

Nota van inlichtingen 1

Hogeschool Inholland

Inhuur t/m schaal 8 inclusief trainingsacteurs

Europese aanbesteding volgens de openbare procedure

Datum: 8 november 2024

Kenmerk: M.000663



Inleiding

Algemeen

Deze Nota van inlichtingen bevat onze antwoorden en reacties op vragen en opmerkingen van Geïnteresseerden. Deze Nota van inlichtingen maakt onderdeel uit van de Aanbestedingsstukken en prevaleert boven het Beschrijvend document en de daarbij behorende Bijlagen.

Aanvullingen

Hogeschool Inholland heeft naar aanleiding van de vragen uit Nota van inlichtingen 1 besloten om (een gedeelte van) de geschiktheidseisen te wijzigen. Geïnteresseerden worden door middel van een rectificatie via TenderNed op de hoogte gesteld van de wijzigingen. Tegelijkertijd met de rectificatie wordt de Nota van inlichtingen 1 (onderhavig document) gepubliceerd. Geïnteresseerden hebben in de tweede vragenronde nog de gelegenheid om vragen in te dienen naar aanleiding van de gewijzigde aanbestedingsdocumenten.

Met de rectificatie en deze Nota van inlichtingen 1 zijn de volgende documenten gewijzigd en bijgevoegd als Herziene documentatie:

- Beschrijvend document;
- Bijlage A – Programma van eisen;
- Bijlage B – Concept Raamovereenkomst;
- Bijlage G – Ervaring Inschrijver;
- Bijlage H – Prijsopgaveformulier.

Als bijlagen bij deze Nota van inlichtingen stelt Hogeschool Inholland nieuwe versies beschikbaar van bovengenoemde documenten.

Verder verloop procedure

Let op: de planning is gewijzigd. Voor de verdere procedure en de nieuwe planning verwijst Hogeschool Inholland naar het Beschrijvend document.

Vragen/opmerkingen van Geïnteresseerden en antwoorden/reacties van Hogeschool Inholland

Nr.	Betreft document	Paragraaf /eis	Vraag	Antwoord
1	Beschrijvend document	1.2 en 1.3	In paragraaf 1.2 schrijft u dat er een Joint Venture is opgericht genaamd HBO Services B.V., maar verderop onder 1.3 schrijft u "HBO Services is de werkgever van de payrollkrachten. Dit is een op zichzelf staande BV waarin RGF en Hogeschool InHolland deelnemen." Deze twee zinnen spreken elkaar tegen. HBO Services is of een Joint Venture of een BV. Er zit een groot verschil tussen beide constructies. Kunt u hier een toelichting op geven?	Huidige activiteiten van de vennootschap HBO Services B.V.: a. is formeel werkgever van payrollwerknemers die werkzaam zijn binnen het concern van Inholland; b. levert flexibele arbeidskrachten aan Inholland; c. neemt bepaalde diensten af van RGF Staffing (o.a. detachering, verloning, financiële administratie); De HBO Services B.V. drijft haar onderneming uitsluitend ten behoeve van het Inholland-concern, waarbij Inholland de diensten van HBO Services B.V. afneemt op basis van een dienstverleningsovereenkomst. d. Inholland heeft in 51% aandelen in de joint venture.
2	Beschrijvend document	1.3	Doet inschrijver de juiste aanname dat u enkel de huidige populatie aan inhuurkrachten wenst onder te brengen bij Leverancier? Niet ook het kantoorpersoneel uit de BV HBO Services? Zo niet, kunt u dit toelichten?	Deze aanname is juist. Het voorgaande heeft ermee te maken dat het kantoorpersoneel dat vanuit HBO Services B.V. ten behoeve van de payrolldienstverlening wordt ingezet, vanuit een externe organisatie wordt ingehuurd. Gelet op de omstandigheid dat het kantoorpersoneel werkzaam is voor een derde partij en het subjectieve toetsingskader, is ervoor gekozen om het kantoorpersoneel geen onderdeel te doen laten uitmaken van de migratie naar Opdrachtnemer.
3	Beschrijvend document	1.3	Opdrachtgever geeft aan dat de inhuur maximaal 8% van de totale loonkosten mag bedragen. Wat is de verhouding of het percentage nu?	Afgelopen jaren was dit percentage hoger, in 2024 ziet Hogeschool Inholland een flinke daling. Exacte cijfers zijn niet eenduidig inzichtelijk te maken.
4	Beschrijvend document	1.3 en 1.4	In het beschrijvend document heeft u onder 1.3 en 1.4 de huidige situatie, de gewenste situatie en de wens ten aanzien van de huidige populatie die op dit moment ter beschikking wordt gesteld door HBO services uitgewerkt. Uit deze informatie blijkt dat u - als dit binnen wet - en regelgeving past- een lichte voorkeur heeft om deze populatie in te zetten als uitzendkracht, u wenst immers zo veel mogelijk gebruik te maken van uitzendkrachten en zo min mogelijk van	De arbeidskrachten kwalificeren momenteel als payrollkrachten en Hogeschool Inholland acht de kans dat de arbeidskrachten na de migratie 'van kleur verschieten' en kwalificeren als uitzendkrachten als gering.

			payrollcontracten. U heeft niet de verwachting dat de payrollovereenkomst snel "van kleur zal verschieten," maar u laat hier ruimte voor de toekomstige leverancier om de arbeidsverhouding te kwalificeren afhankelijk van de allocatiefunctie en de exclusiviteit. Dit brengt ongelijkheid met zich mee ten aanzien van de inschrijvingen. Door deze ruimte te laten ontstaat er een ongelijk speelveld voor potentiële Inschrijvers. Voor een inschrijven is het van groot belang of de inschrijving ziet op een populatie van +/- 1336 uitzendkrachten of dat het gaat om payrollkrachten die mogelijk over komen naar de inschrijver (naast de nieuwe instroom). Inschrijver wenst daarom meer duidelijkheid te verkrijgen over de huidige populatie Inhuurkrachten via HBO Services. Het is geen keuze van een leverancier of de populatie Inhuurkrachten die overkomt van HBO-services mag worden ingezet als uitzendkracht of payrollkracht. Ten aanzien van de Inhuurkrachten die aansluitend, dan wel binnen 6 maanden bij Leverancier in dienst treden, is Leverancier opvolgend werkgever. Aan de hand van de wettelijke vereisten dient de arbeidsverhouding getoetst en bepaald te worden. Bij de beoordeling of het gaat om uitzenden of payroll is van groot belang wie de allocatiefunctie vervult. Ten aanzien van een deel van de populatie heeft InHolland de werving en selectie gedaan, ten aanzien van het andere deel heeft HBO Services de werving en selectie gedaan. Aangezien Hogeschool Inholland (deels) eigenaar is van HBO Services heeft Hogeschool InHolland indirect de allocatiefunctie van de Inhuurkrachten vervuld en is dat de reden waarom deze Inhuurkrachten nu werken op basis van een payrollovereenkomst. Dat deze Inhuurkrachten middels een migratie overgaan naar een nieuwe Leverancier en dat deze Leverancier een kennismakingsgesprek voert, maakt niet dat de eerder verrichtte allocatiefunctie daardoor vervalt. Op het moment dat Payrollkrachten bij een migratie "wisselen van kleur" kan dit worden gezien als het omzeilen van de wet- en regelgeving. De wetgever heeft er bewust voor gekozen om binnen het arbeidsrecht een termijn van 6 maanden te hanteren waarna een arbeidsverhouding onderbroken wordt, dit ter voorkoming van een draaideurconstructie. Ook voor de inzet van Inhuurkrachten wordt gerefereerd aan deze onderbrekingsperiode. Om voor alle inschrijvers een gelijk speelveld en transparantie ten aanzien van de uitvraag te bewerkstelligen verzoekt inschrijven om te bevestigen dat de populatie die op dit moment werkzaam is op basis van een payrollovereenkomst, en binnen 6 maanden over komen naar Inschrijver, te kwalificeren als payrollkracht. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u uitleggen waarom niet en hoe u dit ziet in het licht van het transparantiebeginsel en het gelijkwaardig speelveld?	Echter, Hogeschool Inholland kan op voorhand niet met 100% zekerheid de arbeidsverhouding van de arbeidskracht na de migratie kwalificeren, nu onder meer afhankelijk is van de wijze waarop de Opdrachtnemer de arbeidskrachten zal inzetten. Indien de Opdrachtnemer in samenspraak met de arbeidskracht besluit om de arbeidskracht ook ten behoeve van derden in te zetten, dan kan dit ertoe leiden dat de formele kwalificatie van de arbeidsverhouding van een payrollovereenkomst convergeert in een uitzendovereenkomst. Een eventuele tussenpose van 6 maanden is daarbij niet van belang, omdat dit ziet op opvolgend werkgeverschap en niet op de kwalificatie van een arbeidsverhouding. Ongeacht bovenstaande (theoretische) mogelijkheid wenst Hogeschool Inholland te verduidelijken dat zij ervan uitgaat dat de betrokken payrollkrachten ook na de migratie als payrollkracht zullen blijven kwalificeren, hetzij omdat zij nog steeds exclusief aan Hogeschool Inholland ter beschikking zullen worden gesteld, hetzij uit hoofde van een mogelijke overgang van onderneming (zie het antwoord op vraag 6). Hogeschool Inholland kan dit evenwel niet op voorhand aan de Opdrachtnemer voorschrijven, nu het afhankelijk van de wijze waarop zij de migratie kwalificeren en de arbeidskrachten zullen inzetten. Naar mening van Hogeschool Inholland is daarmee de transparantie en gelijkheid voor inschrijvers juist geborgd, terwijl er gelijktijdig recht wordt gedaan aan de juridische realiteit.
5	Beschrijvend document	1.4	In het figuur spreekt u over zzp-ers (w.o zzp pool docenten) . Bedoelt u hier de populatie trainingsacteurs mee of is dit een verschrijving? Graag uw toelichting .	Dit betreft een omissie, Hogeschool Inholland bedoelt hier inderdaad de trainingsacteurs mee. Zie Herziene documentatie - Beschrijvend document.

