

Nota van Inlichtingen 2 IFA Belastingdienst Massaal 2025, kenmerk: IUC DJI/INEA/NA/2024-03

In het kader van Nota van Inlichtingen 2 hebben geïnteresseerde ondernemingen vragen ingediend.

In de beantwoording van meerdere vragen is aangegeven dat Aanbestedingsstukken zullen worden aangepast. De aangepaste versies van de Aanbestedingsstukken worden tegelijkertijd met de Nota van Inlichtingen gepubliceerd en maken daarvan deel uit. In de titel van de aangepaste versies is vermeld "v.NvI" ("v." staat voor 'versie' en "NvI" staat voor 'Nota van Inlichtingen'). In deze aangepaste versies zijn de aanpassingen groen gemarkeerd.

Het betreft de volgende Aanbestedingsstukken:

- Beschrijvend Document;
- Bijlage A Programma van Eisen;
- Bijlage B Programma van Wensen.

Opmerking over de bijlage 5A 'Tariefstelling Perceel 1', bijlage 5B 'Tariefstelling Perceel 2' en bijlage 5C 'Tariefstelling Perceel 3':

Aanbestedende dienst kiest ervoor om de niet-bedrijfsspecifieke kostprijsvariabelen voor het kalenderjaar 2025, die pas recent definitief zijn vastgesteld, niet alsnog zelf in te vullen in de tabbladen 2a en 2b in een nieuw te publiceren versie NvI 2 van de bijlagen 5 'Tariefstelling'. Inschrijver wordt verzocht deze niet-bedrijfsspecifieke kostprijsvariabelen, zoals de SFU-premie van 0,2000%, de PAWW-premie van 0,1000% en de AOF-, AWF- en de ZVW-premie zelf bij Inschrijving in de daartoe bestemde velden van de tabbladen 2a en 2b van de op 28 oktober 2025 gepubliceerde bijlagen 5 'Tariefstelling' in te vullen. Ook heeft Aanbestedende dienst geconstateerd in de tabbladen 2a en 2b van de bijlagen 5 'Tariefstelling' de reservering voor 'Feestdagen' per abus naar beneden in plaats van naar boven te hebben afgerond. Er staat nu een reservering van 3,057 in deze tabbladen. Dit wordt in de implementatiefase gewijzigd in 3,0568.

De inhoud van deze Nota van Inlichtingen 2 is bindend en maakt deel uit van de Aanbestedingsstukken. Deze Nota van Inlichtingen is gepubliceerd op www.tenderned.nl en is daarmee beschikbaar gesteld voor alle belangstellenden voor deze aanbesteding.

Vraag nr.	Vraagnummer van Nota van Inlichtingen ronde 1	Vraag	Antwoord
1	NvI 1 V&A 3 'Opzegtermijn Nadere Overeenkomst'	Inschrijver realiseert zich dat de vraag niet helemaal helder was geformuleerd en daardoor voor meerdere interpretaties vatbaar, excuses hiervoor. De vraag ging niet over het aanpassen van de opzegtermijn van één maand. Wij verzoeken u daarom om de opzegtermijn van één maand alsnog te handhaven. Onze vraag ging over het verzoek om de Nadere Overeenkomst niet tussentijds te kunnen opzeggen in het geval van niet voldoende werkaanbod vanuit Deelnemer. U geeft in de beantwoording van vraag 3 aan dat u hiermee niet akkoord gaat. Daarmee heeft Inschrijver een antwoord op de vraag zoals deze was bedoeld.	Bedankt voor de toelichting. De opzegtermijn van één maand zoals gesteld in eis 3.8 A (en/of eis 3.8B) blijft gehandhaafd.
