

## Algemene informatie

**Aanbesteding:** Inhuur Uitzenden  
**Aanbestedende Dienst:** ROC van Amsterdam - Flevoland en Voortgezet Onderwijs van Amsterdam  
**Referentie:** 2024EA011

**Toelichting:**  
Zie aparte bijlage nota 1

## Vraag en antwoord

|                |                   |
|----------------|-------------------|
| <b>Ref.nr.</b> | <b>Onderwerp:</b> |
| 1              | 6.2.2 Referentie  |

**Vraag:**

De geschiktheidseis onder 6.2.2 is de volgende: “Minimaal 10 kandidaten met een aaneengesloten inzet van 10 maanden in de laatste 3 jaar t.a.v. VO en MBO docenten.”

Door deze referentie bij slechts één opdrachtgever te eisen sluit u een groot gedeelte van de markt uit die wel aan de opdracht kan voldoen. Conform de Gids Proportionaliteit is het aanbevelen te zoeken naar ondernemingen die, al dan niet in meerdere verschillende projecten, de benodigde ervaring hebben opgedaan. Mag Inschrijver om te voldoen aan deze eis twee opdrachtgevers opgeven; één VO en één MBO organisatie?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

|                |                   |
|----------------|-------------------|
| <b>Ref.nr.</b> | <b>Onderwerp:</b> |
| 2              | 6.2.2 Referentie  |

**Vraag:**

Inschrijver meent uit het gedeelte van de referentie-eis ‘aaneengesloten inzet van 10 maanden’ te kunnen ontleden dat u op zoek bent naar een partner die docenten voor een heel schooljaar kan leveren. In de praktijk is de behoefte voor inhuur voor een heel schooljaar geen 10 maanden, maar 7 maanden. Denk aan start medio september en einde begin mei. Bent u daarom bereid om de eis te verlagen naar een aaneengesloten inzet van 7 maanden?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

3

**Onderwerp:**

Spoedvraag m.b.t. planning

**Vraag:**

Met enthousiasme namen wij kennis van de publicatie van uw aanbesteding. Onze organisatie is voornemens een inschrijving te doen. Echter, als wij dat doen willen wij hier onze volle aandacht en focus op leggen. Gezien de grote drukte m.b.t. aanbestedingen in de branche vragen wij u of u ervoor openstaat om de deadlines m.b.t. het indienen van de vragen voor de NvI én de uiteindelijke offertes respectievelijk met 2 dagen en 2 weken wil uitstellen. Op die manier komt u inschrijvers tegemoet en zijn zij beter in staat een offerte op uw maat te kunnen indienen.

**Antwoord:**

Helaas is dit niet mogelijk. Mede doordat deze aanbesteding parallel loopt met een andere grote aanbesteding EN het feit dat we 1 juli definitief willen gunnen. Uitstel zou betekenen dat we in de vakantie uitkomen.

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**P1 Uitzenden ondersteunend personeel  
P2 Uitzenden onderwijzend personeel**Beantwoord op:**

27 mrt. 2025

**Ref.nr.**

4

**Onderwerp:**

Leidraad 4.6 Kerncompetenties bij de aan te besteden opdracht

**Vraag:**

Met betrekking tot kerncompetentie 2 bij perceel 1:  
Kunt u bevestigen dat het hier gaat om een totaal van minimaal 15 succesvolle plaatsingen, verdeeld over minimaal drie (3) en maximaal vijf (5) van de genoemde functiegebieden, en niet om 15 plaatsingen per functiegebied?

**Bijvoorbeeld:**

5 administratief medewerkers  
6 surveillanten  
4 receptionisten  
= totaal 15 medewerkers verdeeld over 3 functiegebieden.

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Uitzenden ondersteunend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.****Onderwerp:**

5 Leidraad 4.6 Kerncompetenties bij de aan te besteden opdracht

**Vraag:**

In de beschrijving van kerncompetentie 1 bij perceel 1 wordt specifiek gevraagd om ervaring met het ter beschikking stellen van uitzendkrachten t/m schaal 8 (overheid) aan een overheidsorganisatie met een minimale opdrachtwaarde van € 1.000.000 per jaar.

