

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Eis 36	De omrekenfactor kan alleen worden gewijzigd op basis van wijzigingen van wettelijke premies en afdrachten. Het is redelijk om af te spreken dat ook wijzigingen in de ABU-CAO, de cao MBO en wijzigingen in pensioen en sociale zekerheid reden zijn voor een wijziging van de omrekenfactor. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan?	Akkoord
2	Eis 16	Plichtsverzuim is een reden voor onmiddellijke beëindiging van de inzet. Kunt u een of meerdere voorbeelden noemen wanneer hiervan volgens u sprake is?	Zie ook antwoord op vraag 44.
3	Eis 15	U geeft aan dat de kortst mogelijk opzegtermijn wordt aangehouden voor uitzendkrachten en gedetacheerden. Bent u bereid om daarvoor aan te sluiten bij de geldende opzegtermijnen uit de ABU-CAO?	Akkoord.
4	Eis 12	U geeft aan dat Opdrachtgever de flexibele kracht na een inzet van ten minste 750 uur kosteloos kan overnemen. Een periode van 1040 uur is in verband met reeds gedane investeringen gebruikelijker. Bent u bereid om akkoord te gaan met een periode van 1040 uur in plaats van 750 uur?	1040 is akkoord
5	Eis 8	U geeft aan dat het winkelpersoneel onder de onderwijs cao valt. Kunt u bevestigen dat u hiermee de cao MBO bedoelt?	Klopt, het gaat om CAO MBO
6	Prijzenblad	Er zit een formule fout in het prijzenblad. Marge en omrekenfactor (exclusief marge) tellen bij elkaar op om tot de omrekenfactor (inclusief marge) te komen. Dit is echter niet juist. Het margepercentage zo moeten worden vermenigvuldigt met de omrekenfactor (exclusief marge) om tot de omrekenfactor (inclusief marge) te komen. Kunt u dit aanpassen?	Niet akkoord
7	Eis 35	U geeft aan dat kandidaten een pensioen opbouwen bij het Stipp pensioen. Dit geldt voor uitzendkrachten. Voor payroll stelt u niets. Wij stellen voor om hier het ABP pensioen te hanteren, welke aansluit op uw pensioen. Neemt u dit advies over?	Voor Payroll is ABP een optie maar is geen verplichting
8	Eis 5	U stelt niets over de kosten van de VOG-aanvraag. Wij gaan ervanuit dat wij deze separaat aan u mogen factureren, zoals gebruikelijk in de markt. Gaat u hiermee akkoord?	Akkoord, waarbij alleen de kostprijs mag worden doorberekend.
9	Referent kerncompetentie	Mogen wij De Rooi Pannen zelf als referent gebruiken?	Ja

10	Eis 34 / WAB	<p>In eis 34 van het Programma van Eisen geeft u aan dat alleen daadwerkelijk gewerkte uren gefactureerd mogen worden, echter door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving alsmede conform op handen zijnde wijzigingen in de ABU CAO heeft de uitzendkracht in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de uitzendkracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend,</p> <p>De uren waarop de uitzend/oproepkracht recht heeft betreft:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst 2. uren waarvoor de uitzendkracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: Oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 gaat dat naar verwachting ook gelden voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van de opdrachtgever. Het uitzendbureau heeft hier geen invloed op. 3. wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: op grond van de wet hebben oproepkrachten na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. 4. uren besteed aan verplichte scholing: volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de uitzendkracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. <p>Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend?</p>	Akkoord.
11	Indexering	<p>Inschrijver acht het, gezien de huidige markt en inflatie, redelijk dat de omrekenfactor eenmaal per jaar mag worden aangepast op basis van de Dienstenprijsindex (DPI), 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsvoorziening. Inschrijver zal de geïndexeerde factor vanzelfsprekend schriftelijk aan Opdrachtgever meedelen. Kunt u hiermee akkoord gaan? Graag uw toelichting.</p>	Niet akkoord.