2	NvI 1 V&A 4 'Informeren opdrachtnemer, wens 3'	U geeft aan dat Deelnemer met Opdrachtgever afstemming <i>kan</i> zoeken indien deze situatie zich voordoet. Echter, inschrijver acht deze formulering te vrijblijvend en vraagt om een explicietere verplichting, zodat er zekerheid is dat Deelnemer in dergelijke situaties daadwerkelijk afstemming zoekt. Wij verzoeken u daarom te bevestigen dat Deelnemer verplicht is om in deze situatie met Opdrachtgever afstemming te zoeken.	Nee, Aanbestedende dienst gaat niet mee in uw verzoek. Wanneer de situatie zich voordoet dat de Uitzendkracht niet goed functioneert, of geen goede match is op houding en gedrag, hebben Deelnemer en Opdrachtnemer, zoals gesteld in eis 4.1, de mogelijkheid om met elkaar in gesprek te treden over de afstemming. Daar wenst Aanbestedende dienst geen verplichting aan te koppelen.
3	NvI 1 V&A 5 'Verlenging Nadere Overeenkomst'	Inschrijver realiseert zich dat de vraag niet helemaal helder was geformuleerd en daardoor voor meerdere interpretaties vatbaar, excuses hiervoor. De insteek van de vraag is het verzoek dat Deelnemer uiterlijk 4 weken voor het aflopen van de Nadere Overeenkomst, garandeert Opdrachtnemer te informeren of de Nadere Overeenkomst wel/niet verlengd wordt. Dit in verband met de wettelijke bepaling dat, indien een opdracht afloopt, Opdrachtnemer dit uiterlijk 4 weken van te voren schriftelijk moet melden bij de uitzendkracht. De insteek van de vraag was dus niet dat de Aanbestedende Dienst de termijn zou aanpassen van 6 naar 4 weken. Kunt u dit weer aanpassen naar de oorspronkelijke termijn van 6 weken?	Bedankt voor uw opheldering. In reactie op uw verduidelijking is de termijn is van 4 naar 6 weken aangepast. Daarmee is de wijziging van de 1ste Nota van Inlichtingen teruggedraaid. De aanpassing is verwerkt in bijlage B 'Programma van Eisen v. NvI 2'.
4	NvI 1 V&A 14 'Kosten en uren op dezelfde factuur'	U geeft aan niet in te stemmen met kosten en uren op dezelfde factuur. Aangezien de scheiding van uren en kosten door ons systeem technisch niet wordt ondersteund, impliceert dit voor inschrijver een forse administratieve last met veel handmatigheid. Bent u bereid om deze eis te heroverwegen of na gunning met ons in gesprek te gaan voor een voor u werkbaar alternatief?	Het antwoord is per Perceel verschillend. Hiertoe is hieronder per Perceel een antwoord gegeven op de vraag. Perceel 1 KI&S: Binnen de organisatie van de Deelnemer zijn twee losse stromen ingericht. De kosten van de uren worden automatisch verwerkt via het reversed billing systeem (Digitalis). De overige kosten dienen via het normale proces te worden gefactureerd, deze kosten kunnen niet worden verwerkt via het systeem van Digitalis. De Deelnemers hebben gekozen in het kader van transparantie om de kosten niet op te nemen in het Uurtarief, maar deze separaat te factureren. Dit is een bewuste keuze vanuit de Deelnemer, wetende dat dit extra administratie voor Deelnemer en Inschrijver tot gevolg heeft. Perceel 2 Toeslagen: Nee, het systeem ondersteunt dit inderdaad niet. Wij versturen uren (timecards) waarop wij een e-factuur verwachten. Andere kosten zullen anders moeten worden ingeregeld. Bijvoorbeeld middels een 4500 nummer. Perceel 3 Cfd IHH: nee, het betreft verschillende soorten kosten, dit is administratief niet mogelijk.
