Algemene informatie

Aanbesteding: Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Aanbestedende Dienst: Veiligheidsregio Utrecht
Referentie: -

Toelichting:

Vraag en antwoord

Ref.nr. 1
Onderwerp: Aanbestedingsdocument - 6.4

Vraag:
Mogen wij de Veiligheidsregio zelf als referent gebruiken?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 2
Onderwerp: Aanbestedingsdocument 1.2.2

Vraag:
Kunt u bevestigen dat de SROI-waarde berekend wordt als zijnde 2% over de gerealiseerde omzet/waarde exclusief BTW?

Antwoord:
Ja, dit is correct.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 3
Onderwerp: Programma van eisen - eis 54

Vraag:
Als een aanvraag niet wordt ingevuld door de contract partij wordt er dan standaard uitgeweken naar de wachtkamerleverancier?

Antwoord:

Ja, de wachtkamerleverancier wordt als eerste gecontacteerd als de huidige leverancier niet kan leveren.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**
4 Aanbestedingsdocument 2.7

Vraag:
Welke voorbeelden van mogelijke nieuwe functies of taken, niet beschreven in dit document, kunt u geven?

Antwoord:
Het is niet mogelijk om aan te geven voor in welke soortige crisissen de afdeling crisistaken zal kunnen worden ingezet. Bij iedere uit te voeren crisistaak behoren daarbij behorende specifieke uit te voeren taken en verantwoordelijkheden die in een uit te voeren rol/functie worden gegoten. Dit zijn tot nu toe geen standaard functies geweest. Hierdoor is nu niet aan te geven hoe deze nieuwe functies heten en/of welke taken en verantwoordelijkheden hierbij horen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**
5 Aanbestedingsdocument 3.14 digitale ondertekening

Vraag:
Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van digitale ondertekening via CM Sign. In de Europese eIDAS-verordening is bepaald dat elektronische handtekeningen in heel Europa gestandaardiseerd en rechtsgeldig zijn. CM Sign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via CM Sign?

Antwoord:
Dit is akkoord, mits er gebruik wordt gemaakt van een geavanceerde en gekwalificeerde handtekening.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**

6 Aanbestedingsdocument 6.8

Vraag:
Kunt u ons toelichten waarom u een VCU certificaat wilt ontvangen? Daarnaast staat ons VCU-certificaat op naam van een andere BV binnen ons concern, waarbij we wel gebruik zullen maken van de vestigingen die VCU gecertificeerd zijn. Gaat u ermee akkoord dat we hier gebruik van maken en dienen we de BV op wiens naam het certificaat staat dan als onderaannemer mee te nemen?

Antwoord:
De VRU staat voor een veilige en gezonde werkomgeving, ook voor alle partijen waarmee zij samenwerkt. In de toekomst is het mogelijk dat er andere werkzaamheden onder dit contract uitgevraagd worden, waarbij het van belang is dat Inschrijver beschikt over een VCU certificaat.

Het gebruik van een VCU-certificaat op naam van een andere BV binnen uw concern is akkoord, mits deze BV als onderaannemer wordt vermeld in de inschrijving. Zie hiervoor hoofdstuk 4.5 van het Beschrijvend Document, waarin het doen van een beroep op derden bij een inschrijving wordt toegelicht.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**
7 Programma van eisen - eis 4

Vraag:
In 2022 is het wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aangenomen door de Tweede Kamer. Deze wet is met ingang van 1 augustus 2022 in werking getreden en dient om werknemers meer duidelijkheid en bescherming te bieden ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden. Op grond van deze wetgeving dient bij wet of cao verplichte (bij)scholing voortaan geheel kosteloos aan werknemers te worden aangeboden. Dit geldt zowel voor (i) de aan de scholing bestede tijd als (ii) de kosten van de scholing. Verplichte scholing moet bovendien zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden. Kunt u bevestigen dat Opdrachtnemer de scholingskosten en scholingstijd aan Opdrachtgever kan doorbelasten? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.

Antwoord:
Wij kunnen bevestigen dat de scholingskosten en scholingstijd aan de Opdrachtgever kunnen worden doorbelast, mits de betreffende scholing plaatsvindt in opdracht van de Opdrachtgever en specifiek gericht is op de uitvoering van werkzaamheden voor deze opdracht. Deze (bij)scholing dient

in overleg met de Opdrachtgever te worden afgestemd.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 8

Onderwerp:
Programma van eisen - Eis 30

Vraag:
Sinds de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is het van belang dat de nieuwe uitzendwerkgever de nieuwe opdracht actief heeft geworven. Ook in het geval van wisseling van uitzendwerkgever na een aanbesteding zoals deze. Wanneer een uitzendkracht reeds werkzaam is voor u, bestaat er absoluut de mogelijkheid om hem of haar te migreren naar de nieuwe uitzendpartij. De nieuwe uitzendpartij moet, conform wet- en regelgeving, een allocatieve rol vervullen tijdens de overname van deze uitzendkracht. Dit betekent dat de uitzendkrachten opnieuw moeten solliciteren bij de nieuwe uitzendwerkgever en dat de uitzendwerkgever beoordeelt of zij (nog steeds) geschikt is voor de betreffende functie.

Wanneer geschiktheid uitblijft, heeft de uitzendwerkgever het recht om een andere kandidaat aan te dragen en de ‘migratie kandidaat’ af te wijzen. Wanneer de ‘migratie kandidaat’ geschikt blijkt, dan kan hij of zij haar werkzaamheden voortzetten als uitzendkracht bij de nieuwe uitzendwerkgever. Uiteraard rekening houdend met opvolgend werkgeverschap.

Wanneer de allocatieve rol niet wordt uitgevoerd, dan bestaat de kans dat uitzendkracht wordt aangemerkt als payrollkracht in de zin van de WAB. De migratie kandidaat kan in dit geval claimen een payrollkracht te zijn. Payrollkrachten hebben andere rechten (met daarbij andere/ hogere kosten) dan uitzendkrachten. Om bovengenoemde reden verzoeken wij u in te stemmen met het feit dat de nieuwe uitzendwerkgever de allocatieve functie uitvoert. Hiermee voorkomen we ongewenst verassingen achteraf. a. stemt u hiermee in? b. indien nee op a, graag uw uitgebreide toelichting.

Antwoord:
Ja, de VRU stemt hiermee in.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 9

Onderwerp:
Programma van eisen - eis 40 en 70

Vraag:
Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving en wijzigingen in de ABU-cao heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele Arbeidskracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. Wij wijzen u daarom graag op het volgende. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft:

De wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst.

Uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht 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 geldt dat ook 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 Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op.

Wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de Flexibele Arbeidskracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon).

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 Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te

volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald.

Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?

Antwoord:
De VRU begrijpt de vraagstelling niet goed. Wij verzoeken u vriendelijk om deze vraag in de tweede vragenronde opnieuw te stellen. De onduidelijkheid betreft of de vraag moet worden bekeken vanuit het perspectief van een totaal aantal uren garantie voor de gehele periode, of dat het gaat om de uren van een individuele fase B Uitzendkracht (3 jaar fase B-periode).