12	Eis 27	<p>U schrijft dat het uurtarief een all-in tarief is voor de inzet van personeel, inclusief reiskosten en exclusief BTW. Inschrijver kan niet garanderen dat de meest kwalitatieve flexibele medewerker bijvoorbeeld binnen een straal van 20 km woont. Inschrijver weet tevoren niet de precieze reisafstanden van de flexibele medewerkers waardoor zij risico loopt wanneer de reiskostenvergoeding in het tarief zit. Ook ontvangt u dan wellicht een hoger tarief dan noodzakelijk. Inschrijver stelt voor om de reiskosten buiten het tarief te houden.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gaat u hiermee akkoord? b. Zo nee, graag uw toelichting. 	Niet akkoord

13	Voorblad open vragen	Is het toegestaan een voorblad aan de antwoorden op de open vragen toe te voegen?	Ja.
14	Leidraad 1.2.6	In de rangorde van documenten staat de overeenkomst boven de Nota van Inlichtingen. Kunt u bevestigen dat de antwoorden van de NVI die over de overeenkomst gaan, verwerkt worden in de overeenkomst?	Correct.
15	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 35 spreken jullie over STIPP pensioen. Bij Payroll bouwen de kandidaten ook pensioen op echter is dit op basis van Adequaate Payroll Pensioen. Bent u zicht hiervan bewust? Hierop graag uw toelichting.	Zie vraag 7
16	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 34 en 37 geeft u aan dat de opdrachtgever exclusief de gewerkte uren betaalt. Echter kan het zo zijn dat er vooraf een vaste urenomvang wordt afgesproken met de payrollkracht waar het contract op is gebaseerd maar de opdrachtgever deze uren niet kan garanderen. Hoe wilt u omgaan met deze situatie? Hierop graag uw toelichting.	Voor payroll willen wij niet gebruik maken van een vaste urenomvang, alleen flexibele inzet.
17	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 27 wordt gesproken over het niet vergoeden van reiskosten voor het woon-werkverkeer. Bij payroll moeten wij de medewerker gelijkwaardig verlonen aan personeel in vaste dienst bij De Rooi Pannen. Klopt het dus dat vast personeel ook geen vergoeding krijgt voor woon-werkverkeer? Indien dit wel het geval is graag uw toelichting.	Reiskosten W-W moeten richting de medewerker wel worden vergoed, dit moet inbegrepen zijn in het tarief.
18	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 26 wordt gesproken over het volgen van de cao mbo bij de uitbetaling van reiskosten voor werk-werkverkeer. Is dit een uitzondering op de normaal te volgen cao of wordt de cao mbo ook voor andere arbeidsvoorwaarden gevolgd? Graag uw toelichting.	Opdrachtnemer wordt geacht de reiskosten mee te nemen in het tarief
19	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 14 wordt gesproken over een proeftijd van twee weken. Bent u ervan bewust dat bij payroll de ketenregeling wordt gevolgd en dus ook de wettelijke afspraken omtrent de proeftijd? Dit houdt in dat een eerste bepaalde tijdscontract langer dan zes maanden een proeftijd bevat van 1 maand. Tijdens deze maand kan van beide kanten de opdracht worden stopgezet zonder inachtneming van een opzegtermijn dan wel overige wettelijke voorwaarden. Kunt u dit bevestigen dat dit bij u bekend is? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord, de omschrijving was gericht op het uitzendvraagstuk, niet op payroll
20	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 8 spreekt u over de onderwijs cao waaronder het winkelpersoneel valt. Welke cao zal van toepassing zijn op de studentambassadeurs?	CAO MBO
21	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 5 spreekt u over de beoordeling op echtheid van het identiteitsbewijs aan de kandidaat. Bent u er van bewust dat bij payroll de werving en selectie zal worden uitgevoerd door De Rooi Pannen en er daardoor geen fysiek gesprek voorafgaand aan de opdracht is tussen opdrachtnemer en de kandidaat waardoor deze controle dient te worden uitgevoerd door De Rooi Pannen? Zo niet graag uw toelichting.	Akkoord, DRP zal de fysieke controle doen.