De inschrijver wil graag opmerken dat deze eis mogelijk leidt tot uitsluiting van inschrijvers die ruime ervaring hebben met het leveren van uitzendkrachten aan onderwijsinstellingen, welke vaak niet als overheidsorganisatie worden geclassificeerd, maar wel binnen de publieke sector vallen en vergelijkbare schaalniveaus en complexiteit kennen.

Bent u zich ervan bewust dat deze formulering mogelijk geschikte en ervaren partijen uitsluit?

Bent u bereid de kerncompetentie aan te passen of te verruimen, bijvoorbeeld door ook ervaring met het leveren van uitzendkrachten aan onderwijsinstellingen (met vergelijkbare omvang en schaalniveaus) toe te staan?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Uitzenden ondersteunend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

6

**Onderwerp:**

PvE eis 9.1

**Vraag:**

In eis 9.1 wordt gesteld dat bij beëindiging van de Raamovereenkomst Opdrachtnemer moet meewerken aan een kosteloze overname van ingezette Uitzendkrachten door een opvolgend uitzendbureau.

Wij willen hierbij opmerken dat in eis 5.2 reeds een overnametermijn is

vastgelegd (960 uur) waarbinnen Opdrachtgever Uitzendkrachten kosteloos kan overnemen. De toevoeging in eis 9.1 lijkt daarmee een dubbele regeling in te voeren, waarbij niet duidelijk is of bij beëindiging van de overeenkomst automatisch alle ingezette krachten kosteloos moeten worden overgedragen, ongeacht het aantal gewerkte uren.

Dit roept vragen op over de reikwijdte en de redelijkheid van deze bepaling. Een algemene kosteloze overnameplicht bij afloop van het contract kan strijdig zijn met de investeringen die Opdrachtnemer heeft gedaan, zeker wanneer Uitzendkrachten op dat moment de drempel van de marktconforme overnametermijn (zoals in eis 5.2) nog niet bereikt hebben.

Kan Opdrachtgever toelichten hoe eis 9.1 zich verhoudt tot de reeds vastgelegde bepalingen in eis 5.2? En is Opdrachtgever bereid te bevestigen dat eis 9.1 uitsluitend betrekking heeft op Uitzendkrachten die de overeengekomen overnametermijn hebben voltooid, zodat de gemaakte afspraken niet met terugwerkende kracht worden overschreven?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

7

**Onderwerp:**

PvE eis 8.10

**Vraag:**

In eis 8.10 wordt gesteld dat het Opdrachtnemer niet is toegestaan om door middel van ongevraagde acquisitie opdrachten te werven bij Opdrachtgever. Wij begrijpen de wens om commerciële benadering te beperken, maar willen hierbij aandacht vragen voor het onderscheid tussen acquisitie en proactieve samenwerking binnen een partnerschap.

Binnen een raamovereenkomst wordt juist gevraagd om proactief meedenken en snel kunnen leveren, zeker in situaties waarin Opdrachtgever

zelf (nog) niet volledig kan invullen. Door het vrijblijvend voordragen van beschikbare kandidaten of het actief navragen van status en inhoud van vacatures, kan Opdrachtnemer waardevolle informatie verzamelen waarmee beter bepaald kan worden waar ondersteuning gewenst is, en waar Opdrachtgever de invulling mogelijk zelf kan verzorgen.

Dit draagt bij aan een effectieve wervingsstrategie, voorkomt vertraging en vergroot de leveringszekerheid op het moment dat inzet wél noodzakelijk blijkt. Daarmee ondersteunt dit direct de continuïteit van het onderwijs.