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 10

Onderwerp:
Programma van Eisen - eis 46

Vraag:
Bent u – naast de opgenomen indexatie – bereid om opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst de mogelijkheid te bieden de tarieven aan te passen in geval van en overeenkomstig:

een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, de voor de Flexibele Arbeidskracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de Inlenersbeloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de fase indeling van de Flexibele Arbeidskracht conform de CAO voor Uitzendkrachten;

een stijging van de (verwachte) kosten in verband met de door de Uitzendonderneming te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, verzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Flexibele Arbeidskrachten.

Kunt u hiermee instemmen? Indien u niet met één van de hiervoor genoemde mogelijkheden kunt instemmen, verneemt Opdrachtnemer graag met welke mogelijkheid u niet kunt instemmen en waarom u hiermee niet kunt instemmen.

Antwoord:
Nee, de VRU gaat niet akkoord met de voorgestelde aanpassing van de tarieven. De CAO voor Uitzendkrachten wordt niet gehanteerd, maar wij

volgen de CAR-UWO Veiligheidsregio's. De inzet en de betalingen van de Uitzendkrachten zijn hieraan gekoppeld.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 11
Onderwerp: Programma van eisen - eis 65

Vraag:
Opdrachtnemer meent dat met de goedkeuring van de gewerkte uren en betaling van de betreffende factuur ook de dienst wordt goedgekeurd, kunt u dat bevestigen?

Antwoord:
Ja, dit is correct.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 12
Onderwerp: Arvodi - artikel 3 - Garantie

Vraag:
Bent u bereid het woord 'garandeert' te vervangen door 'zal zich maximaal inspannen om', nu de dienstverlening tussen partijen zich richt op een inspanningsverplichting en niet een resultaatsverplichting?

Antwoord:
Nee, de VRU gaat niet akkoord met het vervangen van het woord 'garandeert' door 'zal zich maximaal inspannen om'. De Inschrijver dient akkoord te gaan met de in deze aanbesteding gestelde eisen en garandeert daarmee dat zij aan deze eisen voldoen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 13
Onderwerp: Arvodi -artikel 4 Acceptatie

Vraag:
De dienstverlening tussen partijen leent zich niet voor acceptatie van de 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?

Antwoord:
Ja, de VRU kan beide punten bevestigen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 14

Onderwerp:
Programma van eisen - eis 39

Vraag:
“Alle Kostprijs omrekenfactor onderdelen zijn op basis van het prijspeil van de datum van inschrijving en zijn in ieder geval vast gedurende de vaste periode van 2 jaar van de raamovereenkomst.”

Kostprijselementen zijn jaarlijks onderhevig aan wijzigingen als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving, CAO wijzigingen en nieuwe pensioenafspraken.

Bent u bereid om in het geval van significante wijzigingen en met deugdelijke onderbouwing een uitzondering op deze bepaling te accepteren?

Antwoord:
Nee, de VRU is hier niet toe bereid.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 15

Onderwerp:
Programma van eisen - eis 46

Vraag:
Indexatie voor het eerst mogelijk per maart 2026. We zijn de afgelopen jaren

(2022) geconfronteerd met een extreem hoge inflatie. Bent u bereid om een “force majeure” bepaling op te nemen in het geval van bovengemiddelde inflatie?

Antwoord:
Nee, de VRU is hier niet toe bereid.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 16

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument - bladzijde 11

Vraag:
De VRU wenst een Overeenkomst af te sluiten met een Opdrachtnemer die Flexibele (uitzend)arbeidskrachten kan leveren voor de operationele en operationele/tactische functies van de afdeling Crisistaken. Dit kan door middel van:

Uitzendkrachten met een ‘uitzendovereenkomst met uitzendbeding’ (Fase A);

Gedetacheerden met een ‘arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau’ (Fase B).

Is er een specifieke reden waarom wordt gekozen voor uitzenden met uitzendbeding of staat de opdrachtgever ook open voor een detacheringsovereenkomst in Fase A voor de verwachte duur van de opdracht?

Antwoord:
Nee hier staat de VRU niet voor open.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 17

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument - bladzijde 33

Vraag:
Als inschrijvende partij onderdeel is van groter concern, kunt u bevestigen akkoord te gaan met de controle verklaring van de geconsolideerde

jaarrekening van de moedermaatschappij?

Antwoord:
Dit is akkoord, mits er wordt voldaan aan het gestelde in geschiktheidseis 2.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 18

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument bladzijde 45

Vraag:
De Inschrijver dient voor gunningscriterium prijs bij zijn Inschrijving het volledig ingevulde Invulformulier 6 prijzenblad te voegen. Aan de hand van dit prijzenblad wordt de kostprijsfactor berekend en de nominale bureaumarge ingevuld.

In het bijgevoegde prijzenblad dient zowel de nominale bureaumarge als de kostprijsfactor te worden ingevuld en vervolgens wordt het totale uurtarief berekend. Kunt u bevestigen dat de kostprijsfactor dient te worden ingevuld (als factor met 4 cijfers achter de komma) en niet een berekening is op basis van andere in te voeren variabels (zoals wettelijke premies en reserveringen)?

Antwoord:
Ja, de kostprijsfactor dient te worden ingevuld als een factor met 4 cijfers achter de komma. Deze factor bestaat uitsluitend uit loongerelateerde kosten, zoals:

- De door de Uitlener opgegeven bedrijfseigen percentages en algemeen geldende percentages voor werkgeverslasten (zoals premies voor sociale verzekeringen en loonbelasting).
- Diverse reserveringen en voorzieningen, waaronder verlofrechten (op basis van 25 vakantiedagen per jaar bij een fulltime aanstelling van 40 uur per week), vakantiegeld, ziekte, pensioenopbouw, en een reservering voor een eventuele transitievergoeding, enzovoorts.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 19

Onderwerp:
Programma van eisen - eis 30

Vraag:

Hoe wordt het migratierisico in kaart gebracht en wat zijn de afspraken omtrent de transitievergoeding voor arbeidskrachten die migreren van de ene opdrachtnemer naar de andere in het kader van deze aanbesteding? En stemt de opdrachtgever ermee in om in geval van migratie nadere afspraken te maken over een minimale gegarandeerde inleentermijn vanaf moment van indiensttreding bij de nieuwe opdrachtnemer

Antwoord:
Het migratierisico, indien van toepassing, wordt voor de opdrachtgever kosteloos beheerd. De gegunde partij (opdrachtnemer) neemt de verplichting tot het betalen van de transitievergoeding voor de gemigreerde uitzendkracht op zich.

Op 1 maart 2025 zullen er zes uitzendkrachten zijn die dan (na migratie) in Fase B deel 6 komen, en twee die in Fase B deel 5 komen, mits zij ervoor kiezen om gemigreerd te worden.

