

Vanuit de NVI vragen en gegeven antwoorden, merken wij op dat een aantal zaken ons nog niet duidelijk zijn, of zelfs tegenstrijdig zijn. Graag zouden wij onderstaande vragen nog beantwoord zien om goed te kunnen bepalen of wij (als een samenwerkingsverband) in zullen schrijven:

vraag 1

PvE 44: opdrachtnemer mag geen kandidaten aanbieden die in dienst zijn bij inschrijver/inschrijvende entiteit en daaronder vallende rechtspersonen/bedrijfsonderdelen.

bijlage 12: Inschrijver mag geen kandidaten aanbieden vanuit *andere (juridische) entiteiten onder BV1, maar wel als ze onder andere BV's in de holding vallen.*

Dit lijkt niet consistent. Een holding is de hoogste rechtspersoon in een verzameling van organisaties. Onder de holding hangen dan andere rechtspersonen, wat andere BV's kunnen zijn.

—> Kan de inschrijver nu wel of niet (vanuit een andere BV) kandidaten aanleveren? noot: Voor inschrijver is het juist interessant om als broker in te schrijven, omdat ze op onderdelen ook kwalitatieve kandidaten kunnen bieden aan opdrachtgever. Als dit niet kan, dan is het beschreven broker verdienmodel voor inschrijver niet rendabel.

Antwoord: Opdrachtgever wil te allen tijde erop kunnen vertrouwen dat zij de beste Kandidaten aangeboden krijgt, onafhankelijk van de werkgever van die Kandidaat. Dat is de reden dat Opdrachtgever eist dat de Opdrachtnemer onafhankelijk en vendor neutraal dient te opereren.

Zou een Opdrachtnemer ook Kandidaten vanuit de eigen BV of dochteronderneming(en) mogen aanbieden zorgt dat voor een extra inkomsten voor die Opdrachtnemer en (mogelijk) een ongelijk speelveld.

Opdrachtgever wil graag de beste Kandidaat uit de markt, niet de beste Kandidaat uit het bestand van de Opdrachtnemer.

Vraag 2:

De broker moet objectief zijn. Wordt levering vanuit broker dochterondernemingen gemaximeerd? Zo nee, dan is de broker niet objectief. En lijkt e.a. tegenstrijdig. Wat is de zienswijze van opdrachtgever hierin?

Zie het antwoord op vraag 1.

Vraag 3: De opdrachtnemer mag niet leveren vanuit een dochteronderneming (bijlage 9). Hoe werkt dit bij een gezamenlijke inschrijving. Er is dan geen gezamenlijke holding of moederonderneming.

Bij een gezamenlijke Inschrijving wordt de combinatie als één gezien, in dat geval geldt dat er geen Kandidaten aangeboden kunnen worden vanuit de eigen BV's of dochteronderneming(en).

Vraag 4: Bijlage 9 toont een paar functieprofielen, met bijbehorende schaal, echter zijn deze niet volledig. Opdrachtnemer gaat er dan ook vanuit dat er nu nog geen volledig overzicht van is Een volledig overzicht van functieprofielen en bijpassend

salarishuis (schaal/ trede) is nodig voor de broker om tot een juist tarief te komen (PvE 72).

—> Wie gaat dit overzicht maken, aangezien alleen de opdrachtgever deze kennis heeft en de opdrachtnemer het nodig heeft voor de implementatie en om goede dienstverlening te leveren.

—> Opdrachtnemer kan dit begeleiden (consultancy begeleiding), maar dit kost veel werk. Het lijkt inschrijver dan ook redelijk dat in dat geval de kosten om tot een volledig overzicht te komen vergoed worden door opdrachtgever. Hoe staat werkgever hier tegenover.

Het klopt dat bijlage 9 geen volledig overzicht geeft van alle mogelijke rollen en opdrachten bij Opdrachtgevers, het is een indicatie van regelmatig voorkomende opdrachten.

In het aanvraagproces wordt door de inhurend manager/ Aanvrager bepaald welke tariefbandbreedte hoort bij de werkzaamheden die de Externe medewerker moet gaan uitvoeren (gedetacheerde of Zzp'er). Aan de hand van de schaalindeling wordt de zwaarte/ het gewicht van de opdracht bepaald, het gewenste niveau van de Externe medewerker wordt duidelijk door de bandbreedte (begin-midden-eind).

Dank voor het aanbod, maar het is geen onderdeel van de onderhavige Aanbesteding.