5	NvI 1 V&A 15 'Omvangverzoek wens 1'	Inschrijver is van mening dat de beperkte omvang van twee pagina's onvoldoende ruimte biedt om de gevraagde aspecten volledig en inhoudelijk te beantwoorden. Belangrijker nog, juist door deze beperking ontbreekt de mogelijkheid voor inschrijvers om onderscheidend vermogen en meerwaarde te laten zien. Hierdoor dreigt uniformiteit in de antwoorden, wat niet in lijn lijkt met het beoogde doel van het gunningscriterium. Wij verzoeken de aanbestedende dienst daarom de maximale omvang van het antwoord te verruimen naar drie pagina's. Deze aanpassing biedt inschrijvers de kans om, naast een degelijke beantwoording van de vraag, ook daadwerkelijk onderscheidend vermogen te tonen.	Nee, hiermee gaan wij niet akkoord. Aanbestedende dienst is van mening dat de maximale omvang van twee pagina's ten eerste voldoende ruimte biedt voor een degelijke uitwerking van de wensvraag. Daarbij daagt het beperktere aantal pagina's Inschrijvers maximaal uit om tot de kern van de wensvraag te komen en leidt deze aanpak tot meer onderscheidend vermogen. Ten slotte constateert Aanbestedende dienst dat het aantal vragen in deze Nota's van Inlichtingen over het toegestane maximaal aantal pagina's voor de uitwerking van wens 1 tot één vraag beperkt is. Dit versterkt het standpunt van Aanbestedende dienst dat er geen aanleiding is om hierin wijzigingen door te voeren.

6	NvI 1 V&A 16 'Beoordeling'	Kunt u aangeven hoe we beoordeeld worden op de wensen? Krijgen we per perceel een score voor de wensen of krijgen we één score per wens die geldt voor alle percelen?	Indien u inschrijft op meerdere Percelen wordt u per Perceel beoordeeld en ontvangt u per Perceel een gunnings- of afwijzingsbrief. Wens 1 en wens 2 zijn perceel overstijgend waarbij geen acht geslagen wordt op de aansluiting van de wensuitwerking bij één of enkele van de Deelnemers. Wens 3 is specifiek voor Perceel 1 KI&S waarbij vanzelfsprekend acht geslagen wordt op de aansluiting voor de specifieke Deelnemer van het Perceel. Zie hiervoor ook paragraaf 1.4 van bijlage B 'Programma van Wensen v.NvI 1'.
7	NvI 1 V&A 16 'Wens 2'	Normaal gesproken bevat een recruitmentplan andere en meer thema's dan hetgeen u uitvraagt in wens 2. Kunt u bevestigen dat we met het beantwoorden van de 5 vragen (A t/m E) voldoen aan uw wens van het recruitmentplan en dat inschrijver niet op meer thema's in hoeft te gaan?	U wordt voor het recruitmentplan beoordeeld op de beantwoording van de vragen in de vraagstelling. Dit is overigens voor elke wensuitwerking van toepassing.
8	NvI 1 V&A 18 'Functieprofielen wens 2'	Kunt u van de drie functieroepnamen de functieprofielen delen?	Nee, de functieprofielen worden niet vooraf gedeeld. Achterliggende reden hiervan is dat de Aanbestedende dienst juist door middel van een beperkte voorbereidings- en uitwerkingstijd onderscheidend vermogen tussen inschrijvende partijen naar boven wil halen.
9	NvI 1 V&A 19 'Intakegesprek'	Het intakegesprek duurt 30 minuten? Slaan we in dit gesprek de introductie over en gaan we direct in op de inhoud van de vacature?	Bij de start van het intakegesprek zal er gelegenheid zijn voor een (korte) introductie van maximaal vijf minuten. Direct daarna zal het intakegesprek van maximaal 30 minuten plaatsvinden .
10	NvI 1 V&A 26 'Opleiding'	Kunt u uitgebreid vertellen hoe de opleiding eruit ziet in tijdslijnen en locaties. Klopt het dat de flexkracht in de eerste drie weken van de opleiding tot servicemedewerker in Almelo op locatie training krijgt en verblijft in een hotel? Geldt dit ook voor de opleiding voor perceel 2? Zitten alle opleidingsniveaus in in dezelfde klas en wordt de gehele opleiding klassikaal gegeven?	Het antwoord is per Perceel verschillend. Hiertoe is hieronder per Perceel een antwoord gegeven op de vraag. Perceel 1 - KI&S: De opleiding van de servicemedewerkers verschilt per locatie en werkstroom (onderwerp), de opleiding is gemiddeld zo'n 16 weken en bestaat uit praktijk en theorie delen. Per werkstroom verschilt de opzet en de inhoud van de opleiding, dit afhankelijk van de complexiteit van de materie en het aantal systemen waarmee moet worden gewerkt. Ook voor de praktijkdelen geldt dat afhankelijk van de complexiteit Uitzendkrachten andere begeleiding krijgen, alles passend op de ontwikkeling van de Uitzendkracht en benodigde begeleiding. Uitzendkrachten dienen tijdens alle opleidingsdagen aanwezig te zijn op locatie van de vestiging. Aangezien Uitzendkrachten überhaupt werkzaam zijn op deze vestiging, wordt aangenomen dat kandidaten binnen een redelijke afstand van deze locatie wonen. De opleiding wordt aangeboden op de locatie waar de Uitzendkracht komt te werken en er wordt NIET voorzien in hotelovernachtingen. De opleiding is klassikaal en richt zich op het uitgevraagde profiel, in sommige gevallen wordt er een specifiek opleidingsniveau uitgevraagd. Dit uiteraard in overleg en tijdig aangegeven in de offerte.