Indien migratie plaatsvindt, is de opdrachtgever bereid om het gesprek aan te gaan over mogelijke nadere afspraken met betrekking tot een minimale gegarandeerde inleentermijn vanaf het moment van indiensttreding bij de nieuwe opdrachtnemer.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
20

Onderwerp:
Bijlage E - spelregels Social Return Par 1.2

Vraag:
'De invulling heeft direct verband met de uitvoering van de opdracht dan wel het voorwerp van de opdracht.' Kunt u dit nader toelichten?

Antwoord:
De invulling van de SROI-verplichting moet rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de opdracht of het voorwerp van de opdracht. Dit betekent dat de activiteiten die u onderneemt in het kader van SROI relevant moeten zijn voor de sector waarin u als uitzendorganisatie actief bent.

U kunt hierbij denken aan initiatieven zoals het aanbieden van gastlessen, stageplekken of werkervaringsplekken die gerelateerd zijn aan uw branche. Deze activiteiten dragen niet alleen bij aan sociale meerwaarde, maar ook aan de ontwikkeling van talent in de sector.

In hoofdstuk 1.3 van de Spelregels Social Return vindt u meer informatie over hoe u invulling kunt geven aan deze verplichting.

P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Percelen:
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 21

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 43

Vraag:
In eis 43 noemt u de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag als onderdelen van het IKB voor VRU medewerkers. Wij wijzen u er graag op dat uitzendkrachten inderdaad recht hebben op de eindejaarsuitkering uit uw CAO, maar voor de vakantietoeslag het percentage uit de ABU CAO opbouwen. Bent u zich hiervan bewust?

Antwoord:
Ja, wij zijn ons hiervan bewust. Geïnteresseerden kunnen voor de vakantietoeslag een percentage van 8,33% hanteren, zoals vastgesteld in de ABU CAO.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 22

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 42 en Raamovereenkomst art. 6

Vraag:
Inschrijver heeft geen inzicht op de frequentie en hoogte van vergoedingen van flexkrachten en kan deze niet beïnvloeden. Daarom kunnen deze geen onderdeel zijn van het tarief voor regulier gewerkte uren.

Kunt u daarom bevestigen dat inschrijver naast de gewerkte uren ook eventuele onregelmatigheidstoeslagen, kostenvergoedingen en overige beloningselementen door mag factureren waar flexkracht recht op heeft op grond van CAO of wetgeving? Uitzendkrachten hebben immers recht op de volgende beloningsregelingen vanuit de BRI:
a. het geldende (periode)loon in de schaal
b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (adv)
c. alle toeslagen
d. initiële loonsverhoging
e. alle kostenvergoedingen
f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald)
g. vergoeding van reisuren en/of reistijd
h. eenmalige uitkering
i. thuiswerkvergoedingen
j. vaste eindejaarsuitkeringen

Antwoord:

De beloning van de uitzendkracht is gekoppeld aan de CAR-UWO Veiligheidsregio's. Naast de betaling van het salaris op basis van het in deze CAR-UWO behorende salarisgebouw zijn ook andere artikelen uit deze CAO van toepassing. Welke artikelen relevant zijn voor een specifieke crisistaak wordt aangegeven in het door de opdrachtgever in te vullen formulier voor Inlenersbeloning, dat de opdrachtnemer periodiek naar de opdrachtgever toestuurt.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 23

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 8.1.4

Vraag:
Inschrijver maakt uit uw toelichting beoordeling prijs op dat u bij de beoordeling prijs zowel fase A als fase B afzet tegen de laagste prijs voor de betreffende fases. U maakt daarbij een onderscheid tussen fase A (weegt voor 60% mee (15 van max 25 punten op prijs) en fase B (weegt voor 40%). Inschrijver heeft hierover twee vragen: bent u zich ervan bewust dat u door de prijs af te zetten per fase u niet per se de inschrijver met de laagste overal prijs de beste score toekent? Kunt u tevens aangeven of de verhouding 60-40 realistisch is voor de verwachte inhuur?

Antwoord:
1. Er wordt niet uitsluitend geselecteerd op de laagste prijs. De prijscomponent draagt voor 25% bij aan de totale score van 100%. De overige drie gunningcriteria, die betrekking hebben op kwaliteit, wegen gezamenlijk voor 75% mee in de beoordeling.

2. De verhouding van 60-40 is, gezien onze ervaring met crisistaken, een realistische verdeling. Afhankelijk van de duur van de crisistaak en de geldende verlengingsperiodes, zien we een verschuiving van Fase A naar Fase B. Dit betekent dat de verhouding in een specifieke crisistaak steeds meer naar Fase B zal verschuiven naarmate de inhuur voortduurt.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 24

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 8.1.1 Gunningscriterium 1 Wervingsproces

Vraag:
Gunningscriterium 8.1.1 bevat zeven subvragen. Wij zijn van mening dat het aantal toegestane A4 inschrijvers weinig ruimte biedt voor een goede en volledige beantwoording van het gunningscriterium. Wij zien een overlap

tussen bullet 7 in gunningscriterium 1 en de vraag over sociale duurzaamheid in bullet 7 in gunningscriterium 2. Wij stellen daarom voor de 7de bullet in gunningscriterium 8.1.1 te laten vervallen. Gaat u daarmee akkoord? Indien nee, dan graag uw toelichting.

Antwoord:
De VRU gaat akkoord met uw voorstel. Bullet 7 van gunningscriterium 8.1.1 komt te vervallen. Dit is verwerkt in het Beschrijvend Document Inhuur flexibele (uitzend) arbeidskrachten versie 2.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 25

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 8.1. Gunningscriteria

Vraag:
Kunt u ermee instemmen om optioneel gebruik te maken van een voorblad dat niet meetelt in de aangegeven maximale A4 per gunningscriterium?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 26

Onderwerp:
Invulformulier 5 referentie, punt 3

Vraag:
Inschrijver is zeer ervaren in het uitvoeren van planningen bij klanten met grote inleenvolumes, ad hoc planningen en bijbehorende personeelsadministraties. Bij klanten die te maken hebben met crisissituaties vergelijkbaar met die bij de veiligheidsregio's namen tot nu toe klanten na 3 maanden de planning over. Wij vragen u derhalve deze competentie bij te stellen naar 'gedurende minimaal 3 maanden' in plaats van een jaar of dat u toestaat dat deze gevraagde competentie om crisistaken of ad-hoc situaties gaat. Gaat u daarmee akkoord?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord. De competentie zal worden aangepast naar een periode van 3 maanden. Dit staat los van de opdracht waarbij de planning gedurende de gehele looptijd van de overeenkomst door de opdrachtnemer wordt uitgevoerd. Deze wijziging is toegevoegd in Invulformulier 5 Referentie

versie 2.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
27

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 6.4, blz. 34 competenties en invulformulier 5 referentie

Vraag:
In het invulformulier staan de competenties als volgt beschreven: '(1) Het leveren van minimaal tien (10) flexibele uitzendkrachten per week voor crisistaken binnen 48 uur na uitvraag, inclusief functies zoals beschreven in het Beschrijvend document, gedurende een periode van minimaal 6 maanden.
(2) Het binnen 24 uur op- en afschalen van personeel voor opvanglocaties in crisissituaties bij veranderende omstandigheden, zoals het inzetten van medewerkers voor registratie en facilitair werk.
(3) Het fulltime ontzorgen van de opdrachtgever in het volledige inhuur- en roosterproces, inclusief administratie en planning van uitzendkrachten voor diverse crisistaken, met een continue evaluatie en optimalisatie van het proces gedurende minimaal één (1) jaar.
De inschrijver dient minimaal één referentieopdracht te hebben uitgevoerd met een vergelijkbare overeenkomst, waarbij de omzet in de afgelopen drie (3) jaar minstens €4.000.000 exclusief BTW per jaar bedroeg.'
Kunt u bevestigen dat dit de juiste formulering is van de competentie waaraan wij dienen te voldoen?