22	Aanbestedingsdocument	Bij paragraaf 5.4 spreekt u over een maximaal uurtarief van 40 EUR exc. BTW op basis van een uurloon van 20 EUR. Bij payroll zijn wij verplicht volledige verloning volgens de geldende arbeidsvoorwaarden aan te houden. Afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden uit de geldende CAO zou de omrekenfactor boven de 2,0 kunnen uitkomen. Bent u er van bewust dat u in dergelijk geval een omrekenfactor vraagt die onder de kostprijs ligt? Zo ja, graag uw toelichting hierop.	Het fictieve uurtarief word opgehoogt naar maximaal 45 euro, een omrekenfactor van 2,25. Omrekenfactoren die hierboven vallen worden uitgesloten.
23	Aanbestedingsdocument	Bij Eis 39 spreekt u over het fasensysteem conform de cao voor uitzendkrachten. Bent u zich bewust dat er bij payroll gebruik dient te worden gemaakt van het ketensysteem? Zo niet graag uw toelichting.	Dat is bekend, dit deel geldt alleen voor uitzendkrachten, voor payroll horen wij ook graag 6 weken voor het einde van het contract van u, zodat er adequaat kan worden geschakeld over verlengen of niet.
24	Aanbestedingsdocument	U spreekt over het op afroep snel voorzien in winkelcentrumpersoneel op uitzend- of detachingsbasis. Kunt u aangeven op welke locaties van DRP het winkelcentrumpersoneel zal worden ingezet en wat het aandeel is van deze locaties in de totale behoefte?	Er is maar 1 onderwijswinkelcentrum, in Tilburg.
25	Aanbestedingsdocument	In deze arbeidsmarkt is de beoordeling 60% prijs / 40% kwaliteit niet representatief en marktconform. Wij willen u adviseren om de verhouding om te draaien naar 60% kwaliteit en 40% prijs, zoals bij de aanbestedingen voor OP en OOP. Bent u bereid een verhoging aandeel kwaliteit in overweging te nemen om de capaciteit en kwaliteit van beschikbare flexibele arbeidskrachten nu en in de toekomst te borgen? Graag uw toelichting.	Niet akkoord, voor het winkelcentrum is prijs belangrijker dan kwaliteit
26	Aanbestedingsdocument	U vraagt het volgende: Hoe gaat Oprachtnemer, nu en in de toekomst, ervoor zorgen dat hij steeds voldoende, juist gekwalificeerde medewerkers met het juiste profiel kan inzetten bij Oprachtgever? Om deze vraag te kunnen beantwoorden en inzicht te krijgen in wat het 'juiste profiel' is hebben wij de volgende vraag: Kunt u het functieprofiel van winkelcentrumpersoneel delen met inschrijvers?	Er is geen functieprofiel beschikbaar, het gaat om supermarktpersoneel voor de zaterdagen en vakanties. Eventuele aanvullende informatie die op dat moment relevant is wordt bij de aanvraag verstrekt.
27	Aanbestedingsdocument	U geeft het volgende aan: De kosten voor inhuur van winkelcentrumpersoneel bedroegen in 2024 ongeveer € 250.000 inclusief btw. Wat is hierin het aandeel payroll en het aandeel uitzenden/detachering?	Deze informatie is niet direct specifiek beschikbaar, het aandeel uitzenden winkelcentrumpersoneel is tenminste 80%.
28	Aanbestedingsdocument	In eis 8 onder Aanbieden van capaciteit geeft u aan dat het winkelpersoneel onder de onderwijs CAO valt. Kunt u bevestigen dat dit de CAO MBO is? Zo nee graag uw toelichting.	Ze antwoord op vraag 5.