11	NvI 1 V&A 27 'Verblijfsduur'	U geeft aan "We investeren veel in onze medewerkers, in de zin van opleiding, begeleiding, coaching. We richten ons op een gemiddelde verblijfsduur van een kleine vier jaar, waarna Servicemedewerkers kunnen doorgroeien naar andere BD-onderdelen, waar we ze uiteraard ook graag langer aan ons binden. " Hoeveel procent van uw servicemedewerkers (ongeacht flex of vast) blijven langer dan 3 jaar in deze functie?	Perceel 2 - Toeslagen: Trainingen kunnen op andere locaties dan de standplaats plaatsvinden. Echter, er wordt wel rekening gehouden met reistijd Helaas heeft de Belastingtelefoon hier geen exacte gegevens van doordat veel medewerkers na een bepaalde tijd een rol krijgen met andere werkzaamheden erin. We kunnen dus niet aangeven hoe veel medewerkers langer dan 3 jaar servicemedewerker zijn.
12	NvI 1 V&A 29 'Verzuim'	U geeft aan " 2. Kunt u daarnaast het onderscheid aangeven tussen kort en lang verzuim? Bij een verzuimpercentage van 11% zien we grofweg de volgende verdeling: Verzuimduur 1- 7 dagen: 1% van dit percentage, Verzuimduur 8- 42 dagen: 2 tot 2,5% van dit percentage, Resterend: langer verzuim, vanaf 42 dagen. " (dikgedrukte gedaan door inschrijver) Kunt u het langdurig verzuim specificeren; hoeveel procent van het totale verzuim is langer dan 90 dagen binnen een lopende NOK?	De verstrekte verzuimcijfers gaan over het verzuim onder de eigen medewerkers. De Deelnemer wenst geen informatie te verstrekken over het verschil tussen kort en lang verzuim binnen de eigen medewerkers. Vanuit het gelijkheidsbeginsel en een gelijk level playingfield, verstrekken we geen informatie over de Uitzendkrachten van de huidige Opdrachtnemers.
13	NvI 1 V&A 29 'Verzuimpercentage KI&S'	In het antwoord op vraag 29 van de Nota van Inlichtingen geeft u aan dat het verzuimpercentage voor KI&S 11% bedraagt en betrekking heeft op het vaste personeel. Herkent u deze verdeling ook voor uitzendkrachten? Kunt u de specifieke verdeling voor uitzendkrachten beschikbaar stellen?	Vanuit het gelijkheidsbeginsel en een gelijk level playingfield, verstrekken we geen informatie over de Uitzendkrachten bij onze huidige contactpartners. Wij hebben onze eigen verzuimcijfers gedeeld om een indicatie te geven over de werkomstandigheden binnen het werkveld. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 12 van deze Nota van Inlichtingen.
14	NvI 1 V&A 29 'Ziekteverzuim'	Als huidige contractpartner bevestigen wij het geschatte verzuimpercentage rond de 11%. Voor een compleet beeld willen wij daaraan toevoegen dat dit het verzuim 'binnen contract' betreft en dat het verzuim 'buiten contract' daar nog bij komt, en een vergelijkbaar percentage betreft. Kunt u dit bevestigen?	Vanuit het gelijkheidsbeginsel en een gelijk level playingfield, verstrekken we geen informatie over de Uitzendkrachten bij onze huidige contactpartners. Wij hebben onze eigen verzuimcijfers gedeeld om een indicatie te geven over de werkomstandigheden binnen het werkveld. Zie ook het antwoord op vraag 13 van deze Nota van Inlichtingen.
