

Nota van inlichtingen 2 – Inhuur Personeel – Stichting Het Rijnlands Lyceum

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord
Aanbestedingsleidraad				
1.		NVI 1, Vraag 1 en 7	U geeft in uw antwoord op vraag 1 geen toelichting op de subvraag hoe de populatie van de surveillantenpool er qua samenstelling uitziet (AOW-gerechtigden, studenten, amdere doelgroepen). In uw antwoord geeft u alleen aan dat de fases nader zult communiceren. Inschrijver zou ook graag de procentuele verdeling van de doelgroepen (AOW en niet AOW gerechtigde, studenten etc) zien (zie ook vraag 7 NVI) . Kunt u dit nog nader toelichten?	Aanbestedende Dienst heeft geconstateerd dat het antwoord op vraag 1 in de 1^e Nota van Inlichtingen niet helder is geformuleerd en enkele onwenselijke notities bevat. Ten aanzien van de huidige surveillantenpool zijn de volgende uitgangspunten/parameters van belang: - Per school/locatie worden 6 tot 8 weken in het jaar gemiddeld 5 surveillanten per dag ingehuurd; - Rijnlands Lyceum Sassenheim (RLS) is de grootste afnemer van surveillanten, in toetsweken worden gemiddeld 10 tot 15 surveillanten (tijdelijke arbeidskrachten) per week gevraagd; - De huidige populatie die in 2024 is ingezet, bestond uit circa 100 surveillanten. Van deze populatie is 70% AOW-gerechtigden, 15% studenten en 5% overige; - Opdrachtgever zal na gunning bepalen of én welke surveillanten uit de huidige populatie opdrachtgever graag wil behouden en overgenomen dienen te worden door de nieuwe Opdrachtnemer. Hierover zal Opdrachtgever na gunning overleg en afstemming zoeken met de nieuwe Opdrachtnemer en de huidige leverancier. Van beide partijen wordt overeenkomstig eis 5 van het Programma van Eisen verwacht dat zij meewerken aan een soepele en goede overgang. Voor zowel de nieuwe opdrachtnemer als voor de surveillanten is het niet verplicht om een tijdelijke arbeidskracht over te nemen c.q. naar de nieuwe opdrachtnemer over te gaan. De overgang dient overeenkomstig de WAB te geschieden; - Een verdeling in fases van de huidige populatie surveillanten is niet beschikbaar. Inschrijvers dienen in het Prijzenblad van Perceel 2 Surveillanten uit te gaan van de inzet van een reguliere tijdelijke arbeidskracht - niet zijnde een AOW'er – en de loonkosten (kostprijs) daarop te baseren. Dit voor het onderlinge vergelijk tussen aanbieders.