Antwoord:
Ja, dit is de juiste formulering van de competentie waaraan u dient te voldoen.

Aanvullende/Verduidelijkende informatie:

1. Deze competentie is bedoeld voor de opstart van een nieuwe crisistaak.
2. Deze competenties zijn bedoeld voor het op- (en afschalen) van in te zetten uitzendkrachten tijdens de uitvoering van de crisistaak. Hierbij wordt niet specifiek bedoeld de door geïnteresseerden genoemde functies; het betreft alle functies die tijdens deze specifieke crisistaak door uitzendkrachten worden bemenst.
3. Klopt, de locatie-/teammanager neemt echter de uiteindelijke beslissing over het daadwerkelijk inzetten van de door opdrachtnemer aangedragen kandidaten. De periode zal worden aangepast van 1 jaar naar 3 maanden.
4. De tekst zal gelijk blijven aan die in het beschrijvend document.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 28

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 2.5, blz. 13

Vraag:
U geeft hier een indicatie van de maximale contractwaarde. Kunt u aangeven wat op basis van de huidige werkende populatie de actuele contractwaarde is? En/of het inleenvolume van de afgelopen 2 jaar vermelden?

Antwoord:
De gemaakte kosten van maart 2022 tot en met mei 2024 bedragen €14.819.637,00 exclusief BTW.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 29

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 2.3, blz. 12

Vraag:
Kunt u van genoemde functies hier ook bijbehorende functieprofielen met inschaling/aanvangssalaris toevoegen?
En welke functies gelden er per locatie?

Antwoord:
De crisistaak Crisis Noodopvang kent meerdere gelijke uitvoeringslocaties. In elke locatie zijn de volgende drie functies aanwezig, die worden vervuld door uitzendkrachten:

1. Assistent Locatie manager (S9) / Dag coördinator (S8)
2. Dag coördinator (S8)
3. Woonbegeleider (S6)

Voor de crisistaak Uitvoeringsorganisatie Huisvesting Evacuees is er een enkelvoudig team met alleen de functie van Consulent UHE (S9).

De functieprofielen zullen na de gunning beschikbaar worden gesteld.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 30

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 1.1

Vraag:
Om hoeveel actieve crisislocaties gaat het op dit moment?

En wat is uw beeld hierbij voor de toekomst? En hoeveel flexkrachten werken er gemiddeld per crisislocatie?

Antwoord:
1. Op dit moment zijn er 5 actieve crisisnoodopvanglocaties.

2. Het is moeilijk te voorspellen hoeveel locaties er in de toekomst zullen zijn, aangezien de VRU deze crisistaak uitvoert op verzoek van één of meerdere gemeenten in de provincie Utrecht. Het aantal locaties is dus afhankelijk van de wensen van de gemeenten, en hier kunnen we geen concrete inschatting voor maken.

3. Het aantal uitzendkrachten dat gemiddeld per locatie werkt, varieert en is afhankelijk van verschillende factoren, zoals de grootte van de locatie, het type gebouw en de samenstelling van de groep asielzoekers die moet worden opgevangen. In elke dienst (er zijn er twee per dag) is er in ieder geval één Dag-coördinator nodig. Daarnaast is er voor elke 75 tot 100 asielzoekers doorgaans één Woonbegeleider nodig. Dit aantal kan variëren, afhankelijk van eventuele aanvullende projecten ten behoeve van de asielzoekers, zoals bijvoorbeeld activiteiten gericht op het zoeken naar werk.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 31

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 18

Vraag:
Opdrachtnemer dient, na gunning van de opdracht, voor de bevoegde functionaris binnen de VRU een handboek samen te stellen, waarin per crisistaak waarvoor Flexibele (uitzend)arbeidskrachten worden geleverd informatie staat opgenomen.' Kunt u op voorhand de diverse crisistaken met ons delen?

Antwoord:
De momenteel uit te voeren crisistaken zijn als volgt:

1. Crisisnoodopvang
2. Uitvoeringsorganisatie Huisvesting Evacuees

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 32

Onderwerp:
Invulformulier 6 Prijzenblad

Vraag:
Flexkrachten hebben recht op de eindejaarsuitkering. Dient inschrijver deze kosten op te nemen in het uurtarief of worden deze separaat wekelijks gefactureerd?

Antwoord:
De eindejaarsuitkering kan wekelijks separaat worden gefactureerd. Deze dient per uitzendkracht op de factuur te worden vermeld.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 33
Onderwerp:
Invulformulier 6 Prijzenblad

Vraag:
Kunt u bevestigen dat inschrijvers hun inschrijving baseren op prijspeil 2024, aangezien de elementen voor 2025 nog niet bekend zijn?

Antwoord:
Voor het bepalen van het bruto uurloon dienen inschrijvers gebruik te maken van het bij de CAR-UWO Veiligheidsregio behorende salarisgebouw. Voor schaal 6 zijn de bruto uurlonen aangegeven voor trede 4 en trede 9. Voor de overige elementen dient het momenteel bekende prijspeil van 2024 te worden gehanteerd.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 34
Onderwerp:
ARVODI 2018, art. 25

Vraag:
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?

Antwoord:

De VRU kan hiermee instemmen, mits het gaat om vorderingen die binnen het eigen concern worden overgedragen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 35

Onderwerp:
ARVODI 2018, art. 18.3

Vraag:
In artikel 18.3 is opgenomen dat Opdrachtgever gerechtigd is de inhoudelijke juistheid van een door Opdrachtnemer verzonden factuur kan laten controleren door een door Opdrachtgever aan te wijzen accountant. Als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming besteden wij veel aandacht en moeite aan de kwaliteit van onze dienstverlening, administratie en interne controlemaatregelen, bijv. in de vorm van periodieke audits door een intern aangewezen onafhankelijke auditor. Nu controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn aangezien zij qua tijd, voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daarmee het reguliere proces (sterk) beïnvloeden, willen wij voorstellen dat u pas aan artikel 18.3 toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd, maar er nog steeds sprake is van gerede twijfel en onderling overleg nergens toe heeft geleid. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?