15	NvI 1 V&A 32 'Bandbreedte'	Op basis van de opgestelde beargumentatie ziet u geen aanleiding om de bovengrens van de bandbreedte te verhogen. Inschrijver heeft echter een beargumentatie van andere aard en neemt u hier graag in mee: Door de kleine bandbreedte die u hanteert op prijs (1,96 tot 2,1) ontstaan er buitengewoon grote puntverschillen per decimaal, wat een grote impact heeft op de te behalen punten op prijs en daarmee het totaal te behalen punten. A. Bent u zich hiervan bewust en is dit wenselijk? B. Wij stellen voor om een bandbreedte met minimaal 4 decimalen te verhogen (naar 2,5), zodat de impact van prijs kleiner wordt en past bij de afgegeven prijs-kwaliteitverhouding (25-75). Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst onderscheidt twee (2) verzoeken in uw vraagstelling, waar hieronder een reactie op volgt. A. Aanbestedende dienst heeft een zorgvuldige afweging gemaakt bij het vaststellen van de bandbreedte, waarin alle invloedrijke aspecten in redelijkheid zijn meegenomen. Om die reden herkent zij zich niet in het door vragensteller gestelde. De keuze voor de onder- en bovengrens van de bandbreedte is nader onderbouwd in antwoord 32 van de Nota van Inlichtingen ronde 1. B. Nee, Aanbestedende dienst is hiertoe niet bereid.

16	NvI 1 V&A 32 'Bandbreedte'	In vraag 32 van NvI 1 wordt ingegaan op de bandbreedte van 1,96 tot 2,10. U geeft aan dat de bandbreedte reëel is en dat deze niet gewijzigd wordt. Inschrijver heeft hier een aanvullende vraag over. Heeft u naast het verzuimpercentage onder flexibele medewerkers bij de ondergrens van 1,96 ook rekening gehouden met het ERD ZW percentage van +/- 5% waar leveranciers mee te maken hebben? Dit drukt namelijk enorm op de kostprijs waardoor de 1,96 moeilijk te realiseren valt.	Zie hiervoor ook de beantwoording van vraag 15. Verder gaat Aanbestedende dienst ervan uit dat de Inschrijver een weloverwogen en realistische Inschrijving indient, ook wat betreft de Tariefstelling. Er is sprake van een bandbreedte met een onder- én bovengrens, waarbinnen de door Inschrijver aangeboden gewogen gemiddelde Omrekenfactor moet vallen. Aanbestedende dienst zal onder meer vanuit het gelijkheidsbeginsel er op toezien dat aan alle voorwaarden van de Raamovereenkomst door Opdrachtnemer wordt voldaan. Dit omvat ook de Inschrijving van Opdrachtnemer, die immers deel uitmaakt van de Raamovereenkomst. Het wijzigen van bedrijfsspecifieke kostprijsvariabelen in de bij Inschrijving ingediende Tariefstelling van Opdrachtnemer is, mits deugdelijk onderbouwd, voor een opvolgend kalenderjaar altijd alleen mogelijk voor zover dit binnen de gestelde kaders van onder meer de Tariefstelling past.
17	NvI 1 V&A 49 'Assessment en/of toets in selectiefase'	Kunt u bevestigen dat het aan Opdrachtnemer is om de keuze te maken om wel of geen assessments en/of toetsen in te zetten tijdens de selectiefase en dat dit dus niet vanuit Deelnemer wordt verwacht? En, indien dit wel vanuit Deelnemer verwacht gaat worden, dat de kosten dan voor Deelnemer zijn?	Ja, de werving, selectie en screening van kandidaten is de verantwoording van opdrachtnemer. De vorm en/of maatregelen die genomen worden om te bepalen of een kandidaat een geschikte Uitzendkracht is, is aan u als opdrachtnemer. Uitgangspunt blijft dat de opdrachtnemer ten alle tijden aan kan tonen bij de Deelnemer dat de kandidaat aan de geschiktheidseisen voldoet. Zie voor de verplichtingen van opdrachtnemer ook zowel het Beschrijvend Document paragraaf 1.6 ev. als de eisen in onder andere hoofdstuk 2 van Bijlage A 'Programma van Eisen v. NvI 2.