2.	Nvl 1, Vraag 4, en 20	U geeft in de gelinkte vragen aan over een aantal documenten te beschikken gerelateerd aan de inzet van Surveillanten. Kunt u inschrijver voorzien van de huisregels en de procedure van 5A4 voor surveillanten in het VO (Nvl vraag 4) en de bestaande huisregels voor surveillanten (Nvl vraag 20). Deze documenten zijn van belang voor de inschrijver om de vraag adequaat te beantwoorden en de benodigde informatie op te nemen in de beantwoording van uw vragen. Kunt u deze documenten (zo spoedig mogelijk) met ons delen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	De huisregels en procedure(s) per locatie worden na gunning met de opdrachtnemer afgestemd en voor zover nodig en gewenst gedeeld. De procedure per locatie ziet met name op de examenprocedure van de betreffende school. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om regels over het wel of niet eerder mogen vertrekken, vragen stellen en spullen die gedurende een toets/examen meegenomen en gebruikt mogen worden.
3.	Nvl 1, Vraag 1 en 25	U refereert in uw antwoord naar vraag 1, echter vraag 25 gaat over de huidige pool qua aantallen en beschikbaarheid in uren. In uw antwoord bij vraag 1 geeft u alleen aan dat we in de tweede Nvl antwoord krijgen op de fasen. kunt u vraag 25 nog nader beantwoorden ?	Zie antwoord op vraag 1 in deze 2 ^e Nota van Inlichtingen.
Bijlage 1. Programma van eisen			
4.	Nvl 1 Vraag 63 en 64	In uw antwoord op vraag 64 verwijst u naar vraag 63, maar zonder aanpassing van de eis. In vraag 63 bevestigt u dat Opdrachtnemer en Opdrachtgever met elkaar in overleg treden over het vervangen van een ingehuurd arbeidskracht en dat Opdrachtnemer zich bij een vervangingsaanvraag tot het uiterste dient in te spannen om voor vervanging te zorgen, waarbij Opdrachtgever rekening houdt met externe factoren die van invloed zijn. Daarnaast onderbouwt Inschrijver nogmaals dat een dergelijke resultaatsverplichting is voor Inschrijver niet acceptabel is, omdat onze dienstverlening is gebaseerd op het feit dat wij een inspanningsverplichting hebben ten aanzien van de terbeschikkingstelling van externe medewerkers. Bij het vervullen van een flexaanvraag is een uitzendorganisatie van vele externe factoren afhankelijk waarop zij geen invloed kan uitoefenen. Tevens hangt de continuïteit van de bedrijfsvoering/het onderwijs van meer factoren af dan enkel de inzet van arbeidskrachten. Door de eis op deze manier te laten staan legt u meer verantwoordelijkheden bij Opdrachtnemer dan waar zij invloed op heeft. Bent u in lijn met bovenstaande en uw antwoord op vraag 63 bereid om de eerste zin van eis 15 aan te passen naar: Opdrachtnemer zal zich tot het uiterste	U verwijst in uw vraag naar eis 15 en verzoekt Aanbestedende Dienst om deze aan te passen. Aanbestedende Dienst gaat niet akkoord met aanpassing van eis 15. Genoemde eis ziet namelijk niet op het vervangen van tijdelijke arbeidskrachten. Vraag 63 en 64 in de 1 ^e Nota van Inlichtingen zien op eis 32. Aanbestedende Dienst vermoedt dat uw vraag ziet op deze eis en is bereid om deze eis overeenkomstig uw voorstel als volgt aan te passen: <i>“Opdrachtnemer dient zich tot het uiterste in te spannen om de continuïteit van de bedrijfsvoering/het onderwijs te waarborgen indien een reeds ingezette kracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Opdrachtnemer neemt het initiatief richting Opdrachtgever met betrekking tot deze vervanging. De vervangende kandidaat heeft minimaal hetzelfde niveau/ervaring als de oorspronkelijke kandidaat. Opdrachtgever mag in dit geval eveneens besluiten om een nieuwe mini-competitie te organiseren tussen opdrachtnemers.”</i>