Antwoord:
De VRU is hiertoe bereid.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 36

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 46 en raamovereenkomst art. 7

Vraag:
Het is in de branche gebruikelijk dat wijzigingen in de kostprijs jaarlijks doorgevoerd kunnen worden op het moment dat deze zich voordoen. Dit betreft wijzigingen in of als gevolg van wettelijke regelingen en wijzigingen in uw CAO of de ABU CAO. Kunt u bevestigen dat inschrijver naast de index tenminste de wijzigingen in de kostprijs door kan voeren op het moment dat deze zich voordoen indien inschrijver deze onderbouwt? Inschrijver kan de hoogte van deze wijzigingen namelijk niet voorzien en dus ook geen marge opnemen.

Antwoord:
Indien er nieuwe wettelijke onderdelen (regelingen) van kracht worden en

deze zijn verplicht toe te passen, dan kunnen deze in de kostprijsfactorberekening worden opgenomen (na overleg met opdrachtgever). De percentage waaruit de kostprijsfactor is opgebouwd in de bij inschrijving opgegeven kostprijs dienen gelijk te blijven. Pas vanaf 1 maart 2026 zal hierop geïndexeerd mogen worden, buiten het bruto uurloon, dat al mee verandert met verhogingen in het salarisgebouw.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 37

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 60

Vraag:
In geval van ziekmeldingen overleggen wij graag altijd even met de leidinggevende alvorens tot vervanging over te gaan. Kunt u dit hierbij opnemen?

Antwoord:
In eis 16 wordt aangegeven dat opdrachtnemer het initiatief richting de aanbestedende dienst neemt om te informeren of en zo ja op welke termijn vervanging gewenst is.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 38

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 59 en Beschrijvend document par. 2.4

Vraag:
1. Kunt u ons meer informatie geven omtrent het (op dit moment) aantal te roosteren personen.
2. Kunt u een indicatie geven van hoeveel uur de huidige roosteraar daar ongeveer mee kwijt is?
3. Maakt u gebruik van een eigen plansysteem of dat van uw huidige leverancier?

Antwoord:
1. Op dit moment zijn dat er circa 75, maar dit kan veranderen bij de opening van nieuwe en sluiting van bestaande Crisis Noodopvang (CNO) locaties.

2. Nee, dat ligt nu bij de huidige leverancier en is buiten de scope van de opdrachtgever.

3. Er wordt gebruikgemaakt van het plansysteem van de opdrachtnemer.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
39

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 55

Vraag:
U stelt als eis dat wij 3 geschikte CV's moeten aanleveren. Wij zijn van mening dat kwaliteit leidend is. Indien mogelijk streven we naar drie, maar in de huidige schaarse arbeidsmarkt is het ons inziens niet reëel om dit als standaard te eisen. Wij stellen voor dit te wijzigen naar: stellen minimaal 1 en bij voorkeur meerdere kandidaten voor. Ben u hiermee akkoord?

Antwoord:
Het betreft operationeel uitvoerende functies, niet advies of tactisch /strategisch leidinggevende functies. Keuze uit slechts één aangeleverde CV is geen echte keuze. Daarom wordt er gevraagd om drie CV's, zodat de locatie manager kan kiezen op basis van zowel kwaliteit als de inschatting dat de uitzendkracht binnen het team past, vooral omdat er met een speciale (soms kwetsbare) groep van mensen wordt gewerkt in onze crisistaken.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
40

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 42

Vraag:
Kunt u bevestigen dat eventuele in het kader van de WAB of WTVA te betalen uren die Opdrachtnemer als werkgever aan de flexibele arbeidskracht verschuldigd is (ook indien niet gewerkt is, maar er wettelijk gezien wel recht op loon is ontstaan) ook in rekening gebracht kunnen worden? Zo niet, graag uw uitleg.

Antwoord:
Voor de ingeroosterde maar ingetrokken uren van een Fase A uitzendkracht geldt dat deze worden uitbetaald indien deze intrekking door opdrachtgever niet tijdig is gedaan (binnen de termijn die hiervoor geldt) en voor Fase B uitzendkrachten geldt dat zij een aantal 'garantie-uren' kennen die ook zeker worden ingeroosterd, indien de uitzendkracht hiervoor ook voldoende beschikbaarheid heeft aangegeven. Indien een aantal 'garantie-uren' bij een brede aangegeven beschikbaarheid toch niet worden ingeroosterd, dan

kunnen deze uren in rekening worden gebracht.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 41
Onderwerp: Programma van Eisen eis 35

Vraag:
U vermeldt in eis 35 dat facturen het volledige adres van opdrachtnemer moeten bevatten (geen postbus). Onze facturen zijn volledig opgesteld conform de regels van de Belastingdienst en tonen onze postbus. Wij vragen u deze eis te laten vervallen. Indien u deze eis niet laat vervallen, dan ontvangen wij graag uw onderbouwing.

Antwoord:
De leverancier wordt toegestaan om ook het postbusnummer te gebruiken voor de facturen. Dit is verwerkt in Bijlage A Programma van Eisen versie 2.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 42
Onderwerp: Programma van Eisen eis 33, 35

Vraag:
U vermeldt in eis 33 dat facturen een ordernummer moeten bevatten. Om dit te kunnen waarborgen dient dit kenmerk voor aanvang van de opdracht bij inschrijver bekend te zijn. Kunt u dit garanderen?

Antwoord:
Ja, voor iedere crisistaak (periode) wordt een inkooporder aangemaakt, en de leverancier ontvangt het daarbij behorende inkoopordernummer om voor die specifieke crisistaak of dat specifieke crisistaakonderdeel te gebruiken.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 43
Onderwerp: Programma van Eisen eis 32, 42, 65

Vraag:
U geeft aan dat u de ingediende declaraties van de inhuurkracht wilt

goedkeuren. In het digitale urenregistratiesysteem van de opdrachtnemer kunt u declaraties inzien, afkeuren of corrigeren tot 4 weken terug. Bent u akkoord met deze werkwijze?

Antwoord:
Ja dit is akkoord.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
44

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 30

Vraag:
Kunt u bevestigen of de huidige uitzendpopulatie in één keer voor migratie in aanmerking komt en wel per ingangsdatum raamovereenkomst (1 maart 2025)? Zo niet, wat is dan de planning?

Antwoord:
De crisistaken die vanaf 1 maart 2025 zullen doorlopen, dienen per direct bemenst te blijven door de opdrachtnemer. Hiervoor moet de opdrachtnemer de personen die hebben aangegeven te willen migreren en waarvan de locatie-/teammanager dit ook heeft goedgekeurd, kunnen inzetten. Voor iedereen die momenteel werkzaam is en in de komende periode wordt ingezet, geldt dat een Fase B-onderdeel (1 t/m 6) eindigt op 1 maart 2025 (de laatste werkdag is 28 februari 2025). In het beschrijvend document, punt 8.1.3, wordt gevraagd om een implementatieplan op te stellen, inclusief een tijdschema voor deze implementatie.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr.
45

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 30

Vraag:
Om te voldoen aan de beginselen van het aanbestedingsrecht, dienen alle inschrijvers over dezelfde informatie te beschikken. Daarom verzoeken wij u ons per locatie onderstaande informatie te verstrekken:
1. Hoeveel uitzendkrachten zijn momenteel in fase A werkzaam?
2. Hoeveel uitzendkrachten zijn momenteel in fase B werkzaam?
3. Hoeveel uitzendkrachten zijn momenteel in fase C werkzaam?
* Indien u zelf niet over deze gegevens beschikt, is uw huidige samenwerkingspartner in staat dit bij u aan te leveren.