18	NvI 1 V&A 50 'Onkosten/vergoedingen declareren'	Het proces van Opdrachtnemer is zo ingericht dat Uitzendkrachten wekelijks hun onkosten/vergoedingen declareren. Het kan echter voorkomen dat na 3 maanden toch een fout wordt ontdekt - eventueel zelfs ten nadele van Deelnemer - en dat dit dan niet kan worden aangepast. Hetzelfde geldt voor (wettelijke) wijzigingen met terugwerkende kracht die pas na 3 maanden of later bekend worden. Gaat u ermee akkoord deze termijn aan te passen naar 3 jaar?	Uitgangspunt blijft dat onkosten binnen 3 maanden worden gedeclareerd en dat de opdrachtgever hier actief op stuurt richting de Uitzendkrachten. Eventuele incidentele correctie zoals u beschrijft worden via het reguliere facturatieproces ingediend.
19	NvI 1 V&A 83 'Geschiktheidseisen'	Het is ons duidelijk dat wanneer één referentie wordt gebruikt voor het aantonen van één kerncompetentie in twee percelen, per perceel aan de gestelde minimale ervaringsseisen moet worden voldaan. Bijvoorbeeld: Wanneer één referentie wordt gebruikt voor kerncompetentie A in perceel 2 én in perceel 3, dan dient het aantal uren van deze referentie minimaal 208.000 te bedragen (101.000 voor perceel 2 en 107.000 voor perceel 3). Kunt u in het verlengde hiervan bevestigen dat één referentie mag worden gebruikt voor het aantonen van meerdere kerncompetenties zonder dat er sprake hoeft te zijn van cumulatieve uren. Bijvoorbeeld: Wanneer één referentie wordt gebruikt voor kerncompetentie A in perceel 2 en voor kerncompetentie B in perceel 1, moeten minimaal 750.000 uren onder deze referentie vallen (perceel 1 vraagt de meeste uren: 750.000. Deze uren kunnen óók voor perceel 2 (101.000 uren) worden gebruikt) – en dus niet 851.000 uren zijn vereist.	Ja, dat is correct. Mits de uren voor Kerncompetentie B, C en/of D specifiek betrekking hebben op de gevraagde functies. Indien gewenst kan er één en dezelfde referentieopdracht ingezet worden voor meerdere kerncompetenties. Zo kunnen de uren van kerncompetentie A van één en dezelfde referentieopdracht ook worden ingezet voor kerncompetentie B, C en/of D, mits voor kerncompetenties B, C en/of D is aangegeven hoeveel van de uren in de referentieopdracht van toepassing zijn op de specifieke functies binnen deze uren. Onderstaande fictieve uitwerking is als voorbeeld voor deze aanbesteding uitgeschreven: <i>Inschrijver A schrijft zich in voor zowel Perceel 1 KI&S, Perceel 2 Toeslagen als Perceel 3 Cfd IHH.</i> <i>Inschrijver A biedt om te voldoen aan Kerncompetentie A voor Perceel 2 Toeslagen en Perceel 3 Cfd IHH, één (1) referentieopdracht aan met een omvang van in totaal 900.000 uren in de Cao Rijkschalen 1 t/m 10 (kerncompetentie A is voor Perceel 1 KI&S niet van toepassing). De kerncompetentie A betreft een ervaringseis voor Perceel 2 Toeslagen van minimaal 101.000 uren en een ervaringseis voor Perceel 3 Cfd IHH van minimaal 107.000 uren. Om te voldoen met één (1) referentieopdracht dient de referentieopdracht een urenomvang van minimaal 208.000 uren te hebben.</i> <i>Inschrijver A voldoet in het kader van kerncompetentie A voor zowel Perceel 2 als Perceel 3 met deze referentieopdracht. Immers zijn 900.000 uren meer dan de geïste minimale 208.000 uren.</i> <i>Inschrijver A kan er voor kiezen voor zowel kerncompetentie B (Perceel 1 KI&S), kerncompetentie C (Perceel 2 Toeslagen) als kerncompetentie D (Perceel 3 Cfd IHH) dezelfde referentieopdracht als voor kerncompetentie A in te dienen. Dit is mogelijk, zolang er specifiek per kerncompetentie aangegeven is hoeveel uur van de eerdergenoemde 900.000 uur van toepassing is voor de specifieke gevraagde functies.