29	Aanbestedingsdocument	U geeft aan dat inschrijver een 100% score kan behalen als deze onder andere een of meerdere aanvullingen geeft tov de doelstelling (bullet 2, beoordelingskader). Inschrijver vraagt zich af hoe u gaat beoordelen op toegevoegde waarde. Kijkt u naar de kwaliteit van de aanvulling of naar de kwantiteit? En bij kwantiteit: hoeveel aanvullingen moet inschrijver bieden om een 100% score te behalen?	Het is geen kwestie van hoeveelheid aanvullingen. Eén aanvulling kan van dermate toegevoegde waarde zijn dat deze als 'groot' wordt gekwalificeerd door de aanbestedende dienst. Meerdere aanvullingen kunnen ook gezamenlijk als "enige" of "grote" toegevoegde waarde beoordeeld worden door de aanbestedende dienst. Er is daardoor geen hoeveelheid aan aanvullingen te noemen die leiden tot een 100% score.

30	Aanbestedingsdocument	U vraagt ons om extra KPI's voor te stellen een aan te geven hoe wij deze meten. Bij de beoordeling van deze deelvraag, kijkt u dan naar de kwantiteit (hoeveelheid extra kpi's) of naar de kwaliteit van de extra voorgestelde kpi's of naar beide? En als u beoordeelt op kwantiteit: bij hoeveel extra voorgestelde kpi's scoort inschrijver dan een uitstekend?	Er wordt gekeken naar de mate van toegevoegde waarde. Zie ook antwoord op vraag 58.
31	Aanbestedingsdocument	CAO VO en MBO gaat uit van 30 vakantiedagen. Hiermee is doorbetaling van de korte vakanties niet ingecalculeerd. a) Bent u bereid om een 41,47-urige werkweek aan te houden, zodat flexibele arbeidskrachten de korte vakanties kunnen inverdienen óf b) het aantal vakantiedagen op te hogen naar 60 dagen in de kostprijs óf c) toe te staan dat de vakantiedagen in de korte vakanties aan u worden gefactureerd en dat hiervoor geen reservering wordt opgenomen in de kostprijs?	Voor het winkelcentrum gelden 30 vakantiedagen, het winkelcentrum kent geen sluiting in de schoolvakanties.
32	Aanbestedingsdocument	In 1.2.8. geeft u de KPI's aan. Kunt u een definitie geven van schaarse en niet schaarse profielen bij de Rooi Pannen?	Schaarse profielen zijn niet van toepassing bij het winkelpersoneel.
33	Aanbestedingsdocument	In eis 26 geeft u aan dat de reiskosten ww worden vergoed volgens CAO MBO. In eis 27 geeft u aan dat reiskosten niet mogen doorberekend aan opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat reiskosten ww worden vergoed aan de flexkracht en dat deze kosten zonder opslag mogen worden doorberekend aan de opdrachtgever? Zo nee graag uw toelichting.	Correct.