Antwoord:
1. Dit zijn er nu 37.
2. Dit zijn er nu 33 (Waarvan er 19 nu in Fase B-6 zitten en per 01-03-2025 (laatste inzet dag 28-02-2025) wegvallen).
3. Dit zijn er nu 5 (toekenning van het Fase C contract op initiatief van de huidige uitzendorganisatie. Niet door de VRU).

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 46

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 30

Vraag:
U geeft u aan dat opdrachtnemer iedere
flexibele arbeidskracht een aanbod moet aanbieden, mits de flexibele arbeidskracht hiermee akkoord gaat. Het overnemen van flexibele arbeidskrachten is in het licht van de WAB, maatwerk op individueel niveau (waarbij de opdrachtnemer haar allocatierol vervult).
Wij verzoeken u daarom deze eis te nuanceren, en geen verplichting op te nemen tot het doen van een aanbod. Inschrijver heeft een migratieproces dat voldoet aan wet- en regelgeving voor migratie van zittende flexibele arbeidskrachten met als doel te voorkomen dat migratiekandidaten aangemerkt worden als payrollkrachten.
Gaat u ermee akkoord dat opdrachtgever en opdrachtnemer na gunning het definitieve migratieproces afstemmen?

Antwoord:
De migratie van uitzendkrachten naar de nieuwe opdrachtnemer moet maatwerk zijn. De opdrachtnemer moet kunnen voldoen aan haar allocatierol, en het moet voorkomen dat migratiekandidaten als payrollkrachten worden aangemerkt. Uiteindelijk is het aan de uitzendkracht om te beslissen of zij willen worden gemigreerd of niet. In het beschrijvend document 8.1.3 wordt gevraagd om het indienen van een implementatieplan. Hierin kan de inschrijver verdere toelichting geven. Na de gunning worden de details van het uit te voeren implementatieplan tussen opdrachtnemer en opdrachtgever afgestemd.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 47

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 23

Vraag:
In eis 23 staat 'dat aanbestedende dienst deze VOG kan opvragen'. Door de

Autoriteit Persoonsgegevens is bepaald dat de VOG niet door het uitzendbureau aan de opdrachtgever verstrekt mag worden. Alleen in geval van een ernstig incident heeft u het recht om de VOG bij opdrachtnemer op te vragen.

Indien u de VOG toch wenst te ontvangen, dan dient u de noodzaak hiervoor, zoals een wettelijke verplichting om dit echt in uw eigen administratie op te slaan, te motiveren. Als daar sprake van is dan kan de flexibele inhuurkracht zelf zijn/haar VOG overhandigen.
Gaat u daarmee akkoord?

Antwoord:
Als de opdrachtgever de VOG opvraagt, moet de opdrachtnemer schriftelijk verklaren dat er een door JUSTIS positief bevonden VOG is afgegeven voor de functie die door de uitzendkracht wordt uitgevoerd.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 48

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 22

Vraag:
U geeft aan dat de VOG voor aanvang van de werkzaamheden in het bezit moet zijn van de opdrachtnemer. Wij zijn deels afhankelijk van Dienst Justis, waar een verwerkingstijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Onze interne processen zijn op deze doorlooptijd aangepast. Wij stellen dan ook een proces voor waarbij het aanvraagbewijs van de VOG vóór aanvang van de opdracht in het bezit dient te zijn van de opdrachtnemer en de VOG zelf uiterlijk 28 dagen na de startdatum. Gaat u akkoord met dit voorstel?

Antwoord:
De VRU gaat akkoord met dit voorstel.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 49

Onderwerp:
Programma van Eisen eis 19

Vraag:
Opdrachtnemer organiseert zelf periodieke klanttevredenheidsmetingen bij haar opdrachtgevers. Staat u open voor overleg om wellicht dit format te volgen?

Antwoord:
Dit is akkoord, echter opdrachtgever behoudt zich het recht voor om een eigen format hiervoor te gebruiken. In de eis staat aangegeven dat de VRU het Klanttevredenheidonderzoek in dat geval in overleg met de opdrachtnemer zal uitwerken.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 50
Onderwerp:
Programma van Eisen eis 17

Vraag:
Kunt u bevestigen dat bij de uitvraag van rapportages door Opdrachtnemer altijd conform de AVG gehandeld kan worden en dat er nooit meer uitgevraagd zal worden dan passend binnen de wetgeving? Zo niet, kunt u dit toelichten?

Antwoord:
Ja dit bevestigen wij.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 51
Onderwerp:
Raamovereenkomst artikel 9 lid 5

Vraag:
Bent u bereid om de mogelijkheid tot opzegging zoals opgenomen is in de laatste volzin van artikel 9 lid 5 wederkerig te maken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord. Deze wijziging is opgenomen in Bijlage C Concept Raamovereenkomst versie 2.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 52
Onderwerp:
Raamovereenkomst artikel 3.2

Vraag:
In de rangorde bepaling heeft u de nota's van inlichtingen vrij laag gezet:
1. Bent u bereid om, gezien het feit dat in de NvI's belangrijke toezeggingen

worden gedaan, deze in rangorde direct onder de raamovereenkomst te plaatsen?
2. Kunt u bevestigen dat aanpassingen die in de NvI's worden toegezegd worden verwerkt in de documenten?
Graag uw toelichting indien u een van de twee vragen met 'nee' beantwoord.

Antwoord:
1. De VRU is hier niet toe bereid. Wij vinden dat de NvI op de gepaste plek in de rangorde staat en zijn niet bereid de NvI te verplaatsen in de rangorde.

2. Wij kunnen bevestigen dat aanpassingen uit de NvI verwerkt worden in de documenten.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**
53 Raamovereenkomst artikel 3.2 en bijlage D

Vraag:
In dit artikel wordt melding gemaakt over de toepasselijkheid van een verwerkersovereenkomst. Daarmee lijkt u ervan uit te gaan dat inschrijver verwerker is in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Echter, het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens ten behoeve van arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn zowel opdrachtnemer als ook opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als verantwoordelijke in de zin van de AVG. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van uitzendkrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als verwerker in de zin van de AVG. Inschrijver is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op de onderhavige dienstverlening. Uiteraard zal inschrijver zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. Kunt u bevestigen dat een verwerkersovereenkomst (bijlage D) niet van toepassing is op de uitgevraagde dienstverlening? Zo nee, kunt u dan toelichten waarom niet?

Antwoord:
Voor de situaties die geïnteresseerde partij beschrijft delen wij de mening dat hiervoor geen verwerkersovereenkomst nodig is. Er zijn echter andere elementen binnen de dienstverlening die mogelijk wél een verwerkersovereenkomst nodig zouden hebben, bijvoorbeeld waar uitgezonden medewerkers gegevens van bewoners van crisisnoodopvanglocaties gebruiken voor de uitvoer van de diensten. Wij zullen na gunning met opdrachtnemer in overleg treden over de noodzaak

om een verwerkersovereenkomst aan te gaan, en de nadere inrichting daarvan (hoewel het bijgevoegde model verwerkersovereenkomst leidend is).