6	Beschrijvend document	1.4	Opdrachtnemer deelt niet uw visie dat hier sprake kan zijn van overgang van onderneming. Immers enkel de payrollkrachten gaan mee over en niet de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de planning, de administratie e.d. Die dient de nieuwe Opdrachtnemer zelf te faciliteren. Dit maakt dat er geen sprake is van een op zichzelf staande economische eenheid die overgaat naar de nieuwe opdrachtnemer. De medewerkers die momenteel werkzaam zijn binnen HBO Services gaan niet mee over naar de nieuwe Opdrachtnemer. Bent u bereid uw standpunt hierin te herzien?	Zie ook antwoord vraag 2. Het toetsingskader aangaande een overgang van onderneming is subjectief en Hogeschool Inholland op voorhand niet met zekerheid aangeven of het migreren van arbeidskrachten zal resulteren in een overgang van onderneming. Dat is onder meer afhankelijk van de vraag of er een economische eenheid overgaat en de wijze waarop de Opdrachtnemer de dienstverlening zal continueren. De omstandigheid dat het kantoorpersoneel niet mee overgaat, maakt evenwel niet dat er per definitie geen sprake meer is van een economische eenheid met identiteitsbehoud. Het is wel een aspect dat in de beoordeling door de Opdrachtnemer kan worden betrokken. Uiteindelijk is het aan de Opdrachtnemer om hier de juiste afweging in te maken. Het zij daarbij opgemerkt dat het vraagstuk inzake de overgang van onderneming mogelijk van relatief beperkt belang is, nu de rechtspositie van de betrokken arbeidskracht niet of nauwelijks verandert, indien de arbeidskracht na de migratie op basis van een payrollovereenkomst aan Hogeschool Inholland ter beschikking wordt gesteld. Alsdan zullen zijn arbeidsvoorwaarden en rechtspositie immers minimaal gelijk blijven aan hetgeen had te gelden voor de migratie én gaat zijn arbeidsverleden over op grond van opvolgend werkgeverschap. Feitelijk wordt dan praktisch eenzelfde uitgangspunt gerealiseerd als bij een overgang van onderneming.
7	Beschrijvend document	1.4	U geeft aan dat een inschrijver door middel van de allocatiefunctie en het afschaffen van exclusiviteit de payrollovereenkomst van kleur kan laten verschieten naar een uitzendovereenkomst. Hoewel Opdrachtnemer betwijfelt of dit juridisch is toegestaan omdat de surveillanten in de regel niet bij andere opdrachtgevers worden geplaatst schept dit ook een oneerlijke situatie ten opzichte van de huidige leverancier. Die kan bij de inschrijving enkel rekening houden met de payrollsituatie en dient zijn tarifiering te baseren op een payrollovereenkomst en niet een uitzendovereenkomst. Om een eerlijk speelveld te creëren verzoek opdrachtnemer u omdat de kans zeer klein is dat een payrollovereenkomst verschiet naar een	Hogeschool Inholland vraagt geen specifieke kostprijs en bureaumarge uit voor de zittende populatie. Hogeschool Inholland kan daarom niet akkoord gaan met uw verzoek "dat alle partijen dienen in te schrijven met een payrolltarief voor de zittende populatie". Als u bedoelt dat migrerende zittende payrollkrachten na migratie als payrollkracht dienen te worden gekwalificeerd, zie dan het antwoord op vraag 4.

			uitzendovereenkomst dat alle partijen dienen in te schrijven met een payrolltarief voor de zittende populatie. Gaat u hiermee akkoord?	
8	Beschrijvend document	1.4	Opdrachtgever geeft aan dat er een centraal regiepunt komt. Inschrijver maakt hieruit op dat dit er in de huidige situatie niet is. Kan inschrijver aannemen dat dit regiepunt per 1/9/2025 functioneel is?	Op dit moment is er nog geen intern centraal regiepunt (dit betreft geen interne inhuurdesk). Hogeschool Inholland gaat binnenkort starten met de werving van functionarissen waarna het regiepunt nader opgezet en ingericht wordt. Het regiepunt is uiterlijk 1 juni 2025 functioneel.
9	Beschrijvend document	1.4	U heeft de ambitie om zo min mogelijk payrollkrachten in de toekomst te hebben. Kunt u aangeven (naar schatting) welk aandeel payrollkrachten overblijft en om wat voor soort functies het dan gaat? En op welke manier worden deze payrollkrachten geworven?	Payrollkrachten zouden een uitzondering moeten zijn in de toekomst. Het kan voorkomen dat Hogeschool Inholland zelf een Kandidaat werft. Het aandeel Payrollkrachten zou dus minimaal moeten zijn.
10	Beschrijvend document	1.4	Plannen: opdrachtgever geeft de poolgrootte weer per doelgroep (surveillanten/studenten/trainingsacteurs). Dit geldt als totaal over alle 9 locaties. Hoe is de verdeling van deze aantallen over de locaties heen?	Op basis van de huidige inhuurcijfers zijn de percentages als volgt opgebouwd: Alkmaar 13%, Amsterdam 30%, Delft 10%, Den Haag 11%, Dordrecht 2%, Haarlem 15% en Rotterdam 19%. Groningen is hier niet in opgenomen omdat Groningen in de huidige situatie niet gebruik maakt van de centrale inhuur mogelijkheid. Zij gaan in de nieuwe situatie hier wel gebruik van maken. Het aandeel zal gering zijn omdat het gaat om één opleiding (verloskunde).
11	Beschrijvend document	1.7	Inschrijver gaat ervan uit dat alle lopende nadere Overeenkomsten met een einddatum voor 1 september 2025 worden uitgediend, kunt u dat bevestigen?	Hogeschool Inholland bevestigt dit.
12	Beschrijvend document	2.4	Kunt u aangeven hoe de omzet is verdeeld over de verschillende locaties?	Wat inzichtelijk is over de locaties is nader toegelicht in antwoord vraag 10.
13	Beschrijvend document	2.6.1	De verlengingsoptie is momenteel eenzijdig opgesteld. Bent u bereid dit aan te passen zodat partijen in overleg zullen treden over een eventuele verlenging van de samenwerking en de voorwaarden voor een dergelijke verlenging?	Hogeschool Inholland is hier niet toe bereid.
14	Beschrijvend document	2.7	U geeft aan een beroep te doen op artikel 2.163c Aanbestedingswet voor het tussentijds kunnen aanpassen van de maximale hoogte van de omvang van de aanbesteding. U geeft echter niet concreet genoeg aan wanneer deze situatie zal intreden en welke gevolgen wanneer dan van toepassing zijn. U geeft bijvoorbeeld aan dat als er meer studenten zijn of een overname of subsidies zijn die de financiering van Inholland beïnvloeden dat dan het herzieningsartikel intreedt.	Hogeschool Inholland is van mening dat dit artikel voldoende concreet omschreven is. Hogeschool Inholland heeft een verduidelijking aangebracht, zie Herziene documentatie - Beschrijvend document.