Kan Opdrachtgever bevestigen dat deze eis niet bedoeld is om constructieve, proactieve samenwerking en informatie-uitwisseling uit te sluiten? En is Opdrachtgever bereid om in overleg invulling te geven aan deze samenwerking, zodat Opdrachtnemer tijdig en gericht kan werven in het belang van snelle, kwalitatieve invulling van aanvragen?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

8

**Onderwerp:**

PvE eis 8.4 en 8.9 en 8.11

**Vraag:**

In eis 8.4 wordt vermeld dat Opdrachtgever tussentijds en zonder meerkosten om (aanvullende) rapportages met extra informatie kan vragen. In combinatie met eis 8.9, waarin Opdrachtgever zich het recht voorbehoudt tot (steekproefsgewijze) controles en eis 8.11 waarin managementrapportages kunnen worden aangepast, kan dit leiden tot frequente of complexe informatieverzoeken.

Wij willen graag benadrukken dat dergelijke rapportages in redelijkheid uitvoerbaar moeten zijn, en bij voorkeur automatisch gegenereerd kunnen worden vanuit de systemen van de Opdrachtnemer, zonder dat dit leidt tot

handmatige bewerkingen, extra administratieve belasting of maatwerk op afroep.

Kan Opdrachtgever bevestigen dat aanvullende rapportageverzoeken zoals bedoeld in eis 8.4 in overleg met de Opdrachtnemer plaatsvinden en beperkt blijven tot informatie die op redelijke wijze geautomatiseerd beschikbaar is? En dat dit afgestemd wordt binnen de samenwerking, zodat er een gebalanceerde werkwijze ontstaat tussen transparantie en uitvoerbaarheid?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

9

**Onderwerp:**

PvE eis 7.4 en 7.5

**Vraag:**

In eisen 7.4 en 7.5 wordt gevraagd om het aanleveren van een jaarlijkse accountantsverklaring als onderbouwing van de rekenpremies en voorzieningen, zowel voorafgaand aan de overeenkomst als gedurende de looptijd.

Wij vragen ons af wat de meerwaarde is van deze verplichting, aangezien uitzendorganisaties die aangesloten zijn bij de ABU of NBBU reeds verplicht zijn om tweemaal per jaar gecontroleerd te worden door een onafhankelijke inspectie-instelling, waaronder op kostprijsofbouw, juiste toepassing van cao-afspraken en administratieve naleving.

Daarnaast is opname in het SNA-register (Stichting Normering Arbeid) een extra waarborg, waarbij onder andere juistheid van afdrachten, loonadministratie en personeelsdossiers wordt gecontroleerd. Dit zijn onafhankelijke, branchebrede kwaliteitsmechanismen die reeds voorzien in de transparantie en betrouwbaarheid waar de eis op lijkt te doelen.

Het verplicht stellen van een aparte accountantsverklaring, buiten deze al bestaande controles om, leidt tot onnodige kosten, dubbele administratieve lasten en extra complexiteit, zonder aantoonbare toegevoegde waarde.

Kunt u toelichten waarom deze aanvullende accountantsverklaringen worden geëist, terwijl bestaande branchecontroles en SNA-certificering dit doel al afdoende borgen? En is Opdrachtgever bereid af te zien van deze aanvullende verplichting voor partijen die aantoonbaar voldoen aan ABU /NBBU-keurmerk én SNA-certificering?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

10

**Onderwerp:**

PvE eis 5.2

**Vraag:**

In eis 5.2 wordt gesteld dat Opdrachtgever Uitzendkrachten na 960 gewerkte uren kosteloos mag overnemen. Wij willen opmerken dat deze termijn niet marktconform is.

Binnen de uitzendbranche geldt op basis van de ABU- en NBBU-cao een standaard overnametermijn van 1.040 uur. Deze termijn is afgestemd op de kosten die uitzendbureaus maken voor werving, selectie, begeleiding en werkgeversverplichtingen, en vormt een redelijke balans tussen flexibiliteit voor de opdrachtgever en kostendekking voor de opdrachtnemer.

Een kortere termijn brengt een hoger financieel risico met zich mee en ondermijnt de economische haalbaarheid van dienstverlening tegen scherpe tarieven.