34	Aanbestedingsdocument	U stelt: 'Opdrachtnemer zorgt dat alle administratieve processen en de volledige documentatie in orde zijn, waaronder relevante diploma's, CV, Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), werkvergunning, en kopie identiteitsbewijs. Opdrachtnemer zal geen kandidaat aanbieden waarvan de documentatie niet op orde is, en niet is getoond aan de Opdrachtnemer. Opdrachtnemer zal het identiteitsbewijs beoordelen op echtheid'. Het is in het kader van AVG wetgeving voor opdrachtgever niet toegestaan persoonlijke documenten zoals diploma's, ID-bewijzen en VOG's van kandidaten die nog niet geplaatst zijn op te slaan in de systemen. Is opdrachtgever bereid dit aan te passen naar: Opdrachtnemer zal geen kandidaten aanbieden waarvan alle verplichte documentatie niet op echtheid is gecontroleerd. Zo nee, waarom niet?	Akkoord
35	Aanbestedingsdocument	Opdrachtgever wenst kandidaten over te nemen na 750 gewerkte uren. Deze eis is in de huidige arbeidsmarkt niet reeel. Inschrijver heeft te maken met extreme schaarste in de arbeidsmarkt en investeert in de flexibele arbeidskracht ondermeer met opleidingen. Het is belangrijk om deze investeringen te blijven doen, zowel nu als in de toekomst, om in uw behoeften te kunnen voldoen. Inschrijver stelt derhalve een in de markt gebruikelijke overnametermijn voor van 1040 gewerkte uren in plaats van de door u gehanteerde 750 uur. Kunt u hiermee instemmen?	Zie het antwoord op vraag 4

36	Concept overeenkomst a	<p>Onze opdrachtbevestigingen worden automatisch opgemaakt en hebben daarom een vast format. De volgende gegevens worden op de opdrachtbevestiging getoond:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactpersoon opdrachtgever - Start- en einddatum - Naam flexwerker en geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie - Werktijden, urenomvang en functie - Beloningsregeling/CAO en inschaling - Uurtarief (excl. btw) en ingangsdatum tarief - Kostenremuneratie <p>Gaat u hiermee akkoord?</p>	Akkoord
37	Aanbestedingsdocument	<p>U geeft aan dat de opdrachtnemer contactpersoon op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij ofwel bij het aangaan van de raamovereenkomst, ofwel bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. U ontvangt hiervan een opdrachtbevestiging zodat u vóór facturatie al op de hoogte bent van de contactpersoon. Bent u akkoord met dit alternatief?</p>	Het gaat hier om de contactpersoon van DRP, dus de manager die de uren/factuur dient te accorderen, zie het als een T.a.v.
38	Aanbestedingsdocument	<p>U schrijft in eis 28 dat een urenstaat bij de factuur gevoegd dient te worden. Omdat onze facturen rechtstreeks uit ons systeem gegenereerd worden en wij een digitale urenregistratie hanteren, is er geen sprake van bij de factuur gevoegde urenstaten. Kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over het inzetten van onze digitale urenregistratie, waarbij tevens de mogelijkheid bestaat om facturen te controleren?</p>	Digitale urenstaat is akkoord
39	Aanbestedingsdocument	<p>In eis 28 geeft u aan dat u een factuur per periode wenst. Facturatie per periode van vier weken betekent gemiddeld een langere betalingstermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Bent u bereid de wens voor vierwekelijkse facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?</p>	Wekelijkse facturatie is akkoord
40	Aanbestedingsdocument	<p>Kunt u bevestigen hoe reiskostenvergoeding wordt toegepast in deze aanbesteding? Eis 26 stelt dat werk-werkverkeer wordt vergoed conform de cao mbo en volledig wordt doorgegeven aan de flexibele kracht, terwijl eis 27 aangeeft dat woon-werkverkeer niet wordt vergoed. Kunt u verduidelijken hoe deze twee bepalingen zich tot elkaar verhouden en of er specifieke situaties zijn waarin reiskosten wel of niet worden vergoed?</p>	De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt door opdrachtnemer vergoed aan de kandidaat cf cao mbo. Deze wordt niet doorbelast aan opdrachtgever.

41	Aanbestedingsdocument	U geeft aan dat de omrekenfactoren kunnen wijzigen als sprake is van wijzigingen in of ten gevolge van wettelijke premies en afdrachten. Kunt u bevestigen dat u hieronder ook verstaat wijzigingen die volgen uit de ABU-CAO en uit uw eigen CAO? De prijzen en tarieven die wij afspreken komen enerzijds tot stand door het loon dat wij afstemmen en anderzijds door de omrekenfactor die de leverancier hanteert. In deze omrekenfactor zijn de kosten van de leverancier verdisconteerd. Dit zijn de looncomponenten, werkgevers componenten, werkgeverlasten en de opslag voor kosten van de organisatie. Deze componenten zijn onderhevig aan wijzigingen in CAO voor uitzendkrachten en wijzigingen in wet- en regelgeving (bijvoorbeeld afdrachten premies). Het is gebruikelijk dat leveranciers deze wijzigingen doorberekenen en dat de prijzen en tarieven hierop worden aangepast.	Akkoord.
42	Aanbestedingsdocument	Als gevolg van de WAB en sinds 1 augustus 2022 ook als gevolg van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden hebben oproepkrachten maar ook andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden naast gewerkte uren recht op vergoeding van ingetrokken of gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden. Bent u zich hiervan bewust? Kunt u bevestigen dat in het geval van oproepkrachten en andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden, ingetrokken en gewijzigde uren binnen 4 kalenderdagen voor aanvang van de dienst doorbelast kunnen worden aan opdrachtgever?	Correct.
43	Aanbestedingsdocument	Wij verzoeken u vriendelijk te bevestigen dat indien blijkt dat uitzendkrachten recht hebben op extra beloningselementen – bijvoorbeeld door een wijziging in uw cao, de ABU-cao, of uit jurisprudentie die leidt tot de conclusie dat uitzendkrachten recht hebben op aanvullende beloningselementen – de opdrachtnemer de inlenersbeloning zal aanpassen aan deze nieuwe elementen en deze kosten door kan belasten aan De Rooi Pannen. Zo nee, kunt u uw antwoord nader toelichten?	Akkoord.
44	Aanbestedingsdocument	Op de arbeidsverhouding tussen Opdrachtnemer en de flexibele arbeidskracht zijn de regels van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Indien het gaat om het beëindigen van een arbeidsovereenkomst dient Opdrachtnemer zich te houden aan de regels uit het Burgerlijk Wetboek. De term plichtsverzuim volgt uit het ambtenarenrecht, bent u akkoord dat er enkel sprake is van een onmiddellijke opzegging van de opdracht indien het plichtsverzuim een dringende reden oplevert in de zin van artikel 7:677 BW? Zo nee, graag uw toelichting.	is akkoord

45	Aanbestedingsdocument	Eis 14 stipuleert een proeftijd van twee weken voor gedetacheerde werknemers, gedurende welke de opdrachtnemer kosteloos een vervanger dient te leveren indien de ingezette persoon niet aan de gestelde eisen voldoet. Wij vragen ons af hoe deze bepaling zich verhoudt tot artikel 13 van de ABU CAO, waarin de proeftijdregeling voor uitzendkrachten is vastgelegd. Bent u bereid om de formulering van Eis 16 aan te passen om te waarborgen dat deze in lijn is met de ABU CAO? Duidelijkheid over de interpretatie en toepassing van de proeftijdregeling is essentieel voor een correcte naleving van de ABU CAO, mocht u niet bereid zijn de eis aan te passen kunt u uw overwegingen hiertoe motiveren?	Akkoord.
46	Aanbestedingsdocument	Eis 6 schrijft voor dat voorgestelde kandidaten gedurende 24 werkuren exclusief beschikbaar moeten zijn voor De Rooi Pannen. Wij begrijpen het belang van een vlotte procedure, maar maken ons zorgen over de praktische haalbaarheid en wenselijkheid van deze eis, met name gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Bovendien roept deze eis vragen op met betrekking tot artikel 7 van de ABU cao, dat de vrijheid van uitzendkrachten om elders werk te aanvaarden beschermt. Wij verzoeken u vriendelijk om deze eis te heroverwegen en indien mogelijk aan te passen of te schrappen. Indien u ervoor kiest om de eis te handhaven, zouden wij graag een nadere toelichting ontvangen.	Wij willen voorkomen dat er kandidaten worden voorgesteld louter om aan de KPI's art. 1.2.8 te voldoen. Daarom gaan wij ervan uit dat een aangeboden kandidaat gedurende 24 werkuren beschikbaar is. Mocht dat niet mogelijk zijn, dan dient dit bij het voorstellen duidelijk aangegeven te worden. Dit dient tot het minimum te worden beperkt, aangezien opdrachtgever in de gelegenheid moet worden gesteld om de voorstellen kwalitatief te beoordelen.