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 54

Onderwerp:
Beschrijvend document Par 3.14

Vraag:
Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van DocuSign eSignature. Voor een snel en efficient digitaal proces, met het oog op het verminderen van het gebruik van papier vanuit MVO doelstellingen en vanwege de eerdere situatie rondom Covid-19 is DocuSign voor ons als inschrijver een geschikt middel om snel en betrouwbaar elektronische ondertekening van akkoord- en goedkeuringsprocessen te realiseren. DocuSign eSignature is geoorloofd in de meeste burgerlijke en common law rechtsgebieden voor de meeste type overeenkomsten wereldwijd, inclusief de Europese Unie. DocuSign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via DocuSign eSignature van de documenten die bij inschrijving rechtsgeldig ondertekend en ingediend moeten worden?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord, mits er gebruik wordt gemaakt van een geavanceerde en gekwalificeerde handtekening.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 24 okt. 2024

Ref.nr. 55

Onderwerp:
Programma van eisen eis 42/70 vergoeding gewerkte uren

Vraag:
Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving en wijzigingen in de ABU-cao heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele Arbeidskracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. Wij wijzen u daarom graag op het volgende. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft:
1) De wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst.
2) Uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht 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 geldt dat ook 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 Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op.
3) Wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de Flexibele Arbeidskracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon).
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 Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald.

Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?

Antwoord:
1. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
2. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
3. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
4. Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 56

Onderwerp:
Bijlage B Arvodi - 19 voorschot

Vraag:
Nu de diensten op nacalculatie zullen plaatsvinden, dient deze bepaling te komen te vervallen, kunt u dat bevestigen?

Antwoord:
Ja, dit is akkoord. Dit is inderdaad niet van toepassing.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 58

Onderwerp:
Bijlage C concept Raamovereenkomst -verantwoordelijkheid opdrachtgever

Vraag:
Opdrachtnemer mist in de overeenkomst bepalingen ten aanzien van de verantwoordelijkheden van Opdrachtgever in het kader van de in te zetten arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaam zijn. Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de Flexibele Arbeidskracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. Opdrachtgever is ten aanzien van de Flexibele Arbeidskracht aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen en zal Opdrachtnemer ter dier zake vrijwaren. Opdrachtgever zal erop toezien dat de Flexibele Arbeidskracht in staat wordt gesteld zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. Opdrachtgever zal er zorg voor dragen, dat de Flexibele Arbeidskracht wordt voorzien van adequate werkruimte, materialen en informatie, benodigd voor de juiste uitvoering van de gevraagde werkzaamheden.

Indien Opdrachtgever op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskracht, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever die schade vergoeden. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Flexibele Arbeidskracht, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexibele Arbeidskracht. Opdrachtgever dient Opdrachtnemer te vrijwaren tegen een (aanspraak met betrekking tot) schade die de arbeidskracht veroorzaakt of lijdt. Bent u bereid om dit ook als zodanig op te nemen?

Antwoord:
De VRU hanteert het Burgerlijk Wetboek. Tenzij nadrukkelijk aangegeven wijkt de VRU hier niet van af.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 59

Onderwerp:
Bijlage C concept Raamovereenkomst - definitie

Vraag:
In de definitielijst ontbreekt een definitie voor “Flexibele Arbeidskracht” en is ook nergens benoemd dat de Flexibele Arbeidskracht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever komt te werken. Bent u bereid om hiervoor de volgende definitie op te nemen:

"Iedere natuurlijke persoon die op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek door de Uitzendonderneming ter beschikking wordt gesteld aan een Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die Opdrachtgever of een door die Opdrachtgever aangewezen derde werkzaamheden te verrichten, alsook iedere andere natuurlijke persoon die door de Uitzendonderneming ingevolge een Opdracht wordt voorgesteld aan een Opdrachtgever."

Antwoord:
Aanbestedende dienst kan zich in deze definitie voor 'Flexibele (uitzend) arbeidskracht' vinden. Aanbestedende dienst heeft het begrip in de begrippenlijst toegevoegd van het Beschrijvend Document Versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 61
Onderwerp: NvI 1 vraag/antwoord 22

Vraag:
In aanvulling op uw antwoord op de vraag. Kunt u nog bevestigen dat inschrijver naast de gewerkte uren ook eventuele onregelmatigheidstoeslagen, kostenvergoedingen en overige beloningselementen door mag factureren waar flexkracht recht op heeft op grond van CAO of wetgeving voor zover deze niet in de kostprijs opgenomen zijn?

Antwoord:
Dit bevestigen wij, mits dit is aangegeven in het door Opdrachtgever in te vullen inlenersbeloningsformulier, dat Opdrachtnemer periodiek naar Opdrachtgever opstuurt.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 62
Onderwerp: NvI 1 vraag/antwoord 28

Vraag:
U geeft inzicht in het totale inleenvolume van maart 2022 tot en met mei 2024. Dank daarvoor. In het begin van deze periode speelde de Corona pandemie nog. Wij begrijpen dat het afgeven van een prognose lastig is. Daarom heeft inschrijver toch behoefte aan meer inzicht in de gerealiseerde inleenvolumes per jaar. Graag ontvangen wij daarom een opgave van het inleenvolume per jaar in 2022, 2023 en 2024.

Antwoord:
Het inleenvolume voor het jaar 2022 was een bedrag van € 4.057.313 (excl BTW).
Het inleenvolume voor het jaar 2023 was een bedrag van € 7.0806.693 (excl BTW).
Het inleenvolume voor het jaar 2024 is tot op heden een bedrag van € 6.654,479 (excl BTW).

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 63

Onderwerp:
NvI 1 vraag/antwoord 14 en 36

Vraag:
Wij vragen u dringend uw antwoord te herzien en wijzigingen in de kostprijs door te laten voeren op het moment dat deze zich voor doen. Op dit moment zijn de wettelijke percentages voor 2025 nog niet bekend. Daarnaast lopen momenteel de CAO onderhandelingen met als doel invulling te geven aan het SER advies om te komen tot gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Ook op gebied van pensioen gaat er veel gebeuren. Dit betekent dat er aanzienlijke wijzigingen in de kostprijs te verwachten zijn, echter is nog niet in te schatten hoe hoog deze wijzigingen zijn en op welke wijze deze worden vastgelegd. In het antwoord op vraag 36 geeft u aan dat nieuwe regelingen toegevoegd moeten worden. Of er sprake is van een nieuwe regeling of een aanmerkelijke wijziging van een bestaande regeling kan leiden tot aanzienlijke discussie. Wanneer alleen nieuwe regelingen toegevoegd mogen worden is het voor inschrijver dus op voorhand niet te overzien welke wijzigingen doorgevoerd mogen worden. Daarnaast weten we niet wanneer de wijzigingen van kracht zullen zijn. Inschrijvers kunnen dus geen loonkostenfactor vast stellen waarvan ze weten dat deze dekkend is voor de periode 2025-2026 én waarbij de indexatie afdoende is om de stijging te ondervangen. Het is in de branche zeer ongebruikelijk om uitsluitend op basis van indexeringen na 2 jaar de tarieven aan te passen. Hiermee gaat u in onze ogen dus in tegen de Gids Proportionaliteit. Daarnaast leidt het er toe dat inschrijvers een risico-opslag in de prijs op moeten nemen die onnodig piijsverhogend is.
Gaat u op grond van bovenstaande akkoord met kostprijswijzigingen op het moment dat deze zich voordoen en indexatie van de marge op basis van de

CBS index?
Kunt u bevestigen dat u met dit indexcijfer tbv margeaanpassing de volgende tabel bedoelt en dan categorie 78 arbeidsbemiddeling? https://opendata.cbs.nl /statline/#/CBS/nl/dataset/85817NED/table?dl=AC197. Er is namelijk geen indexcijfer dat zowel prijs- als omzetontwikkeling weergeeft.

Antwoord:
1. Ja, dit is akkoord.
2. Ja, dit bevestigen wij.
Dit is aangepast in de nieuwe versie van de raamovereenkomst versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 64

Onderwerp:
NvI 1 vraag/antwoord 53

Vraag:
Dank voor uw antwoord. In uw voorbeeld: als een Uitzendkracht persoonsgegevens verwerkt van bewoners in het kader van zijn functie, worden deze gegevens verwerkt namens de Gemeente, net als uw eigen medewerkers dat doen. Dat maakt niet dat er een Verwerkersrol ontstaat voor Inschrijver. Kunt u dit bevestigen? Mocht Inschrijver op enige moment toch een rol krijgen als verwerker in de zin van de AVG, dan vinden wij het een goed idee, zoals u ook voorstelt, om op dat moment sluitende afspraken met u maken die passen bij de feitelijke rolverdeling.

Antwoord:
1. Dit bevestigd de aanbestedende dienst.
2. Dit is akkoord.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 65

Onderwerp:
Beschrijvend document, pagina 42, paragraaf 8.1.1. 4de bullet

Vraag:
Wij realiseren ons dat we geen nieuwe vragen mogen stellen. Bij het opnieuw bestuderen van de te beantwoorden wensen hebben we toch nog een vraag over de 4de bullet van 8.1.1. : U schrijft 'Op welke wijze wordt omgegaan met schaarste op de arbeidsmarkt en hoe worden functies aangeboden aan de Opdrachtgever tijdens perioden van schaarste'. Wat bedoelt u hier precies met 'functies'? Bedoelt u hier wellicht hoe wij 'kandidaten' aanbieden tijdens perioden van schaarste?

We hopen dat u onze vraag beantwoordt. We hebben uw reactie echt nodig om voor deze bullet ons antwoord te kunnen formuleren.

Antwoord:
Ja, wij bedoelen 'kandidaten'.
Dit is aangepast in het Beschrijvend document versie 3.0.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 66

Onderwerp:
naar aanleiding van vraag - Ref. nr. 14:

Vraag:
Dit antwoord lijkt tegenstrijdig met het antwoord op vraag 36. Kunt u bevestigen dat indien er onvoorziene omstandigheden met een impact op de kostprijsfactor zijn, bijvoorbeeld een wijziging in de wettelijke premies of een aanpassing van de hoogte van de Eindejaarsuitkering in de CAO, de uitzendorganisatie wordt geacht deze door te voeren zonder dit aan te passen in de kostprijsfactor en tariefstelling?

Antwoord:
Ja, dit bevestigd de aanbestedende dienst.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 67

Onderwerp:
Vervolgvraag naar aanleiding van - Ref nr. 36

Vraag:
Het antwoord op deze vraag is niet helemaal duidelijk en lijkt tegenstrijdig met de beantwoording van vraag 14. Wat wordt bedoeld met “De percentage waaruit de kostprijsfactor is opgebouwd in de bij inschrijving opgegeven kostprijs dienen te gelijk te blijven”? En hoe dit te interpreteren in combinatie met het eerste deel van het antwoord op de vraag “indien nieuwe wettelijke onderdelen van kracht worden en deze zijn verplicht toe te passen, dan kunnen deze in de kostprijsfactorberekening worden opgenomen”. Betekent dit dat er alleen nieuwe onderdelen (met een wettelijke en/of CAO grondslag) mogen worden doorgevoerd in de kostprijsfactorberekening of dat er geen enkele wijziging mag worden doorgevoerd immers percentages waaruit de kostprijsfactor is opgebouwd dienen gelijk te blijven? En indien nieuwe wettelijke onderdelen mogen worden opgenomen in de kostprijsfactorberekening (resulterend in een aanpassing van de kostprijsfactor), kwalificeert bijvoorbeeld een wijziging zoals de

wetswijziging per 1 juli 2023 (vervallen uitzendbeding bij ziekte) als een nieuw wettelijke onderdeel?

Antwoord:
Ja, zie antwoord vraag 63 en antwoord vraag 66.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten
Beantwoord op: 7 nov. 2024

Ref.nr. 68

Onderwerp:
Aanvullende vraag Nota van Inlichtingen 2

Vraag:
De afgelopen donderdag gepubliceerde 2de NvI hebben wij doorgenomen. Naar aanleiding van een, in onze ogen, tegenstrijdigheid, hebben wij nog een dringende vervolgvraag:

De antwoorden op vraag 63 en vraag 66 komen ons tegenstrijdig over. Wij vermoeden dat er sprake is van een verschrijving of vergissing bij de beantwoording. Kunt u bevestigen dat alle wijzigingen die in vraag 63 genoemd zijn doorgevoerd kunnen worden? Zo niet, kunt u dit dan uitleggen?

Antwoord:
Er is een vraag binnengekomen welke wij als Aanbestedende Dienst prangend genoeg vinden om te beantwoorden. Onderstaand het geformuleerde antwoord:

Na aanleiding van de vraag stelling na publiceren van de NVI2 hebben we de beantwoording van vraag 63 en 66 kritisch bekeken waar we terecht tegenstrijdigheden zijn tegengekomen.

Het antwoord op vraag 63 is herzien en wordt als volgt aangepast:
Ja, de Aanbestedende Dienst bevestigd dat de aanpassingen doorgevoerd mogen worden. Daar waar deze niet eerder in een kostprijs berekening is aangepast mag de index toegepast worden. Tenzij blijkt dat de kostprijsberekening niet aantoonbaar dekkend is ten opzichte van de CBS index.

Het antwoord op vraag 66 komt te vervallen en wordt herzien met:
Zie herziend antwoord vraag 63.

De termijn voor het indienen van de Inschrijving is langer dan 10 kalenderdagen, om deze reden blijft de inschrijfdatum van 29 november staan.

Percelen: P1 Inhuur flexibele (uitzend)arbeidskrachten

Beantwoord op: 12 nov. 2024