Is Opdrachtgever bereid om deze eis aan te passen naar de marktconforme

grens van 1.040 uur, conform de cao-richtlijnen van ABU/NBBU?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

10 apr. 2025

**Ref.nr.**

16

**Onderwerp:**

PvE 2.13

**Vraag:**

In eis 2.13 wordt vermeld dat ROCvA-F en/of VOvA binnen 18 werkuren na ontvangst van de kandidaat terugkoppelt of deze wordt uitgenodigd voor een selectiegesprek. Gezien de huidige arbeidsmarkt, waarin onderwijspersoneel schaars is en kandidaten vaak meerdere opties hebben, achten wij deze reactietermijn aan de lange kant.

In de praktijk blijkt dat kandidaten binnen enkele uren tot maximaal één werkdag al elders een opdracht accepteren. Een termijn van 18 werkuren – oftewel meer dan twee volledige werkdagen – vormt in die context een risico voor het succesvol kunnen invullen van aanvragen. Dit kan ertoe leiden dat geschikte kandidaten alsnog uitvallen, hetgeen nadelig is voor zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer en afbreuk doet aan de snelheid van het proces en de continuïteit van het onderwijs.

Is Opdrachtgever bereid om de reactietermijn van 18 werkuren aan te passen naar maximaal 8 werkuren, zodat sneller kan worden teruggekoppeld en daarmee de kans op succesvolle plaatsing van kandidaten wordt vergroot?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

13 apr. 2025

**Ref.nr.**

17

**Onderwerp:**

PvE eis 2.13

**Vraag:**

In eis 2.13 wordt gesteld dat de Opdrachtnemer de Kandidaat gedurende 24 werkuren beschikbaar dient te houden na het aanbieden van de Kandidaat, terwijl ROCvA-F en/of VOvA binnen 18 werkuren zal terugkoppelen of de Kandidaat wordt uitgenodigd voor een gesprek.

In de aanbestedingsdocumenten wordt echter nergens expliciet erkend dat kandidaten als zelfstandige beroepsbeoefenaars of werkenden handelen en daarmee op elk moment – naar eigen inzicht – mogen besluiten zich terug te trekken of een opdracht niet te aanvaarden. Dit uitgangspunt van individuele autonomie is in de praktijk leidend, zeker binnen de context van inhuur en uitzending.

Wij merken op dat het ontbreken van een bepaling hierover in combinatie met de verplichting om kandidaten 24 werkuren beschikbaar te houden, voor Opdrachtnemers tot een niet-invulbare verantwoordelijkheid leidt. Een kandidaat kan immers niet worden verplicht om beschikbaar te blijven, en dit valt buiten de invloedssfeer van de Opdrachtnemer.

Kunt u bevestigen dat eis 2.13 zal worden aangepast of aangevuld met een bepaling die erkent dat de beschikbaarheidsverplichting van de Opdrachtnemer slechts geldt voor zover de Kandidaat zelf daarmee instemt, en dat Opdrachtnemer niet verantwoordelijk wordt gehouden wanneer een Kandidaat op basis van diens eigen keuze besluit zich terug te trekken?

**Antwoord:**

Zie aparte bijlage

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

13 apr. 2025

**Ref.nr.**

286

**Onderwerp:**

Nagekomen vraag beoordeling

**Vraag:**

De vragenmodule zit dicht bij deze aanbesteding. Ik zou de volgende graag willen indienen: welke functionarissen (functietitels) zitten er in de beoordelingscommissie? Indien het HR medewerkers betreffen, zijn deze werkzaam voor de HRM (centrale) afdeling, of komen zij vanaf een decentrale vestiging?

**Antwoord:**

In de beoordelingscommissie zitten twee medewerkers van de decentrale HR afdeling (personeelsadviseur) en een medewerker van Centraal HR (beleid)

**Fase:**

Inschrijffase

**Inschrijfronde:**

Inschrijfronde 1

**Vragenronde:**

Vragenronde 1

**Percelen:**

P1 Uitzenden ondersteunend personeel  
P2 Uitzenden onderwijzend personeel

**Beantwoord op:**

9 apr. 2025