			inspannen om de continuïteit van de bedrijfsvoering/het onderwijs te waarborgen indien een reeds ingezette kracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Opdrachtnemer neemt het initiatief richting opdrachtgever met betrekking tot deze vervanging. De vervangende kandidaat heeft minimaal hetzelfde niveau/ervaring als de oorspronkelijke kandidaat. Opdrachtgever mag in dit geval eveneens besluiten om een nieuwe mini-competitie te organiseren tussen opdrachtnemers. 1. Zo niet, kunt u een ander voorstel doen om de eerste zin van eis 15 aan te passen? 2. Indien nee op vraag 1, kunt u onderbouwen waarom u van mening bent dat een dergelijke aanpassing niet nodig is?	
5.		Nvl 1 Vraag 67 en 68	In de Nvl geeft u als antwoord op vraag 67 en 68 aan dat kosteloze overname na 1040 uur gehandhaafd blijft. Hoeveel ingehuurd medewerkers heeft u in 2023 en 2024 kosteloos overgenomen?	Opdrachtgever heeft in de genoemde periode geen ingehuurd arbeidskrachten overgenomen. Opdrachtgever verwacht dat dit slechts sporadisch zal voorkomen maar wenst de mogelijkheid tot kosteloze overname na 1040 uur wel te behouden.
6.		Nvl 1 Vraag 78	Met overige wijzigingen wordt bedoeld: wijzigingen van wet- en regelgeving, cao voor Uitzendkrachten en cao van de inlener met betrekking tot de omvang en de hoogte van de beloning van uitzendkrachten. Bent u bereid om ermee akkoord te gaan dat ook deze wijzigingen grondslag bieden voor een wijziging van de Omrekenfactor?	Wijzigingen in toepasselijke cao's en geldende wet- en regelgeving mogen worden doorgevoerd in de omrekenfactor en doorbelast aan Opdrachtgever. Deze wijzigingen mogen overeenkomstig eis 44 slechts worden doorgevoerd na schriftelijke toestemming en akkoord van Opdrachtgever.
7.		Nvl 1 Vraag 80	In het antwoord op vraag 80 staat dat u geen urengarantie afgeeft voor een vaste arbeidsomvang en dat het risico op eventuele 'leegloopuren' in het tarief dienen te worden verdisconteerd. Op grond van WAB zijn inschrijvers verplicht om de inhuurkracht na 52 weken een aanbod te doen voor een vaste urenomvang. Inschrijver is van mening dat hier voor Opdrachtgever ook een verantwoordelijkheid ligt: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. Het is voor Inschrijver niet mogelijk om dit risico te verdisconteren in het tarief, omdat het onmogelijk is om voor de komende 4 jaar een onderbouwde inschatting te maken van het	Opdrachtgever is bereid om hierover in gesprek te gaan maar wenst zich niet vast te leggen op een urengarantie. Aanbestedende Dienst is van mening dat het aan de opdrachtnemer is om een juist en passend aantal uren met tijdelijke arbeidskrachten af te stemmen en ziet het als bedrijfsrisico voor opdrachtnemer om dit contractueel goed te regelen. Daarbij verwacht Opdrachtgever niet dat tijdelijke arbeidskrachten 52 weken bij Opdrachtgever werkzaam zullen zijn, aangezien de Opdracht voor Perceel 1 ziet op het leveren van tijdelijke arbeidskrachten (docenten) ingeval van piek en ziek. Bij perceel 2 gaat het om de inzet van surveillanten als aanvulling op de poule met eigen surveillanten die Opdrachtgever inzet voor toets/examenperiodes. Ook in dat geval

			mogelijke leeglooprisico. Inschrijver acht het derhalve disproportioneel om dit risico bij Opdrachtnemer neer te leggen en verzoekt u om uw antwoord op vraag 80 te herzien en op te nemen dat indien Opdrachtnemer wettelijk verplicht is om de uitzendkracht een aanbod te doen voor een vaste urenomvang, dat Opdrachtgever daarvoor wel een urengarantie afgeeft en de overeengekomen uren zullen worden betaald door Opdrachtgever. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom u van mening bent dat het proportioneel is om dit risico bij Opdrachtnemer neer te leggen?	verwacht Opdrachtgever niet dat tijdelijke arbeidskrachten 52 weken of langer worden ingezet.
8.		Nvl 1 Vraag 87	In uw antwoord op vraag 87 geeft u aan dat uit eis 12 gelezen moet worden dat Opdrachtnemer bij iedere inhuuraanvraag minimaal een gekwalificeerde kandidaat aanlevert. U past hiermee de de inspanningsverplichting zoals oorspronkelijk in eis 12 opgenomen aan naar een resultaatsverplichting. Het overeenkomen van een resultaatsverbintenis is bij de uitgevraagde dienstverlening zeer ongebruikelijk en niet acceptabel voor Inschrijver. Uiteraard mag de aanbestedende dienst van opdrachtnemer een bepaalde kwaliteit verwachten, echter de inzet van uitzendkrachten is een dienst waarbij partijen zich gezamenlijk moeten inzetten om uw doelstelling te realiseren. Bij de uitvoering van de dienstverlening is opdrachtnemer van vele externe factoren afhankelijk waar zij geen invloed op kan uitoefenen. Als gevolg hiervan is het niet nakomen van resultaatverplichtingen in de uitzendbranche niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Uit dit Voorschrift volgt dat het disproportioneel is om risico's neer te leggen bij inschrijver, indien deze risico's niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar zijn. Wij verzoeken u derhalve om het antwoord op vraag 87 te herzien en alsnog aan te geven dat hier een inspanningsverplichting voor Opdrachtnemer geldt om per zich per inhuuraanvraag in te spannen tot het leveren van minimaal een geschikte kandidaat. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, kunt u onderbouwen waarom niet?	Akkoord. Het antwoord op vraag 87 wordt als volgt herzien: <i>“Opdrachtnemer dient zich in te spannen om bij iedere inhuuraanvraag minimaal één gekwalificeerde kandidaat aan te leveren.”</i>