</i> <i>In het geval van kerncompetentie B betreft dit voor Perceel 1 Toeslagen minimaal 750.000 daadwerkelijk gewerkte uren voor de functie(s) Servicemedewerker 1, 2 en 3 zoals beschreven in het Functiegebouw Rijk als 'Medewerker verwerken en behandelen'.</i> <i>In het geval voor kerncompetentie C betreft dit voor Perceel 2 Toeslagen minimaal 21.000 daadwerkelijk gewerkte uren voor de functie(s) Administratief medewerker (juridisch) zoals beschreven in het Functiegebouw Rijk als 'Medewerker verwerken en behandelen'.</i> <i>In het geval voor kerncompetentie D betreft dit voor Perceel 3 Cfd IHH minimaal 70.000 daadwerkelijk gewerkte uren voor de functie(s) Medewerker Facilitair Management zoals beschreven in het Functiegebouw Rijk.</i>
20	NvI 1 V&A 83 'Kerncompetentie B'	U geeft aan in kerncompetentie B "die in de aard van de werkzaamheden vergelijkbaar is/zijn met de functie(s) 'Servicemedewerker 1, 2 en 3' zoals beschreven in het Functiegebouw Rijk als 'Medewerker verwerken en behandelen'," Klopt onze aanname dat een functie waarin sprake is van direct (inbound) klantcontact waarbij vragen van klanten beantwoord dienen te worden, vergelijkbaar is zoals bedoeld in kerncompetentie B. Indien u dit niet kunt bevestigen, ontvangen wij graag een concrete omschrijving van de werkzaamheden die overeen moeten komen met de service medewerker 1, 2 en 3.	Ja, dit klopt.
21	NvI 1 V&A 83 'Kerncompetentie B'	In uw antwoord op vraag 83 geeft u aan dat de kerncompetentie B voor perceel 1 dient te worden aangetoond met minimaal 750.000 daadwerkelijk gewerkte uren voor de functie(s) Servicemedewerker 1, 2 en 3 zoals beschreven in het Functiegebouw Rijk als 'Medewerker verwerken en behandelen'. Inschrijver merkt op dat het aantal opdrachten van een dergelijke omvang (fair share) in BV Nederland beperkt is. Door het stellen van deze eis aan deze kerncompetentie voor perceel 1 beperkt u de kring van gegadigden en is er geen sprake van een level playing field. Wij verzoeken u daarom met klem om het aantal referentieopdrachten waarmee deze ervaringseis mag worden aangetoond, uit te breiden tot 3 referentieopdrachten. Hiermee verruimt u de kring van gegadigden. Kunt u daarmee instemmen? Zo niet, graag uw toelichting.	Nee, hiermee gaan wij niet akkoord. De Aanbestedende dienst is ten eerste van mening, mede gezien de te verwachte omvang voor Perceel 1 KI&S, dat het aantal gevraagde uren en het aantal referentieopdrachten ervoor zorgt dat de potentiële opdrachtnemer(s) daadwerkelijk in staat is om de gevraagde opdracht voor Perceel 1 KI&S succesvol uit te voeren. Daarmee staan het aantal uren in verhouding tot de opdracht en wordt dit aantal uren proportioneel bevonden. Ten tweede bent u de enige vragensteller die vraagt om uitbreiding van het aantal referentieopdrachten, waaruit wij opmaken dat andere geïnteresseerde marktpartijen met het aangegeven aantal uit de voeten kunnen.
22	NvI 1 V&A 83 'Verschrijving perceel'	Inschrijver gaat er van uit dat u in het geval van kerncompetentie B bedoelt Perceel 1 - KI&S in plaats van Perceel 1 - Toeslagen. Graag uw bevestiging.	In v&a 83 van nota van inlichtingen 1 is in de beantwoording geen specifiek Perceel aangeduid . Voor nadere uitleg van de geschiktheidseisen zie hiervoor het antwoord op vraag 19 van deze Nota van Inlichtingen.