			Inschrijver is van mening dat dit niet voldoende omschreven is om een beroep op artikel 2.163c te rechtvaardigen. Advies is om een beroep op dit artikel mogelijk te maken dit heel concreet te omschrijven. Dit voorkomt dat er later discussie ontstaat waarom het beroep op het artikel wel of niet ingaat. Bent u hiertoe bereid?	
15	Beschrijvend document	3.7	Bent u bereid op te nemen dat indien er sprake is van een herstelbare fout of verschrijving Inschrijver eerst in de gelegenheid zal worden gesteld om deze fout te herstellen voordat er sprake zal zijn van een ongeldige inschrijving en terzijde legging?	Wanneer Hogeschool Inholland stelt dat er sprake is van een kennelijke omissie wordt Inschrijver in de gelegenheid gesteld om de Inschrijving te verduidelijken.
16	Beschrijvend document	3.10	U vraagt van de wachtkamerpartij om de offerte gestand te doen tot 31 augustus 2026. Kunt u bevestigen dat eventuele wettelijke en cao wijzigingen die vanaf heden tot augustus 2026 doorgevoerd moeten worden wel mogen worden verwerkt op het moment van het ingaan van de wachtkamervereenkomst?	Dat bevestigt Hogeschool Inholland.
17	Beschrijvend document	4.3.2	Kerncompetentie B gaat over het ter beschikking stellen van payrollkrachten. In §1.4 van het beschrijvend document geeft u aan dat u de ambitie heeft zo min mogelijk payrollkrachten in te zetten. Waarom vraagt u dan toch een referentie voor payroll? Wilt u overwegen om deze eis te laten vervallen?	Hogeschool Inholland verwacht dat er in de toekomst nog steeds een gedeelte Payrollkrachten ingehuurd zal worden, ook al wil Hogeschool Inholland dit aantal verminderen in de toekomst. Om die reden handhaaft Hogeschool Inholland deze eis.
18	Beschrijvend document	4.3.2	In kerncompetentie A vraagt u 50.000 gewerkte uren binnen 12 kalendermaanden bij één opdrachtgever. Dit staat ons inziens niet in verhouding met de door u aangegeven begrote omvang van 2.500.000 euro. €2.500.000 staat ongeveer gelijk aan 50.000 - 55.000 gewerkte uren, waarbij u aangeeft de omzet geldt voor payroll, uitzenden en trainingsacteurs. Uw kerncompetentie staat dus ongeveer gelijk aan de begrote omzet. De Gids Proportionaliteit schrijft voor dat referentieprojecten geen waarde mogen hebben van meer dan 60% van de geraamde opdrachtwaarde. Gebruikelijk in de markt is echter om minder 60% uit te vragen en meerdere referenten toe te staan. Ons voorstel is daarom om de kerncompetentie A aan te passen naar 25.000 uur, waarbij inschrijvers 2 referenten mogen gebruiken. Kunt u hiermee akkoord gaan?	De geraamde waarde van de opdracht betreft € 3.500.000,- exclusief btw (zie Beschrijvend document), niet € 2.500.000,- zoals u aangeeft in uw vraag. Echter, past Hogeschool Inholland de eis aan. Hogeschool Inholland heeft er bewust voor gekozen om één referentieopdracht toe te staan en handhaaft dit. Zie Herziene documentatie - Beschrijvend document en Herziene documentatie - Bijlage G Ervaring inschrijver.
19	Beschrijvend document	4.3.3	U geeft aan dat Opdrachtnemer maartregelen dient te nemen om risico's te beperken omtrent inzet van ZZP'ers en het afdekken van schijnzelfstandigheid. Uiteraard heeft Opdrachtnemer in het systeem door middel van checklist en controles deze risico's afgedekt echter is het bij schijnzelfstandigheid enorm van belang hoe de werkzaamheden in de praktijk worden uitgevoerd en of er in de praktijk geen leiding en toezicht wordt uitgevoerd op de ZZP'er, kunt u bevestigen	Hogeschool Inholland wenst te worden ontzorgd en verwacht aldus dat Opdrachtnemer de eventuele arbeidsrechtelijke en fiscale risico's ten aanzien van de inzet van Zzp'ers beheerst en daarin Hogeschool Inholland waar nodig adviseert. Hogeschool Inholland is bereid om in de praktijk hierin samen te werken met Opdrachtnemer, maar

			dat indien mocht blijken dat in de praktijk deze elementen niet goed worden uitgevoerd u als Inholland daar dan aansprakelijk voor bent?	handhaaft de eisen hieromtrent uit het Programma van eisen. Volledigheidshalve merken wij op dat Hogeschool Inholland expliciet de inzet van trainingsacteurs altijd op basis van zzp voor zich ziet, dat is wat Hogeschool Inholland betreft niet aan de orde bij de inzet van studenten, surveillanten en overige inhuur via Opdrachtnemer.
20	Beschrijvend document	6.2	Kunt u aangeven welke functies de leden van het beoordelingsteam bekleden?	Het beoordelingsteam bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit management en procesverantwoordelijken.
21	Beschrijvend document	6.4 en 7.2	In 7.2 geeft u per wensvraag onder het beoordelingskader in de 3e alinea concreet en duidelijk aan hoe u beoordeelt. In 6.4 bij Ad ii voegt u hier echter een dimensie aan toe (m.b.t. het meewegen van de onderbouwing van de keuze voor de oplossing) die wij niet kunnen plaatsen. Wij begrijpen namelijk uit 6.4 Ad ii dat het de bedoeling is om ook inzicht te geven in afwegingen voor de keuze, de logica van de keuze en aan te geven wat de nadelen zijn en waarom de voordelen van de keuze hier tegenop wegen. O.i. geeft juist de volledige formulering aan de hand van de door u in 7.2 geformuleerde criteria u het beste en volledige inzicht om de geboden oplossing te beoordelen. De extra beoordelingsaspecten in 6.4 zorgen voor extra informatie die o.i. afleiden van de toegevoegde waarde van de geboden oplossing en kosten bovendien veel extra ruimte voor tekst die ook gebruikt kan worden om de kracht van de beschreven oplossing juist te concretiseren. Wij verzoeken u om het genoemde onder 6.4 ad ii te laten vervallen. Bunt u hiermee akkoord? Indien u hiermee niet akkoord bent, wilt u dan aan de hand van een voorbeeld exact duidelijk maken wat u met het genoemde onder 6.4 ad ii bedoelt en wat de invloed hiervan is op de bij 7.2 genoemde beoordelingsaspecten?	Hogeschool Inholland is niet voornemens om paragraaf 6.4 Ad ii te laten vervallen. In paragraaf 6.4 Ad ii verduidelijkt Hogeschool Inholland dat een goede onderbouwing van belang is. Uw zienswijze: <i>Wij begrijpen namelijk uit 6.4 Ad ii dat het de bedoeling is om ook inzicht te geven in afwegingen voor de keuze, de logica van de keuze en aan te geven wat de nadelen zijn en waarom de voordelen van de keuze hier tegenop wegen</i> is daarmee niet geheel juist. Het is niet per se letterlijk 'de bedoeling', de drie bullits zijn een nadere duiding (middels voorbeelden) om aan Inschrijvers uit te leggen dat het aan hen is om aan Hogeschool Inholland uit te leggen welke keuzes hij heeft gemaakt en waarom. Daarmee is paragraaf 6.4 Ad ii een nadere toelichting vanuit Hogeschool Inholland op hetgeen wat wij in het beoordelingskader bedoelen met: "De voorstellen (...) op een deugdelijke manier onderbouwd".
22	Beschrijvend document + Bijlage A : programma van eisen	7	In het beschrijvend document en specifiek in het programma van Eisen de eis 7.1 t/m 7.19 geeft u aan dat u gebruik wenst te maken van de inzet van trainingsacteurs op basis van ZZP. Hierover heeft Inschrijver een aantal opmerkingen. Inschrijver constateert dat de Raamovereenkomst voornamelijk is gericht op uitzenden en payroll en geen aparte bepalingen bevat ten aanzien van ZZP. Bij ZZP zijn onder andere de arbeidsrechtelijke regels niet van toepassing, wordt er niet gewerkt onder leiding en toezicht en voert de ZZP-er een opdracht uit in plaats van een functie. 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-	Specifiek ten aanzien van trainingsacteurs is het uitgangspunt en de insteek van Hogeschool Inholland dat dit op grond van de feitelijke situatie Zzp'ers zijn, omdat de trainingsacteurs bij het uitvoeren van hun overeengekomen opdracht/werkzaamheden geheel zelfstandig zijn en naar eigen inzicht en aldus zonder toezicht of leiding van Hogeschool Inholland uitvoeren. Hogeschool Inholland handhaaft de eisen in het Programma van eisen. Wel is Hogeschool Inholland

			dienstverlening specifieke voorwaarden te worden overeengekomen. Opdrachtnemer is bij de inzet via een ZZP constructie 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. Daarnaast speelt ook mee dat er op dit moment veel ontwikkelingen gaande zijn op het gebied van ZZP. Gezien deze zeer recente ontwikkelingen nog gaande zijn en de summiere informatie die de Aanbestedende dienst heeft gedeeld ten aanzien van deze groep is het voor Inschrijver nog niet duidelijk of zij de trainingsacteurs als zuivere ZZP kan inzetten. Mocht dit wel het geval, dan zal Leverancier deze ZZP'ers enkel kunnen inzetten op basis van de faciliterende variant en blijft de vraag of deze constructie toekomst bestendig is. Bent u bereid, in verband met de vele en ingrijpende ontwikkelingen die nu gaande zijn, na gunning met Inschrijver in gesprek te treden over de inzet van de trainingsacteurs met als gezamenlijk doel om deze groep in te zetten conform de geldende wet- en regelgeving? Zo niet, waarom niet?	bereid om met Opdrachtnemer in overleg te treden hoe dit verder in de praktijk vormgegeven wordt.
23	Beschrijvend document	7.2 G2	ten aanzien van de dienstverlening plannen; kunt u aangeven of alle doelgroepen (studenten, surveillanten en trainingsacteurs) gepland dienen te worden over alle 8 locaties in Nederland of zit hier verschil in; graag uw uitgebreide toelichting?	Surveillanten worden op alle hoofdlocaties ingezet voor toetsen, dit betreft Amsterdam, Haarlem, Delft, Den Haag, Dordrecht, Rotterdam, Alkmaar en Groningen. Dit geldt ook voor studenten. Denk hierbij aan bijvoorbeeld inzet van promotiestudenten op open dagen. Trainingsacteurs worden vooral ingezet door het domein Gezondheid, Sport en Welzijn (GSW). GSW is vertegenwoordigd op de locaties: Alkmaar, Amsterdam, Den Haag, Haarlem en Rotterdam.
24	Beschrijvend document	7.2	Bij G1 vraagt u als 1e deelvraag 'Hoe u omgaat met de migratie (overgang van onderneming) van Inhuurkrachten (met name surveillanten en trainingsacteurs)'. O.i. heeft deze vraag veel overlap met de 2e en 4e deelvraag. Wilt u verduidelijken wat de informatiebehoefte is bij de 1e wensvraag? En wat het verschil is met de 2e en 4e wensvraag?	Hogeschool Inholland is van mening dat hier niet expliciet overlap in zit, echter gaat het uiteraard wel om hetzelfde doel (geruisloze transitie nieuwe manier van inhuren). Bij bullit 1 gaat het om hoe u omgaat met de migratie van met name surveillanten en trainingsacteurs, daartoe is ook informatie over gegeven in Bijlage K. Bij bullit 2 gaat het meer specifiek om de borging van de continuïteit en hoe u daarvoor zorgt tijdens de implementatie (op het gebied van voldoende Inhuurkrachten en met betrekking tot plannen). Bij bullit 4 wenst Hogeschool Inholland inzicht in de