Bijlage 2A. Overeenkomst

9.	Nvl 1 Vraag 91	In het antwoord op vraag 91 geeft u aan niet akkoord te zijn met het aanpassen van de definitie Diensten. Voor Opdrachtnemer is het van belang dat duidelijk is wat de dienstverlening is die zij levert. Namelijk: 'Het door Opdrachtnemer op basis van een onder de Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Uitzendkrachten/detacheerden voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de Aanbestedingsstukken.' De Raamovereenkomst prevaleert boven alle andere documenten, juist daarom is het van belang dat in de Raamovereenkomst een duidelijke definitie is opgenomen. Daarnaast is het voor Opdrachtnemer van belang dat uitdrukkelijk wordt vastgelegd dat de Uitzendkrachten/detacheerden werken onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Dit is een wezenlijk aspect van de aard van de dienstverlening. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de uitzendkracht. Mede daarom willen we u nogmaals verzoeken om de definitie van Diensten aan te passen. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u een voorstel doen? Zo niet, kunt u onderbouwen waarom niet?	Akkoord. De definitie van Diensten zal overeenkomstig het voorstel van inschrijver worden aangepast in de definitieve overeenkomst. Aanbestedende Dienst merkt aanvullend op dat in de overeenkomst reeds is geregeld hoe contractueel wordt omgegaan met de uitoefening van leiding en toezicht (artikel 15) en de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van arbeidskrachten (artikel 16).
10.	Nvl 1 Vraag 91	In het antwoord op vraag 91 gaat u niet in op het toevoegen van de definitie 'Ingehuurde arbeidskracht.' Voor Opdrachtnemer is het van belang dat er duidelijkheid bestaat over rol van een Ingehuurde arbeidskracht en de rechtspositie die deze inneemt. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendbureau en de Ingehuurde arbeidskracht, de van toepassing zijnde beloningsregeling en het werving- en selectieproces.	Akkoord. Aanbestedende Dienst zal een definitie voor 'Tijdelijke arbeidskracht' toevoegen aan de raamovereenkomst, met de volgende formulering: <i>"Een natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot Opdrachtnemer of tot een toeleverancier van Opdrachtnemer die krachtens een Nadere Overeenkomst ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden"</i>