47	Aanbestedingsdocument	Hier wordt een boete gesteld op het niet behalen van de KPI's die zijn vastgelegd in de leidraad. Indien het resultaat niet wordt behaald mag opdrachtgever maximaal EUR 1000 factureren. Deze boete wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Corporate Governance Code in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Vraag: Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van €10.000,- per jaar?	Er wordt één keer per jaar gemeten op de KPI's, waarbij er dus ook één mogelijkheid ontstaat om een verbeterplan met eventuele boete door te voeren.
48	1.2.8	Indien KPI's niet worden behaald, dan stelt de opdrachtnemer binnen twee weken een verbeterplan op. Omdat de praktijk uitwijst dat een dergelijke verbeteractie vaak langer duurt dan twee weken, stellen we 6 weken voor. Gaat u daar mee akkoord?	Opdrachtgever verwacht binnen twee weken een plan, de termijn waarin de verbetering wordt uitgevoerd is onderdeel van het plan van aanpak. Het plan van aanpak wordt in zijn geheel bekeken en bij akkoord door opdrachtgever goedgekeurd. Een termijn is afhankelijk van hetgeen verbeterd moet worden, en daarmee niet op voorhand vast te leggen.
49	1.2.8	Welke factoren wegen mee bij de beoordeling van een kandidaat met een 7 of hoger?	De overall tevredenheid wordt gemeten, maar hierbij kan men denken aan elementen als aansluiting bij functie, team, kennisniveau.
50	1.2.8	Hoe wordt de tevredenheid van de aanvrager gemeten? Gaat dat via een enquête of op een andere manier? Zou u hier een toelichting op kunnen geven?	De verantwoordelijkheid voor het meten van tevredenheid ligt bij Opdrachtnemer. Hiervoor levert Opdrachtnemer bij start overeenkomst een plan van aanpak aan, waarin haar methoden beschreven worden. Na akkoord van Opdrachtgever kan deze aanpak worden toegepast.
51	1.2.8	Hoe wordt het percentage van 90% berekend? Wordt bijvoorbeeld gekeken naar alle uitvragen of alleen de vervulde? Zou u hier een toelichting op kunnen geven?	90% van alle uitvragen, waarbij ingetrokken uitvraag (binnen 5 dagen na uitzetten) niet mee word gerekend.

52	Leidraad 5.3	De beoordelingsmethodiek die u hanteert, gecombineerd met een knock-out bij minder dan 50% van de scores, maakt dat inschrijvers weinig verschil kunnen maken op kwaliteit. De meeste inschrijvers zullen op of boven de 50% uitkomen, waardoor de kans groot is dat inschrijvers gelijk scoren op kwaliteit en prijs uiteindelijk de doorslag zal geven. Dit is niet wenselijk. Ons advies zou zijn om een stap toe te voegen tussen 50 en 100 procent, zodat inschrijvers meer verschil kunnen maken. Neemt u dit advies over?	Niet akkoord.
53	Eis 4.14	U hanteert een proeftijd van twee weken. Wanneer de uitzendkracht in deze eerste twee weken niet bevalt, naar oordeel van de Rooi Pannen, wordt een vervanger aangedragen. Conform wetgeving is een proeftijd van 1 maand van toepassing bij contracten langer dan 6 maanden. Bent u bereid om deze eis aan te passen?	Akkoord.
54	Beoordelingsteam	Kunt u aangeven welke functies in het beoordelingsteam zitten?	Het beoordelingsteam betreft meerdere functies vanuit zowel HR als vanuit de verschillende scholen.