				manier waarop u omgaat met de gewenste overgang.
25	Beschrijvend document	7.2	Bij G1 geeft u aan: 'Stel op hoofdlijnen een plan van aanpak voor de transitie naar de nieuwe manier van inhuur op. Met 'op hoofdlijnen' bedoelen we geen gedetailleerd plan van aanpak, maar een plan dat na gunning van de opdracht als basis c.q. als uitgangspunt dient voor het op te stellen definitieve plan van aanpak. Het definitieve plan van aanpak stelt Opdrachtnemer na gunning op in samenspraak met het projectteam van Hogeschool Inholland.' Daarna vraagt u als 5e deelvraag " Een planning waarin belangrijke mijlpalen aangegeven worden'. Ons is niet geheel duidelijk tot welk detailniveau u dit in deze fase beantwoord wil zien. Wilt u een activiteitenplanning waarin de belangrijkste activiteiten zijn opgenomen incl de fase waarin deze plaatsvinden op 1 A4? Zo ja, wilt u dan 1 A4 toevoegen voor de beantwoording van deze vraag? Indien nee, wilt u aangeven tot welk detailniveau u de 5e deelvraag beantwoord wil zien?	Hogeschool Inholland wenst een planning met daarin (volgens Inschrijver) de belangrijke mijlpalen. De vorm en invulling van de planning en mijlpalen is aan Inschrijver. Hogeschool Inholland gaat akkoord met het toevoegen van een A4 voor de beantwoording van de vraag. Zie Herziene documentatie - Beschrijvend document.
26	Beschrijvend document + prijzenblad	7.3	Opdrachtgever geeft in het beschrijvend document aan dat een nominale marge dient te worden opgevoerd voor géén plannen en wel plannen. In het prijzenblad wordt hier ook onderscheid in gemaakt voor het reguliere uitzenden, maar niet voor de pensioengerechtigde. Vanwaar heeft opgedrachtegever in de weging hiervoor gekozen? En kan opdrachtnemer aannemen dat indien er geen sprake van plannen is de marge van regulier ook van toepassing is op de pensioensgerechtigde?	Hogeschool Inholland verwacht dat pensioengerechtigden vooral worden ingezet als surveillant die gepland worden en in zeer beperkte mate op reguliere functies. Mocht dat toch zo zijn, dan klopt uw aanname dat dan de marge van regulier Uitzenden van toepassing is.
27	Beschrijvend document + bijlage A: programma van eisen	7.3, 10.3 & 10.5	In het beschrijvend document geeft opdrachtgever aan dat ze integrale prijzen willen ontvangen inclusief bijvoorbeeld de reiskosten. Echter, in artikel 10.3 en 10.5 van programma van eisen wordt aangegeven dat Reiskosten en de VOG voor de uitzendkrachten apart dienen te worden gefactureerd aan opdrachtgever. Inschrijver doet de aanname dat artikel 10.3 en 10.5 correct zijn en dat u met de integrale kosten verwijst naar de kosten die inschrijver maakt ten aanzien van zijn of haar eigen ondernemen, kunt u dat bevestigen? Of bedoelt u hier iets anders, dan graag uw uitgebreide toelichting	Hogeschool Inholland bevestigt uw zienswijze. Het betreft in het Beschrijvend document, paragraaf 7.3, de integrale kosten die Inschrijver maakt ten aanzien van zijn of haar eigen ondernemen. Hogeschool Inholland handhaaft artikel 10.3 en 10.5 van het Programma van eisen.
28	Beschrijvend document + bijlage A: programma van eisen + bijlage H: prijzenblad	9.2 en 9.3	Opdrachtgever geeft aan in het prijzenblad gerekend dient te worden met 2025 prijzen. In het prijzenblad zijn ook de voorlopige 2025 premies te zien. In artikel 9.2 staat dat gedurende de contractperiode de kostprijzen gewijzigd mogen worden op basis van wettelijke en CAO wijzigingen. In artikel 9.3 staat dat vanaf 1/1/26 geïndexeerd mag worden. Kan opdrachtnemer hieruit opmaken dat in de overgang naar 2025 de wettelijke premies, indien deze afwijken van de voorlopige, aangepast mogen worden? Graag uw bevestiging	Hogeschool Inholland bevestigt dat de wettelijke premies, indien deze afwijken van de voorlopige, aangepast mogen worden.
29	Bijlage A: programma van eisen	1.1	1. Inschrijver is, zoals u aangeeft in eis 1.1, gehouden om ten aanzien van uitzendkrachten de inlenersbeloning (ABU cao artikel 16) toe te passen. Dit betekent dat de uitzendkracht ten aanzien van 10 componenten zoals vastgelegd in	In beide gevallen heeft te gelden dat dit een wettelijke verplichting betreft van Hogeschool Inholland ex artikel 12a WAADI. Specifieke

			de ABU cao recht heeft op een gelijke beloning als uw eigen vaste personeel. Inschrijver gaat er vanuit dat u inschrijver correct informeert over de voor de inlenersbeloning relevante arbeidsvoorwaarden zodat inschrijver correct kan belonen. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? 2. Waarschijnlijk is bij opdrachtgever bekend dat op de dienstverlening van Opdrachtnemer ten aanzien van Payrollkrachten geldt dat alle arbeidsvoorwaarden zoals in de cao van Opdrachtgever (cao HBO) van toepassing zijn. Kunt u bevestigen dat bij Payrollkrachten alle elementen uit de cao van opdrachtgever van toepassing zijn en dat u Opdrachtnemer informeert over de elementen en eventuele wijzigingen?	antwoorden met het oog op de vragen: 1. Hogeschool Inholland bevestigt dit, maar verwacht hierin ook een proactieve houding van Inschrijver. 2. Hogeschool Inholland bevestigt dit, maar verwacht hierin ook een proactieve houding van Inschrijver.
30	Bijlage A: programma van eisen	Eis 1.2	Opdrachtgever geeft aan dat de inschrijver minimaal 1 dagdeel in de maand op de hoofdlocatie aanwezig dient te zijn. Hoe is de zienswijze m.b.t. aanwezigheid op de andere locaties?	Hogeschool Inholland stelt geen verdere eisen aan de aanwezigheid op de andere locaties. Hogeschool Inholland verwacht van Inschrijver dat zij zelf in kan schatten of het van belang is om meer zichtbaar te zijn en/of wanneer het nodig is om vaker op locaties aanwezig te zijn (bijv. in toetsperiodes).
31	Bijlage A: programma van eisen	Eis 1.3	Als inschrijver geen ondertekenaar is van Charter Diversiteit van de SER wordt als eis gesteld het plan van aanpak Charter Diversiteit in te dienen bij de Hogeschool Inholland. In dit plan dient veel informatie te worden verstrekt die bedrijfsgevoelig is en ook de privacy raakt. We vinden het een verregaande eis dat een dergelijk gedetailleerd plan aan een opdrachtgever moeten worden verstrekt. Bent u derhalve bereid om deze eis te laten vervallen dan wel aan te passen? Zo niet, kunt u toelichten op welke wijze wordt geborgd dat het plan vertrouwelijk worden behandeld?	Voor Hogeschool Inholland is diversiteit en inclusie een belangrijk onderwerp en zij wenst dat Inschrijvers toezeggen dat zij een effectief diversiteits- en inclusiebeleid bevorderen. Het is niet van belang dat u eventuele persoonsgegevens invult in het plan van aanpak. Hogeschool Inholland past de eis aan, in die zin dat de winnende Inschrijver en Hogeschool Inholland na gunning in overleg gaan over het detailniveau van de invulling van het plan van aanpak en afspraken maken over de vertrouwelijkheid.
32	Bijlage A: programma van eisen	Eis 1.3	Inschrijver onderschrijft het belang van diversiteit en inclusie. Inschrijver is lid van de ABU en de ABU is ondertekenaar van Charter Diversiteit van de SER. Het belang van het voorkomen van discriminatie en bevorderen van D&I komt ook terug in het lidmaatschap/ de lidmaatschapseisen van de ABU. Is het desondanks toch nodig dat Inschrijver ook nog separaat een plan van aanpak Diversiteit indient? Zo ja, kunt u dan uw antwoord nader toelichten.	Zie ook antwoord vraag 32.
33	Bijlage A: Programma van eisen + Bijlage K: Migratie	eis 2.3	Hier staat dat de migratie naar de nieuwe opdrachtnemer naar alle waarschijnlijkheid als een 'overgang van onderneming' wordt gezien. Inschrijver is echter van mening dat van overgang van onderneming hoogstwaarschijnlijk geen sprake is. Bij een contractwissel inzake de inhuur van flexkrachten zal immers geen sprake zijn van een economische eenheid met behoud van een eigen identiteit. Wél	Wat Inschrijver heeft opgemerkt vanuit het Beschrijvend document: <i>Uit het Beschrijvend Document maakt Inschrijver op het niet de wens is van opdrachtgever dat alle gemigreerde flexkrachten na migratie dienen te worden</i>