			Daarnaast prevaleert de raamovereenkomst boven de andere aanbestedingsstukken, waardoor er nog meer belang bij is om de genoemde definities toe te voegen. Bent u bereid, om misverstanden te voorkomen, de volgende definitie aan de raamovereenkomst toe te voegen: " Een natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot Opdrachtnemer of tot een toeleverancier van Opdrachtnemer die krachtens een Nadere Overeenkomst ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden verricht op basis van een Uitzendovereenkomst, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Ingehuurde Arbeidskracht.'	<i>verricht op basis van een uitzend- of detacheringsovereenkomst, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke tijdelijke arbeidskracht."</i>
11.		Nvl 1 Vraag 97	In uw antwoord op vraag 97 geeft u aan dat u graag een voorstel ontvangt van Opdrachtnemer tot aanpassing van artikel 15.4. Zoals aangegeven is het voor inschrijver enkel mogelijk om tewerkstelling in het buitenland enkel toe te staan onder specifieke voorwaarden die per tewerkstelling worden afgestemd, deze voorwaarden zijn op dit moment niet opgenomen in artikel 15.4. Bent u bereid om het volgende voorstel van Opdrachtnemer over te nemen? " 15.4 Tewerkstelling van de tijdelijke arbeidskracht in het buitenland door een in Nederland gevestigde opdrachtgever is zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer niet toegestaan. Opdrachtnemer zal uitsluitend toestemming geven indien aan een aantal specifieke voorwaarden is voldaan, waaronder maar niet uitsluitend het organiseren van leiding en toezicht, afstemming over de maximale duur van de tewerkstelling in het buitenland en schriftelijke instemming van de medewerker."	Akkoord.
12.		Nvl 1 Vraag 98	U gaat niet mee in het voorstel van inschrijver tot aanpassing van artikel 7.3. In de optiek van inschrijver is het ontbinden van de overeenkomst een te zware maatregel en derhalve niet proportioneel in het geval er door een derde een conservatoir beslag is gelegd welke geen gevaar vormt voor de continuïteit van de dienstverlening. 1. Bent u bereid uw antwoord te herzien? 2. Zo nee, kunt u toelichten waarom u niet bereid bent tot aanpassing van het artikel?	Akkoord. Aan artikel 7.3 van de overeenkomst zal worden toegevoegd dat partijen gerechtigd zijn om de Overeenkomst onmiddellijk en zonder enige ingebrekestelling te ontbinden of nakoming van haar verplichtingen geheel of gedeeltelijk op te schorten indien: "- ten laste van de andere Partij al dan niet conservatoir beslag wordt gelegd, dit beslag een ernstig gevaar vormt voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en niet binnen veertien (14) dagen wordt opgeheven."

Bijlage 4. Prijzenblad				
13.		NvI 1 Vraag 74 en 103	Op basis van de antwoorden op vraag 74 en 103 is het Inschrijver nog niet geheel duidelijk op welke cao Inschrijver haar tarief moet baseren. Uiteraard worden tijdens de dienstverlening de juiste (mogelijk afwijkende) percentages uit de van toepassing zijnde cao gehanteerd. Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de tarieven van de verschillende Inschrijvers is het van belang dat Inschrijvers dezelfde cao als grondslag hanteren voor het invullen van hun tarievenblad. Kunt u verhelderen welke cao ten grondslag moet liggen aan de kostprijsberekening bij de offerte? Betreft dit cao PO of CAO VO?	Inschrijvers dienen in het prijzenblad uit te gaan van de cao VO en deze aan te houden voor hun inschrijving. Voor de volledigheid merkt Aanbestedende Dienst op dat zowel de cao PO als VO van toepassing zijn bij Opdrachtgever (zie ook antwoord op vraag 56 in de 1^e Nota van Inlichtingen).
14.	15	NvI 1, vraag 103	Deze vraag had betrekking op perceel 1 OP. Dienen we voor perceel 2 (Surveillanten) ook rekening te houden met 30 vakantiedagen? Dit voor een goed onderling vergelijk van inschrijvers? Graag uw toelichting.	Inschrijvers dienen ook in perceel 2 uit te gaan van 30 vakantiedagen. Aanbestedende Dienst merkt daarbij op dat dit slechts een rekenkundige keuze is voor een goed onderling vergelijk. Het werkelijke aantal vakantiedagen dat van toepassing is, dient per opdracht per schoollocatie van Opdrachtgever – afhankelijk van het type onderwijs (PO, VO) te worden bepaald en overeengekomen.

Bijlage:

-

Einde nota van inlichtingen: