouwt bij het beëindigen van een arbeidsrelatie. Hoewel het begrijpelijk is dat dit voor de inschrijver als een subjectieve reden kan worden beschouwd, is het voor Firda van belang om de mogelijkheid te behouden om een arbeidsrelatie te beëindigen als de flexibele arbeidskracht niet aan de verwachtingen voldoet of als er geen goede samenwerking mogelijk is. Het is aan te raden voor inschrijver om proactief te zijn en tijdens het wervings- en selectieproces zorgvuldig te evalueren of de kandidaat geschikt is voor de functie. Door een grondige selectieprocedure te hanteren en relevante ervaring en competenties van kandidaten te evalueren, kan de kans op het aannemen van een ongeschikte kandidaat worden geminimaliseerd. Daarnaast is het belangrijk voor inschrijver om een open communicatie te onderhouden met Firda gedurende de eerste twee weken van de arbeidsrelatie, om eventuele zorgen of problemen tijdig te bespreken en op te lossen. 2. Ja, zie ook toelichting antwoord 1.
41	Bijlage D, PvE Eis C21	Overname zzp zonder beperking: Wij hanteren ook een overname periode voor ZZP-ers. Bent u hiermee akkoord?
		Niet akkoord.
42	Bijlage D, PvE Eis C21	Kunt u de overnametermijn van 10 maanden uit deze eis halen? Deze eis betekent bij een contract van 8 uur per week dat een kandidaat binnen 300 uur kan worden overgenomen. Deze periode is veel te kort voor inschrijver om de gemaakte kosten terug te verdienen
		Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 43.
43	Bijlage D, PvE Eis C21	Onderwijzend personeel is schaars in de markt. Het terugverdienen van de investering van werven, selecteren en binden binnen 1000 uur levert een erg hoog tarief op. Graag stemmen wij een minimale overnametermijn van 1200 uur met u af voor onderwijsgevend personeel en van 1000 uur voor onderwijsondersteunend personeel. Kunt u hiermee akkoord gaan?
		Akkoord.
44	Bijlage D, PvE Eis C21	De overnametermijn van 1,000 gewerkte uren is niet marktconform en zorgt ervoor dat inschrijver een hogere omrekeningsfactor per uur moet hanteren dan gebruikelijk wat voor opdrachtgever hogere kosten betekent. Kunt u daarom akkoord gaan met een overnametermijn van 1,400 gewerkte uren?
		Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 43.

45	Bijlage D, PvE Eis C21	Bent u bereid de overname termijn te verhogen naar 1400 uur?
	Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 43.	
46	Bijlage D, PvE Eis D4	In eis D4 verwijst u naar de punten die hiervoor zijn beschreven voor het strategische evaluatieoverleg. Inschrijver heeft deze punten echter niet terug kunnen vinden in de eisen en neemt aan dat deze per abuis zijn weggevalen. Zou u deze eisen met betrekking tot de punten in het strategische overleg alsnog willen toevoegen?
	Dit is een omissie. Eis D4 dient u als volgt te lezen: Gedurende de looptijd van de raamovereenkomst vindt twee maanden na ingangsdatum en daarna één maal per jaar een tactisch evaluatieoverleg plaats tussen de contactpersonen. Tijdens de evaluatie komen minimaal de volgende punten aan de orde: - tevredenheid van Opdrachtgever; - nakomen overeengekomen werkafspraken; - verbeterplannen; - signaleren en oplossen knelpunten; - dossiervorming met betrekking tot aanwezigheid verklaringen (o.a. VOG) en overige vereiste documenten (o.a. nummer en geldigheidsduur identiteitsbewijs); - management rapportages, incl. financiële rapportages.	
47	Bijlage D, PvE Eis E1	1. U lijkt met deze eis toe te zien op de inzet van ZZP, klopt dat? 2. Inschrijver kan een ZZP'er inzetten middels tussenkomst (mits de ZZP'er en de opdracht voldoen aan de door inschrijver gestelde eisen). Inschrijver kan echter geen ZZP'ers doorlenen via een toeleverancier aan Opdrachtgever, dit is gelet op haar NEN- certificering niet toegestaan. Kunt u bevestigen dat u Inschrijver hiertoe niet zult verplichten?"
	1. Ja. 2. Akkoord.	
48	Bijlage D, PvE Eis E1	Wij begrijpen helaas niet zo goed wat u in deze eis bedoeld en hebben een aantal vragen: 1. Onder doorlezen verstaat inschrijver dat wanneer wij een aanvraag niet kunnen voorzien we deze doorzetten naar andere uitzendorganisaties. Wanneer deze organisaties wel kunnen leveren verzorgt de inschrijver de facturering voor deze kandidaat naar Firda en regelt de facturatie tussen inschrijver en het andere uitzendbureau. Is dit ook wat u bedoelt met doorlezen? 2. U geeft aan dat "inschrijver deze kandidaten als voorkeurskandidaten inhuurt voor opdrachtgever" kunt u uitleggen hoe dit anders is dan payroll? 3. Bedoelt u in E1 dat de kosten voor doorlezen gelijk moeten zijn aan de kosten die u betaald als ware de kandidaat geleverd door uw contractpartner? 4. De laatste paar zinnen van deze eis lijken te gaan over migratie van kandidaten. Kunt u aangeven of er sprake is van migratie van kandidaten voor deze aanbesteding?
	1. Dit is correct. 2. Het verschil tussen het inhuren van voorkeurskandidaten voor Firda en het gebruik van payroll ligt in de aard van de relatie en de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen. Wanneer inschrijver aangeeft dat ze voorkeurskandidaten inhuurt voor Firda, betekent dit dat inschrijver zelf actief betrokken is bij het werven en selecteren van geschikte kandidaten voor Firda. Deze kandidaten worden vervolgens door inschrijver ingehuurd en ter beschikking gesteld aan Firda om de opdracht uit te voeren. Inschrijver blijft verantwoordelijk voor het werven, selecteren, contracteren en managen van deze kandidaten gedurende de looptijd van de opdracht. Bij het gebruik van payroll wordt de verantwoordelijkheid voor het werven en selecteren van	

		kandidaten meestal bij Firda als de opdrachtgever gelegd. Firda selecteert zelf de kandidaat en sluit een arbeidsovereenkomst met hen. Vervolgens wordt de administratieve verwerking van salarisbetalingen en andere HR-gerelateerde zaken uitbesteed aan inschrijver. De opdrachtgever blijft echter de werkgever van de kandidaat en behoudt de controle over het werk dat zij uitvoeren. Het inhuren van voorkeurskandidaten door de inschrijver impliceert een actieve rol van de inschrijver bij het werven en beheren van personeel voor de opdrachtgever, terwijl payroll meer gericht is op het uitbesteden van administratieve taken met betrekking tot het personeelsbeheer aan een externe partij. 3. Dit is correct. 4. Nee.
49	Bijlage D, PvE Eis E1	Inschrijver begrijpt eis E1 niet. Hoe wordt de marge verdeeld tussen de zittende en nieuwe raampartij als een kandidaat over moet naar de nieuwe partij? Zie antwoord op vraag 48, deelvraag 1.
50	Bijlage D, PvE Eis E1	Bedoelt u bij deze eis dat inschrijver na afloop van de nog af te sluiten raamovereenkomst, meewerkt aan de overgang van haar huidige kandidaten bij opdrachtgever naar een eventuele nieuwe partij? En wordt bij deze overgang wel rekening gehouden met de overnamte termijnen zoals afgesproken in deze aanbesteding? De aanneme is niet correct. Zie antwoord op vraag 47, 48 en 49.
51	Bijlage D, PvE Eis E1	U geeft aan dat de voorwaarden van zzp en doorleer gelijk aan elkaar zijn. Betekend dit dat inschrijver bij doorleer en zzp een vaste opslag per uur mag rekenen? Dit is correct.
52	Bijlage D, PvE Eis F2	U geeft aan dat de bureaumarge gedurende de gehele contractperiode vaststaat, tenzij er ontwikkelingen zijn die de kostprijs met meer dan 5% stijgen. Kunt u akkoord gaan om in gesprek te gaan over de bureaumarge op het moment dat de kostprijzen meer dan 3% stijgen? Niet akkoord.
53	Bijlage D, PvE Eis F4	U sluit in deze eis ZZP uit, echter Payroll niet. Voor payroll geldt echter een afwijkende beloning dan voor uitzenden of detacheren. In het geval van payroll heeft de medewerker recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de vaste medewerkers van opdrachtgever. Kunt u deze zienswijze bevestigen? Akkoord.
54	Bijlage D, PvE Eis F5	Deze eis is niet geheel in lijn met eis B26, waar juist wel tussentijdse wijzigingen worden toegestaan. Kunt u toelichten hoe beide eisen zich tot elkaar verhouden? Met de zin "Wijzigingen in of gevolg van wettelijke regelingen en percentages die Opdrachtnemer verplicht is om te volgen", bedoelt Opdrachtgever het gestelde in Eis B26.
55	Bijlage D, PvE Eis G1	In 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?

	Akkoord, per maand of per vier weken.	