			zal dan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. Als de migratie van de flexpool door partijen desondanks toch als overgang van onderneming wordt gekwalificeerd, betekent dit dat er een discussie ontstaat over de kwalificatie van de flexkrachten, namelijk zijnde payrollkrachten. Uit het Beschrijvend Document maakt Inschrijver op het niet de wens is van opdrachtgever dat alle gemigreerde flexkrachten na migratie dienen te worden behandeld als payrollkrachten (met alle gevolgen van dien)? Inschrijver is uiteraard bereid om flexwerkers van de huidige opdrachtnemer een aanbod te doen, echter is inschrijver van mening dat de tekst van eis 2.3 alsmede Bijlage K tot een ongewenste situatie zal leiden. Wij verzoeken u daarom deze eis en de bijlage K te nuanceren. Inschrijver heeft een migratieproces dat voldoet aan wet-en regelgeving voor migratie van zittende flexwerkers conform Wet arbeidsmarkt in balans en wenst samen met Opdrachtgever na gunning het migratieproces af te stemmen. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet, dan graag uw gemotiveerde reactie.	<i>behandeld als payrollkrachten (met alle gevolgen van dien)</i> is geen juiste aanname. Zie de verduidelijking in Gunningscriterium 1 en zie het antwoord op vraag 4. De criteria aangaande de overgang van onderneming zijn subjectief. Het is aan Opdrachtnemer om de wet- en regelgeving op juiste wijze toe te passen en hier een afweging in te maken. Zie ook het antwoord op vraag 7.
34	Bijlage A: programma van eisen	2.3	Inschrijver is van mening dat er geen sprake is van overgang van onderneming aangezien er niet wordt voldaan aan de voorwaarden van overgang van onderneming. Bij overgang van onderneming gaat het om een geheel van georganiseerde middelen bestemd voor het uitvoeren van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit en moet deze economische eenheid haar identiteit behouden. In de uitvraag die nu door aanbestedende dienst wordt gedaan, gaat het enkel om de inhuur van flexibele arbeidskrachten. Deze arbeidskrachten worden op dit moment ter beschikking gesteld door HBO Services, en zullen, indien wenselijk, in de toekomst door Opdrachtnemer ter beschikking worden gesteld. Opdrachtnemer heeft haar eigen economische eenheid, en deze zal niet wijzigen doordat de Inhuurkrachten een overeenkomst krijgen bij Opdrachtnemer en via Opdrachtnemer aan Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. Voor de volledigheid, De aanbesteding betreft niet het overnemen van een economische eenheid, zoals u impliceert in hoofdstuk 1.4 van het beschrijvend document. Dit brengt een heel ander vraagstuk en hele andere kaders met zich mee. Kunt u bevestigen dat uw uitvraag ziet op de inzet van flexibel personeel waarbij Opdrachtnemer in geval van uitzenden de werving, selectie voor haar rekening neemt, en waarbij Opdrachtnemer bij zowel uitzenden als payroll, de flexibele arbeidskrachten ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten? Zo niet, kunt u, anders dan in het beschrijvend document, nader onderbouwen waarom u van mening bent dat er wel sprake is van een Overgang van Onderneming?	Zie antwoord vraag 6.
35	Bijlage A: programma van eisen	3.3	Kunt u aangeven wat het gemiddelde ziekteverzuim % is voor 2023 en 2024 tot heden voor de inhuurkrachten van Inholland?	Een specifiek percentage voor het ziekteverzuim met betrekking tot de scope van deze Aanbesteding is niet geheel bekend. Wel is het ziekteverzuim voor alle inhuur via HBO Services

				bekend (hierin valt ook inhuur vanaf schaal 9, buiten de scope van deze Aanbesteding): Ziekteverzuim 2023: 1,26%. Ziekteverzuim 2024 (tot op heden): 1,65%. Aan deze percentages kunt u geen verdere rechten ontlenen.
36	Bijlage A: programma van eisen	3.3	Kunt u aangeven of u in alle gevallen ziekte wenst uit te sluiten bij payroll dus ook in het geval van contracturen ipv gewerkte uren?	Ja, dat klopt. Ziektrisico ligt in alle gevallen bij Opdrachtnemer.
37	Bijlage A: programma van eisen	3.4	U geeft aan dat opdrachtnemer een ontbindende factor moet opnemen in de arbeidsovereenkomst, echter een VOG kan geen ontbindende factor zijn in de overeenkomst tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht omdat een uitzendkracht ook elders kan worden ingezet waar geen VOG vereist is. Kunt u bevestigen dat u in dit geval dan de opdracht zal beëindigen indien de VOG niet verkregen kan worden zodat de uitzendonderneming de uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan beëindigen? U geeft aan dat u de vergoeding zult betalen voor de gewerkte uren enkel indien de Inhuurkracht niet wist of had kunnen weten dat hij of zij geen VOG had kunnen krijgen. Echter de uitzendonderneming is verplicht op basis van de wet de uitzendkracht voor elk gewerkt uur te betalen en kan aldus niet volstaan met het niet betalen van deze uren? Bent u bereid uw visie hierom te herzien?	Hogeschool Inholland bevestigt dat de specifieke inhuuropdracht zo snel mogelijk zal worden beëindigd indien de VOG niet verkregen kan worden. De visie ten aanzien van de vergoeding wordt niet herzien.
38	Bijlage A: programma van eisen	3.6	Naast de verplichtingen die conform o.a. de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) op de Opdrachtnemer liggen heeft ook de Opdrachtgever een zelfstandige verantwoordelijkheid op basis van o.a. de Wav.. De Opdrachtgever dient namelijk de identiteit van de Uitzendkracht te verifiëren en vast te stellen conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, waaronder begrepen i.i.g. de Wet arbeid vreemdelingen,, de Wet op de loonbelasting en de Wet op de identificatieplicht. Inschrijver gaat er van uit dat u zich van deze verplichtingen bewust bent en dat u bereid bent om hieromtrent de verantwoordelijkheid te accepteren. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Hogeschool Inholland is zich van de relevante wettelijke verplichtingen die betrekking hebben op de uitvoering van de Opdracht/Overeenkomst bewust en zal hier naar handelen.
39	Bijlage A: programma van eisen	4.10	Opdrachtgever stelt dat van de Opdrachtnemer verlangd kan worden om de Uitzendkracht, na onderling overleg, per ommegaande te vervangen. Dit zijn situaties die doorgaans niet van de ene op de andere dag voorkomen, waarbij leiding & toezicht zijn belegd bij de Opdrachtnemer. Is Opdrachtgever zich bewust van deze rol en bereid om een proactieve houding richting Opdrachtnemer aan te nemen, zodat dossiervorming rondom het niet (meer) voldoen aan de vereiste kwalificatie zorgvuldig gebeurt? Zo niet, kunt u toelichten waarom?	Hogeschool Inholland is zich hiervan bewust en neemt een proactieve houding richting Opdrachtnemer aan.

40	Bijlage A: programma van eisen	4.10	Kunt u hieraan toevoegen dat partijen in overleg treden alvorens Inholland gebruik maakt van de vervanging per ommekeer in verband met de arbeidsrechtelijke contractuele relatie die de uitzendonderneming mogelijk nog heeft met de flexibele arbeidskracht? Dit is uiteraard anders bij een dringende reden maar ook dan is het noodzakelijk dat partijen hier direct over in overleg treden. Bent u hiertoe bereid?	Dit staat reeds in de eis 4.10 vermeld.
41	Bijlage A: programma van eisen	5.6	Opdrachtnemer begrijpt heel goed dat als een surveillant niet naar behoren presteert het wenselijk is dat betreffende surveillant niet opnieuw wordt ingeroosterd. Opdrachtnemer wil hierbij wel aangeven dat dit geen situaties zijn die van de ene op de andere dag ontstaan. Ook wil opdrachtnemer in het kader van goed werkgeverschap de surveillant in staat stellen zich te verbeteren. Mag opdrachtnemer aannemen dat gezien opdrachtgever leiding en toezicht heeft hier wel een proactieve houding in aanneemt ten aanzien van opdrachtnemer zodat zij gezamenlijk een verbeterplan op kunnen stellen met betreffende surveillant en dat dossiervorming hieromtrent zorgvuldig dient te gebeuren. Graag uw bevestiging?	Hogeschool Inholland zal een proactieve houding aannemen richting Opdrachtnemer maar verwacht hierin ook een proactieve houding van Opdrachtnemer zelf.
42	Bijlage A: programma van eisen	5.8	Opdrachtgever geeft aan dat surveillanten geen enkele relatie mogen hebben met de doelgroep én de daarin deelnemende individuen die getoetst worden. Kunt u dit verder specificeren?	Van surveillanten wordt verwacht dat zij altijd onafhankelijk en integer kunnen handelen, in dit kader dient u deze eis te lezen.
43	Bijlage A: programma van eisen	7.1	Wie betaalt de trainingen voor de casussen van de GGZ?	Hogeschool Inholland verzorgt de trainingen. De trainingsacteurs kunnen de uren om de training te volgen indienen bij Hogeschool Inholland conform eis 7.10.
44	Bijlage A: programma van eisen	7.4	opdrachtgever maakt gebruik van een redelijk grote pool aan trainingsacteurs, aanname is dat opdrachtgever gebruik maakt van een aantal gewaardeerde instroomkanalen voor het aannemen van deze doelgroep. Mag inschrijver aannemen dat opdrachtnemer gebruik kan maken van deze naar alle waarschijnlijkheid gewaardeerde instroomkanalen van opdrachtgever?	Hogeschool Inholland zal, waar mogelijk, de instroomkanalen delen met Opdrachtnemer.
45	Bijlage A: programma van eisen	7.13	Kunt u bevestigen dat de opdrachten voor de trainingsacteurs zich lenen voor een ZZP opdracht en er absoluut geen sprake is van een schijnzelfstandigheid bij deze doelgroep, ook niet in de praktijk nu het handavingsmortuarium per 1 januari 2025 wordt afgeschaft?	Hogeschool Inholland wil graag net als op dit moment ook in de toekomst Zzp'ers kunnen inzetten als trainingsacteurs. Hogeschool Inholland verwacht dat Inschrijver de eventuele arbeidsrechtelijke en fiscale risico's ten aanzien van de inzet van Zzp'ers beheerst en daarin Hogeschool Inholland waar nodig adviseert. Hogeschool Inholland zoekt hierin de samenwerking met Opdrachtnemer.
46	Bijlage A: programma van eisen	eis 7.13	Bent u bereid om in plaats van een ZZP tussenkomst de samenwerking ZZP bemiddeling aan te gaan? Zo niet, waarom niet?	Hiertoe is Hogeschool Inholland niet bereid. Hogeschool Inholland wenst zelf geen overeenkomsten aan te gaan met Zzp'ers.

47	Bijlage A: programma van eisen	9.2	Kunt u hieraan toevoegen dat partijen ook in overleg treden na wijzigingen in de jurisprudentie, bijvoorbeeld uitspraak Hoge Raad die invloed heeft op de dienstverlening?	Hogeschool Inholland handhaaft de eis zoals opgenomen in het Programma van eisen maar is ertoe bereid om, indien nodig, in overleg te treden met Opdrachtnemer na wijzigingen in jurisprudentie. Echter, leidt dit niet standaard/direct tot een wijziging in de kostprijs.
48	Bijlage A: programma van eisen	9.5	U geeft aan dat uitzendkrachten na een periode van één jaar kosteloos kunnen worden overgenomen van Inschrijver. De meeste uitzendkrachten werken gemiddeld aanzienlijk minder uren per week dan een reguliere arbeidskracht. U geeft aan dat veel studenten en surveillanten kleine contracten hebben van gemiddeld 13 uur per maand. Hierdoor wordt de termijn om de werving- en selectiekosten terug te verdienen veel korter. Gebruikelijk is een overnametermijn op basis van gewerkte uren. Wij willen u dan ook vragen de standaard kosteloze overnametermijn van 936 uur te hanteren. Bent u hiertoe bereid?	Hogeschool Inholland heeft de eis aangepast en laat de periode van één jaar kosteloos overnemen vervallen. Zie Herziene documentatie - Bijlage A Programma van eisen.
49	Bijlage A: programma van eisen	9.5	Opdrachtgever stelt dat Opdrachtnemer een Uitzendkracht die nog geen 936 uur heeft gewerkt kan overnemen tegen 936 uur minus gewerkte uren x Bureaumarge. Dit is zeer ongebruikelijk in de markt en weegt niet op tegen de wervings- en selectieinspanningen die Opdrachtnemer heeft gedaan om de Uitzendkracht bij Opdrachtgever te laten starten. Het zou betekenen dat Opdrachtnemer uitzendkrachten kan overnemen tegen onwaarschijnlijke lage prijzen. Het is gebruikelijk om deze formule te hanteren: 936 minus gewerkte uren x bedrijfstarief. Is Opdrachtgever bereid deze eis aan te passen? En zo niet, kunt u toelichten waarom?	Hogeschool Inholland heeft de eis aangepast. Zie Herziene documentatie - Bijlage A Programma van eisen.
50	Bijlage A: programma van eisen	eis 9.5	Opdrachtgever geeft aan dat wanneer een uitzendkracht eerder dan 936 gewerkte uren wordt overgenomen, de volgende formule geldt; (936 - reeds gewerkte uren) x nominale Bureaumarge (exclusief btw). Gebruikelijk is dat het aantal resterende uren maal een percentage het uurtarief gaat, in plaats van maal de bureaumarge. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom bent u daartoe niet bereid? We ontvangen graag een toelichting.	Zie antwoord vraag 49.
51	Bijlage A: programma van eisen	10.1	In eis 10.1 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?	Dit is akkoord.
52	Bijlage A: programma van eisen	10.2	U geeft aan dat betaling door opdrachtgever plaats zal vinden binnen 30 dagen nadat de factuur bij opdrachtgever is goedgekeurd. Opdrachtnemer heeft geen inzicht in het interne acceptatie proces van facturen bij opdrachtgever. Bent u akkoord met een betalingstermijn vanaf factuurdatum?	Hogeschool Inholland is akkoord met een betalingstermijn van dertig dagen na ontvangst factuur, mits de factuur onbetwist is en heeft de eis aangepast. Zie Herziene documentatie - Bijlage A Programma van eisen.

53	Bijlage A: programma van eisen	eis 10.6	U vraagt om maandfacturatie. De urenverwerking is op weekbasis. Gaat u akkoord met vier-wekelijkse facturatie?	Ja, hogeschool Inholland gaat akkoord met vier-wekelijkse facturatie. Zie Herziene documentatie - Bijlage A Programma van eisen.
54	Bijlage A: programma van eisen	10.6	In artikel 10.6 vermeldt u een maandelijks factuur te willen ontvangen. 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 vierwekelijks factuur?	Hogeschool Inholland gaat akkoord met vier-wekelijkse facturatie, niet met wekelijkse facturatie. Zie antwoord vraag 53.
55	Bijlage A: programma van eisen	11.1	Inschrijver hecht veel waarde aan de bescherming van zowel haar persoonsgegevens als die van de opdrachtgever. In artikel 5 AVG (dataminimalisatie) staat opgenomen dat "persoonsgegevens toereikend en ter zake dienend" moeten zijn en dat deze "beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze worden verwerkt". In het licht van dit artikel is inschrijver terughoudend met het opnemen van persoonsgegevens in rapportages, daar waar dit strikt genomen niet noodzakelijk is om het beoogde doel van de rapportage te bereiken. Hierbij is tevens van belang dat rapportages naar hun aard en omvang grote hoeveelheden aan (gevoelige) gegevens kunnen bevatten. Indien deze gegevens worden gecombineerd met persoonsgegevens, zoals bijvoorbeeld een naam, is de impact en gevolgschade bij een eventueel datalek excessief. Derhalve heeft het de voorkeur om, daar waar dit mogelijk is, het gebruik van persoonsgegevens in rapportages te vermijden of wel tot een minimum te beperken en in plaats daarvan bijvoorbeeld een personeelsnummer te gebruiken. Is opdrachtgever bereid om, in het kader van artikel 5 AVG, na gunning met de inschrijver in overleg te treden en nadere afspraken te maken over het gebruik van persoonsgegevens in rapportages teneinde een gezamenlijk belang (bescherming van persoonsgegevens) te realiseren? Zo niet, waarom niet?	Hogeschool Inholland is hiertoe bereid.
56	Bijlage B: concept raamovereenkomst	4.4	Inschrijver veronderstelt dat u in artikel 4.4 de werkzaamheden bedoelt die de Inhuurkracht heeft verricht, in plaats van de diensten die Opdrachtnemer heeft uitgevoerd. Kunt u bevestigen dat artikel 4.4 wordt aangepast naar: Betaling vindt plaats na ontvangst en acceptatie van de overeenkomst en een Nadere Overeenkomst verrichte werkzaamheden? Zo niet, waarom niet?	Dit is akkoord. Zie Herziene documentatie – Bijlage B Concept Raamovereenkomst.
57	Bijlage B: concept raamovereenkomst	6.1	In de Nadere Overeenkomst worden tussen Hogeschool InHolland en Opdrachtnemer afspraken gemaakt met betrekking tot de inzet van een specifieke Inhuurkracht. De Inhuurkracht zal werkzaamheden gaan verrichten voor InHolland en op locatie van InHolland. In de Nadere overeenkomst worden dus geen Diensten gespecificeerd, dit is immers al in de raamovereenkomst gedaan. Bent u bereid	Dit is akkoord. Zie Herziene documentatie – Bijlage B Concept Raamovereenkomst.