Vraag 5: Het inhuurproces is voor opdrachtgever niet inzichtelijk en onbekend. Om tot een goed inhuurproces te komen is standaardisatie nodig waarbij opdrachtgever (bestaande uit 3 organisaties) veel keuzes en afwegingen zullen moeten maken gedurende de implementatie en de nieuwe manier van werken zullen moeten begeleiden. Het komen tot een gestandaardiseerd inhuurproces ligt deels bij opdrachtnemer, maar ook deels bij opdrachtgever. Alleen in samenspraak komen we tot een goedwerkend uniform en kwalitatief proces. Opdrachtnemer kan dit begeleiden (consultancy begeleiding), maar dit kost veel werk. Het lijkt inschrijver dan ook redelijk dat de kosten om tot dit uniform proces te komen (implementatiekosten) vergoed worden door opdrachtgever. Nu geeft opdrachtgever aan veel flexibiliteit en kwaliteit van opdrachtgever te verwachten, maar dit is natuurlijk wederkering om tot een goede oplossing te komen. Hoe staat opdrachtgever hier tegenover?

Opdrachtgevers erkennen dat ook van hen flexibiliteit en kennis worden verwacht.

vraag 6: PvE 66

Broker is afhankelijk van tijdige aanlevering door opdrachtgever. Dit aanleveren kan door heel veel managers binnen 3 organisaties van opdrachtgever gebeuren (in een andere vraag bij NVI 2, bv 102, wordt gevraagd hoeveel managers dit zijn). Als de managers niet tijdig aanleveren (bv specificatie van het gevraagde profiel, de uren goedkeuren, etc), dan kan de broker ook niet tijdig (aan)leveren. Het kost opdrachtgever in dat geval ook veel tijd en moeite om managers achter de broek te zitten. Hoe gaat opdrachtgever hier in dit geval mee om?

Opdrachtgevers erkennen dat ook zij een verantwoordelijkheid hebben om te komen tot een gestroomlijnd inhuurproces. Tijdens de implementatie worden hier de afspraken over gemaakt.

vraag 7: PvE 73

Wat als de richtlijn tarieven niet marktconform zijn en de broker hierdoor niet kan leveren. Kunnen richtlijn tarieven dan aangepast worden? Of kan er bijvoorbeeld besloten worden om een inlener in een hogere schaal te plaatsen? Opdrachtnemer vraagt opdrachtgever zich hier flexibel in op te stellen om zo kwalitatieve kandidaten te kunnen leveren.

Zie PvE eis 146.

Vraag 8:

PvE 133: Wat als, bijvoorbeeld door wijziging in wet en regelgeving, inlenersbeloning of bv cao , er extra kosten voor de inhuurkracht komen die nu nog niet bekend zijn. Komen deze kosten voor rekening van opdrachtgever of opdrachtnemer?

De Richtlijntarieven van Opdrachtgever zijn opgebouwd aan de hand van de totale loonwaarden inclusief pensioen, overige sociale lasten/ werkgeverslasten, reis- en opleidingskosten en aangevuld met een gebenchmarkte marktopslag.

De Richtlijntarieven worden jaarlijks herijkt zowel gebaseerd op de cao-wijzigingen van Opdrachtgever, de wijzigingen in wettelijke sociale premies alsook op de jaarlijkse benchmark die Opdrachtgever uitvoert.

Vraag 9:

Inschrijver weet dat de inzet van inleen kandidaten bij de GGD-en voor een groot gedeelte campagne gericht is. Gedurende korte tijd wordt veel uitvraag gedaan. Inschrijver wil hier rekening mee houden, om zo tot een goed implementatieplan en inrichting te komen. Het campagne matig werken staat nu niet benoemd in de uitvraag. Graag hoort inschrijver concreter wat de wensen van de opdrachtgever zijn rondom kandidaat levering bij campagnes en welk gedeelte van de begrote uitvraag naar verwachting campagne matig zal zijn.

De werkwijze t.b.v. de campagnes wordt tijdens de implementaties van de Raamovereenkomst uit onderhavige Aanbesteding en de implementatie van de raamovereenkomst uit de aanbesteding voor uitzendbureaus (publicatiedatum 6 januari 2025) gezamenlijk besproken.

Vraag 10:

Zit een eventueel uit te keren transitie vergoeding in het tarief, of wordt deze apart gefactureerd? ?

De Richtlijntarieven zijn een all-in Tarief, zie tabblad 6 van Bijlage 3.

Vraag 11: De opdrachtgever (GGDWB) maakt bij uitvoer van campagnes gebruik van een planningsprogramma (shiftbase), waarmee ook uren worden goedgekeurd. Is

inschrijver gehouden om met dit systeem te werken, of kan er ook een ander planningssysteem gehanteerd worden? Inschrijver wil uniform kunnen werken voor de 3 organisaties daarom is het antwoord op deze vraag belangrijk.

Zie het antwoord op vraag vraag 9.

Antwoorden op bovenstaande vragen maakt de uitvraag concreter. Graag krijgen wij antwoord op deze vragen om zo tot een goede afweging en een kwalitatieve inschrijving te komen.