56	Bijlage D, PvE Eis G1	Inschrijver verloond haar uitzendkrachten wekelijks en vierwekelijks. Gaat u daarom akkoord met wekelijkse of vierwekelijkse facturatie?
	Zie antwoord op vraag 55.	
57	Bijlage D, PvE Eis G2	Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. U kunt de digitale urenverantwoording inzien in de portal van opdrachtnemer. Kunt u dit accepteren of kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over alternatieven?
	Na gunning kan in gesprek gegaan worden over de invulling van eis G2.	
58	Bijlage D, PvE Eis G	Kan inschrijver de prijzen ieder jaar indexeren conform CBS indexatie en de wettelijke wijzigingen mbt de kostprijs doorvoeren? Dit betreft zowel verhogingen als verlaging afhankelijk van de wettelijke premie wijzigingen
	Nee, het gestelde in Eis F2 is leidend: "de bureaumarge staat gedurende de gehele contractperiode vast. Alleen indien ontwikkelingen in de kostprijzen met meer dan 5% stijgen en aanleiding geven tot een (noodzakelijke) aanpassing van de bureaumarge, treden Opdrachtnemer en Opdrachtgever in dat geval in overleg over een aanpassing van de bureaumarge. De eerst mogelijke hiervoor is 1 augustus 2025."	
59	Bijlage F	U vraagt in het prijzenblad (bijlage f) omrekenfactoren voor OP en OBP voor uitzenden fase A en detacheren fase B. Geldt de tariefstelling t/m schaal 11 voor zowel OP als OBP?
	De aanname is correct.	
60	Bijlage I, ROK, art. 3.2	Kan opdrachtgever bevestigen dat onder eigen personeel niet wordt verstaan de flexibele arbeidskracht?
	Akkoord. Zie begrip in artikel 1.16.	
61	Bijlage I, ROK, art. 5.7	1. Inschrijver gaat ervan uit dat in het geval van een ZZP'er er bij onderdeel b uitgegaan moeten worden van een omschrijving van de opdracht in plaats van de functie. Kunt u dit bevestigen? 2. Inschrijver gaat ervan uit dat onderdeel e niet van toepassing is op ZZP. Kunt u dat bevestigen?"
	1. De aanname is correct. 2. Akkoord.	
62	Bijlage I, ROK, art. 14	Inschrijver gaat ervan uit dat artikel 14 niet bedoeld is voor ZZP. Kunt u dit bevestigen?
	De aanname is correct met de volgende kanttekening die Opdrachtgever als artikel 14.9 wil toevoegen aan de ROK: 14.9 Opdrachtgever is feitelijk verantwoordelijk voor alle schade veroorzaakt en/of geleden door de Zzp-er gedurende de uitvoering van de Werkzaamheden en zal deze schade verhalen op de ZZP-er bij schade door schuld van de Zzp-er. Voor Opdrachtgever kan schade mede zijn boetes van de Arbeidsinspectie. In dit kader dient Opdrachtnemer te controleren dat de Zzp-er beschikt over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. Opdrachtnemer blijft aansprakelijk voor de schade geleden als gevolg van een ondeugdelijke screening van de Zzp'ers.	

63	Bijlage I, ROK, art. 14.7	In het geval van ZZP is de ZZP'er zelf aansprakelijk. Inschrijver gaat er derhalve van uit dat artikel 14.7 niet van toepassing is op ZZP. Kunt u dit bevestigen?
	Akkoord, zie verder antwoord vraag 62.	
64	Bijlage I, ROK, art. 14.7	Inschrijver heeft een verzekering op holding niveau. Derhalve is het niet proportioneel om aan te sluiten bij het maximaal verzekerde bedrag. Kunt u bevestigen dat u in dat geval aansluit bij de contractuele maximering zoals opgenomen onder 15.2?
	Akkoord.	
65	Bijlage I, ROK, art. 16.1 lid b	Inschrijver verzoekt u vriendelijk om het woord en flexibele arbeidskracht te verwijderen nu deze werkt onder leiding en toezicht van opdrachtgever en dus onder de verzekering van opdrachtgever valt.
	De bepaling betreffende verlies van en schade aan bedrijfsinventaris, inclusief door brand en diefstal, door toedoen van personeel van de opdrachtnemer en/of de flexibele arbeidskracht is van toepassing op ZZP'ers, maar niet op uitzendkrachten of gedetacheerd personeel.	
66	Bijlage I	Is er sprake van een verwerkersovereenkomst? Zo ja, welke?
	Is niet van toepassing.	
67	Bijlage K, ARVODI, art. 25	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?
	Akkoord.	