			artikel 6.1 aan te passen naar: De in de Nadere Overeenkomst gespecificeerde werkzaamheden worden verricht op de in de Nadere Overeenkomst aan te geven plaats(en) en tijd(en). ? zo niet, kunt u dit toelichten?	
58	Bijlage B: concept raamovereenkomst	7.1	Bent u bereid de garantie om te zetten in een maximale inspanningsverplichting?	Hogeschool Inholland is hier niet toe bereid.
59	Bijlage B: concept raamovereenkomst	8.3	De vrijwaring van opdrachtnemer is niet beperkt. Dit is voor inschrijver als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming bezwaarlijk en ook niet te verzekeren. Wij stellen dan ook voor om de aansprakelijkheid te beperken tot €500.000 per gebeurtenis en maximaal 1.000.000,- per jaar. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u instemmen om de vrijwaring te beperken conform artikel 21.3 ARVODI, zo niet met welke beperking van de vrijwaring kunt u wel instemmen?	Hogeschool Inholland verklaart artikel 21.3 ARVODI-2018 van toepassing. Zie Herziene documentatie – Bijlage B Concept Raamovereenkomst.
60	Bijlage B: concept raamovereenkomst	8.3	Kunt u bevestigen dat u ten aanzien van aansprakelijkheid en leiding en toezicht van de in te zetten flexibele arbeidskrachten van de onderaannemer op dezelfde manier verantwoordelijk bent als voor de flexibele arbeidskrachten van inschrijver?	Hogeschool Inholland kan dit bevestigen.
61	Bijlage B: concept raamovereenkomst	9	Kunt u bevestigen dat u ook aansprakelijk bent voor schade veroorzaakt door de Flexibele arbeidskracht in de uitoefening van de werkzaamheden onder uw leiding en toezicht en dat dit geldt voor zowel de uitzendkracht als de payrollkracht?	Hogeschool Inholland kan dit bevestigen, met dien verstande dat de aansprakelijkheid van Inholland niet van toepassing is, indien de schade is of wordt veroorzaakt als gevolg van bewuste opzet en/of roekeloosheid aan de zijde van de Inhuurkracht.
62	Bijlage B: concept raamovereenkomst	10	Bij een payrollkracht bent u zelf verantwoordelijk voor de werving & selectie van de payrollkracht. Kunt u bevestigen dat schade veroorzaakt of geleden door de payrollkracht die voortvloeit uit de werving & selectie door u voor uw rekening zijn en dat u opdrachtnemer daarvoor vrijwaart? Bent u bereid hiervoor een aparte aansprakelijkheidsbepaling op te nemen?	Hogeschool Inholland verwijst in eerste aanleg naar het antwoord op vraag 61. Opdrachtnemer zal op dit punt evenwel niet gevrijwaard worden, aangezien Hogeschool Inholland de mogelijkheid niet wenst te beperken om in voorkomende gevallen ook Opdrachtnemer in rechte te betrekken c.q. uit te sluiten dat regresrecht wordt toegepast. Hogeschool Inholland veronderstelt evenwel dat een dergelijke situatie zich niet of nauwelijks zal voordoen.
63	Bijlage B: concept raamovereenkomst	10	Bent u bereid ten aanzien van eventuele vaststelling van schijnzelfstandigheid die het gevolg is van handelingen op de werkvloer ten aanzien van gezag over de ZZP'er afwijkende afspraken te maken hoe partijen daarmee zullen omgaan?	Hogeschool Inholland is hier niet toe bereid. Hogeschool Inholland verwacht dat Inschrijver de eventuele arbeidsrechtelijke en fiscale risico's ten aanzien van de inzet van Zzp'ers beheerst en een overeenkomst op basis van tussenkompst sluit.

64	Bijlage B: concept raamovereenkomst	16.2	Op de overeenkomst is de ARVODI-2018 van toepassing. In artikel 16.2 van de Raamovereenkomst staat dat artikel 21.3 aansprakelijkheid niet van toepassing is. In de Raamovereenkomst heeft u geen vervangend artikel opgenomen. Dit maakt dat uw aansprakelijkheidsbepaling bijzonder ruim en bezwarend is voor inschrijver als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming. Zoals u wellicht weet is in de Corporate Governance Code beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte aansprakelijkheid en een onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor een beperking op te nemen. De Gids Proportionaliteit gaat hier ook van uit: in Voorschrift 3.9 D is opgenomen dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Het is gebruikelijk om de schadeverplichting over en weer te beperken tot schade die het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst en een maximaal bedrag van €500.000 per gebeurtenis en €1.000.000 per jaar. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u artikel 21.3 ARVODI van toepassing verklaren? Zo niet, met welke beperking van de aansprakelijkheid en vrijwaring kunt u wel instemmen?	Zie antwoord vraag 59.
65	Bijlage D: ARVODI	4	diensten. Indien Opdrachtgever de door de flexibele arbeidskracht gewerkte uren goedkeurt in het kader van een nadere opdracht met een inspanningsverplichting, dan wordt daarmee de dienst geacht te zijn geaccepteerd? Kunt u dat bevestigen? Kunt u tevens bevestigen dat bij een nadere offerte met een resultaatsverplichting partijen nadere afspraken overeenkomen over de acceptatie van de dienst?	Hogeschool Inholland bevestigt dat de dienst is geaccepteerd zodra de gewerkte uren goedgekeurd zijn in het kader van de Nadere overeenkomst en tevens dat Partijen indien nodig nadere afspraken maken omtrent acceptatie van resultaatopdrachten.
66	Bijlage D: ARVODI	18 lid 5 Betaling en controle	Opdrachtnemer is niet voornemens zijn prestaties op te schorten op het moment dat Opdrachtgever de betalingstermijn een keer overschrijdt. Echter, Opdrachtnemer is van mening dat het niet zo kan zijn dat Opdrachtnemer verplicht is de levering voort te zetten terwijl Opdrachtgever ernstig tekort zou schieten in de nakoming van (één van) haar verplichtingen zoals de verplichting tot de betaling van de facturen. Wij verzoeken daarom om een nuancering van dit artikel. Bent u daartoe bereid? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	Hogeschool Inholland is hier niet toe bereid. Het gaat in dit artikel om vermoedelijke onjuistheid van de factuur of ondeugdelijkheid van de gefactureerde Diensten. Inholland zal geen facturen betalen die betwist zijn.
67	Bijlage D: ARVODI	19	Nu de diensten op nacalculatie zullen plaatsvinden, dient deze bepaling te komen te vervallen, kunt u dat bevestigen?	Hogeschool Inholland bevestigt dit. Zie Herziene documentatie - Bijlage B Concept Raamovereenkomst.
68	Bijlage D: ARVODI	21.3 sub d	Indien u artikel 21.3 van toepassing verklaart op de overeenkomst, bent u dan bereid om alleen artikel 21.3 sub d buiten toepassing te verklaren daar zowel Opdrachtgever en Opdrachtnemer voor de uitgevraagde dienstverlening beide	Hogeschool Inholland is hiertoe niet bereid. Een beperking van de aansprakelijkheid in verband met de naleving van de AVG is strijdig met artikel 82

			zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zijn in de zin van de AVG en er dus niet toegekomen wordt aan artikel 21.3 sub d? zo niet, waarom niet?	AVG en bovendien valt het opleggen van boetes tijdens de Autoriteit Persoonsgegevens buiten de invloedssfeer van Hogeschool Inholland.
69	Bijlage D: ARVODI	22.6	Dit artikel biedt Opdrachtgever de mogelijkheid de Raamovereenkomst op ieder moment zonder enige reden op te zeggen zonder enige schadeloosstelling richting opdrachtnemer, dit is onwenselijk voor Opdrachtnemer, bent u bereid dit artikel te laten vervallen dan wel een redelijke opzegtermijn hiervoor te hanteren?	Hogeschool Inholland hanteert hiertoe een opzegtermijn van zes maanden.
70	Bijlage D: ARVODI	25 Overdracht rechten en verplichtingen uit de Overeenkomst	Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever met deze bepaling wil voorkomen dat de diensten door Opdrachtnemer uit handen worden gegeven/aan derden worden overgelaten. Inschrijver maakt deel uit van een beursgenoteerde onderneming en in het kader van (interne) financiering worden vorderingen overgedragen. Inschrijver gaat er vanuit dat Opdrachtgever met deze bepaling niet beoogt om Inschrijver wat dat betreft te beperken, zeker niet nu u in het geval van een dergelijke overdracht in beginsel blijft betalen aan dezelfde partij op hetzelfde bankrekeningnummer en u derhalve geen hinder zult ondervinden van de overdracht. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u aangeven waarom niet?	Hogeschool Inholland kan hiermee instemmen.
71	Bijlage H: Prijzenblad		In het prijzenblad is onder blok 2 reserveringen de mogelijkheid om een reservering op te nemen voor ziekte buiten contract AZW, het risico voor doorbetaling bij ziekte in het contract en het risico voor doorbetaling bij ziekte als eigenrisicodrager. Onder blok 5 sociale premies is ook de mogelijkheid om een reservering op te nemen voor de ZW Flex-premie. Opdrachtnemer ziet het risico doorbetaling bij ziekte eigenrisicodrager hetzelfde als de ZW Flex premie wat ervoor zorgt dat er nu 2 verschillende plekken in het prijzenblad zijn voor de ZW-premie. Kan opdrachtgever het prijzenblad aanpassen en het opvoeren van de ZW-premie op 1 plek neerzetten? Zo worden door alle partijen op dezelfde regel de premie meegenomen. Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?	Inschrijvers die eigenrisico drager zijn kunnen de reservering opnemen bij het risico voor doorbetaling bij ziekte als eigenrisicodrager. Bij ZW-flex kan dan 0 procent worden opgenomen.
72	Bijlage H: Prijzenblad		In het prijzenblad zijn vaste reserveringen voor vakantie- en feestdagen opgenomen, welke niet aangepast kunnen worden. Samen met de ziektedagen bepalen deze dagen de hoeveelheid facturable dagen, wat als een percentage wordt genomen van het aantal werkbare dagen, om zo de percentages voor vakantie-, feest- en ziektedagen te bepalen. Doordat de reservering van de ziektedagen nog ingevuld dient te worden, heeft dit ook invloed op de hoogte van de reserveringen voor de vakantie- en feestdagen. Er is echter geen mogelijkheid om deze percentages aan te kunnen passen. Bent u bereid om deze mogelijkheid te bieden? Indien niet, kunt u dat uitgebreid toelichten?	Hiertoe is Hogeschool Inholland niet bereid. Inschrijver kan hier desgewenst rekening mee houden bij het bepalen van het percentage voor de reservering voor ziekte.
73	Bijlage H: Prijzenblad		Binnen het prijzenblad ontbreekt voor uitzenden de mogelijkheid om een reservering op te nemen voor leegloop, voor zowel fase A, B als C. Bent u bereid deze toe te voegen aan het prijzenblad? Indien niet, kunt u dat onderbouwen?	Hiertoe is Hogeschool Inholland niet bereid. Hogeschool Inholland ziet het als de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer om een Uitzendkracht snel nieuw werk aan te bieden.

74	Bijlage H: Prijzenblad		Binnen het prijzenblad ontbreekt voor uitzenden de mogelijkheid om voor toeslaguren een reservering op te nemen voor vakantiedagen en de transitievergoeding. Bent u bereid deze toe te voegen aan het prijzenblad? Indien niet, kunt u dat onderbouwen?	Hiertoe is Hogeschool Inholland niet bereid. Het opnemen van een reservering voor vakantiedagen en transitievergoeding bij overuren geldt enkel indien er sprake is van structurele toeslaguren. Dit is niet het geval bij Inholland. Indien dit wel het geval is, kunnen hier nadere afspraken over worden gemaakt.
75	Bijlage H: Prijzenblad		Binnen het prijzenblad ontbreekt voor uitzenden de mogelijkheid om voor toeslag- en overuren een reservering op te nemen voor SFU (sociaal fonds). Bent u bereid deze toe te voegen aan het prijzenblad? Indien niet, kunt u dat onderbouwen?	Ja. Zie herziene documentatie - Bijlage H Prijsopgaveformulier waarin de reservering voor SFU is opgenomen in cel R51, X51 en AE51.
76	Bijlage H: Prijzenblad		In het prijzenblad wordt de transitievergoeding vermenigdvuldigt met de factor in cel F29, wat een optelling is van de reserveringen (blok 2). Dit is echter een optelling van de reserveringen, exclusief de ziekteperioden. Aangezien het gebruikelijk/verplicht is dat transitievergoeding ook wordt opgebouwd over de ziekteperioden, dienen de ziekteperioden ook in deze factor te worden meegenomen. Bent u hiertoe bereid? Indien niet, kunt u dat onderbouwen?	Hiertoe is Hogeschool Inholland niet bereid. Inschrijver kan hier desgewenst rekening mee houden bij het bepalen van het percentage voor de reservering voor de transitievergoeding.
77	Bijlage H: Prijzenblad		U vraagt in het prijzenblad tarieven voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd. Inschrijver gaat ervan uit er na gunning afspraken kunnen worden gemaakt over aanvullende voorwaarden ihgv contracten voor onbepaalde tijd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan afspiegelen bij bedrijfseconomische redenen en voldoende dossier bij niet functioneren. Kunt u dit bevestigen?	Dit bevestigt Hogeschool Inholland.
78	Bijlage H: Prijzenblad	Opgave kostprijs Uitzenden	In de kostprijsopbouw zijn de voorlopige premies van 2025 opgenomen. Kunt u bevestigen dat als de definitieve premies van 2025 afwijken van de voorlopige premies, dat deze wijzigingen nog worden doorgevoerd in het prijzenblad?	Dit bevestigt Hogeschool Inholland voor de in het prijzenblad voorgeschreven premies.
79	Bijlage H: Prijzenblad	Opgave kostprijs Uitzenden	In de kostprijsopbouw voor het toeslagdeel van toeslaguren is "Risico doorbetaling bij ziekte - Ziekte in contract (ZIC) (90%)" alleen in te vullen bij fase A en dat percentage wordt automatisch overgenomen voor fase B en C. Kunt u dit aanpassen zodat, net als bij de kostprijsopbouw voor reguliere uren afwijkende ziektepercentages ingevoerd kunnen worden voor fase A, B en C. Zo niet, waarom niet?	Ja. Zie Herziene documentatie - Bijlage H Prijsopgaveformulier zodat de (afwijkende) percentages voor fase A, B en C ook gelden bij toeslaguren.
80	Bijlage H: Prijzenblad	Opgave kostprijs Uitzenden	In de kostprijsopbouw voor het toeslagdeel van toeslaguren is de reservering voor vakantiedagen onterecht niet meegenomen. Kunt u dat aanpassen?	Zie antwoord op vraag 74.
81	Bijlage H: Prijzenblad	Opgave kostprijs Uitzenden	In de kostprijsopbouw voor het toeslagdeel van toeslaguren is de reservering voor transitievergoeding onterecht niet meegenomen. Kunt u dat aanpassen?	Zie antwoord op vraag 74.

82	Bijlage H: Prijzenblad	Opgave kostprijs Uitzenden	De premie voor Compensatie PAWW is vastgezet op 0,08%, terwijl deze voor 2025 is verhoogd naar 0,10%. Kunt u dit aanpassen?	Ja. Zie Herziene documentatie - Bijlage H.
83	Bijlage H - Prijzenblad uitzenden en payroll	blad: Opgave kostprijs Uitzenden	Percentage 2025 voor Compensatie PAWW is 0,1%, ipv de ingevulde 0,08%. Kan dit aangepast worden?	Zie antwoord vraag 82.
84	Bijlage H - Prijzenblad uitzenden en payroll	blad: Opgave kostprijs Uitzenden en Opgave kostprijs Payroll	Bij de toeslaguren ontbreekt het percentage voor vakantiedagen. Bij structurele toeslag moet dit meegenomen worden. Kan dit toegevoegd worden?	Zie antwoord vraag 74.
85	Bijlage K: migratie	inleiding	Kunt u (bij benadering) aangeven hoe de verdeling qua aantallen van de surveillanten en studenten is over de verschillende locaties van Inholland?	Wat inzichtelijk is over de locaties is verduidelijkt in het antwoord op vraag 10.
86	Bijlage K: migratie	inleiding	Kunt u per type functie (Surveillanten, surveillanten 67+, Studenten (25 jaar en jonger), Overige functies (t/m schaal 8)) aangeven hoeveel payrollkrachten er in hun eerste ketencontract zitten, hoeveel in de tweede keten en hoeveel in de derde ?	Van de totale payroll populatie zit op dit moment 65% in keten 1, 19% in keten 2, 5% in keten 3 en 11% in keten 4 en hoger (dit laatste geldt alleen voor AOW-ers)
87	Bijlage K: migratie		Uit het Beschrijvend Document maakt Inschrijver op dat het de wens is van opdrachtgever dat (een deel van) de gemigreerde flexkrachten met een payrollovereenkomst na migratie uitzendkrachten zijn. Dit zal onder meer betekenen dat deze flexkrachten niet exclusief kunnen worden ingezet bij Hogeschool Inholland. Zijn deze flexkrachten ook bereid om elders werkzaamheden te verrichten? En is Opdrachtgever daarmee ook akkoord? Graag ontvangen we een toelichting op uw antwoord.	Uw aanname dat "het de wens is van opdrachtgever dat (een deel van) de gemigreerde flexkrachten met een payrollovereenkomst na migratie uitzendkrachten zijn" is niet juist. Zie toelichting bij vraag 4. Zolang Opdrachtnemer in voldoende mate in staat is om in de vraag naar arbeid van Hogeschool Inholland te voorzien, staat het Opdrachtnemer vrij om de arbeidskrachten ook bij derden in te zetten. Echter, Hogeschool Inholland kan niet voor de flexkrachten bepalen of zij bereid zijn om elders werkzaamheden te verrichten.