23	NvI 1 V&A 107 'Recruitmentplan wens 2'	Moet het recruitmentplan ook in arial 10 worden gepresenteerd? Indien ja, zou u het recruitment plan dan alsnog willen uitbreiden met 2 pagina's naar 5 pagina's.	Voor alle wensuitwerkingen geldt dat u bij de beantwoording gebruik dient te maken van het lettertype Arial, puntsgrootte 9 of een lettertype met vergelijkbare grootte / stijl en een regelafstand van 1,0 of groter. Indien gebruik wordt gemaakt van bijlagen, tabellen, schema's, figuren etc. dient u rekening te houden met de leesbaarheid. Het gebruik van een grotere puntsgrootte is toegestaan, bijvoorbeeld voor de titel van de wensuitwerkingen. Deze uitleg is tevens verwerkt in paragraaf 1.3 van Bijlage B 'Programma van Wensen v.NvI 1'. Daarop aanvullend wenst Aanbestedende dienst het recruitment plan niet alsnog verder met twee pagina's uit te breiden. Dit verzoek is dan ook niet akkoord.

24	NvI 1 V&A 134 'Goedkeuring factuur'	In het antwoord van vraag 134 geeft opdrachtgever aan de toegevoegde waarde er niet van te zien om een naam van een goedkeurder op de factuur terug te zien. Opdrachtgever geeft in artikel 9.10 aan dat nav de factuur op eenvoudige wijze vastgesteld moet kunnen worden wie de uren heeft goedgekeurd. Inschrijver vraagt zich af wat opdrachtgever daar dan mee bedoelt aangezien er een goedkeuring plaatsvindt in het systeem van de opdrachtgever zelf en opdrachtnemer deze gegevens niet heeft. Begrijpen wij dat het niet nodig is om op de factuur te kunnen zien wie de uren heeft goedgekeurd? Kan opdrachtnemer deze eis dan wellicht aanpassen?	Geen bezwaar om aan te passen uitsluitend voor de uren. De gegevens van de goedkeurder zenden wij niet mee in de timecard dus de leverancier kan deze gegevens niet vermelden op de factuur. Voor de onkosten is het wel van belang dat het zichtbaar is wie deze heeft goedgekeurd. Eis 9.10 is aangepast in bijlage A 'Programma van Eisen v.NvI 2'.
25	NvI 1 V&A 138 'E-facturatieproces'	In vraag 138 sub 2 doelt inschrijver op het factureren van uren. Kan opdrachtgever bevestigen dat dit verloopt via het E-facturatieproces wat beschreven staat in artikel 9.9? De exacte wijze van factureren van uren (soort factuur) wordt in het inhuurproces alleen benoemd als het indienen van de factuur via het ICT systeem van de deelnemer verloopt. Graag vernemen wij of dat via de e-invoicing methode is zoals aangegeven in artikel 9.9 of dat er wellicht een ander systeem van toepassing is?	Ja, met betrekking tot de uren is dit correct. Het factureren verloopt via het e-facturatie proces zoals vermeld in artikel 9.9.
26	NvI 1 V&A 145 'Personeel van Opdrachtnemer'	In uw antwoord op vraag 145 stelt u dat het antwoord op FAQ 47 correct is, maar dit klopt niet. In art 7 en 21.4 van Arvodi 2018 gaat het om gebruik van zaken door (personeel van) Opdrachtnemer, dat zijn niet de uitzendkrachten. Het lijkt erop dat met de vraag en het antwoord in FAQ 47 een aantal zaken door elkaar lopen, er wordt geen onderscheid gemaakt tussen Personeel van Opdrachtnemer en de uitzendkrachten en dit klopt niet met de definitie van Personeel van Opdrachtnemer in de Raamovereenkomst. Daarmee is het antwoord in FAQ 47 ook niet in overeenstemming met de bepalingen van artikel 21.4 ARVODI. Kunt u uw antwoord op vraag 145 herzien en FAQ 47 hierop aanpassen?	Onder artikel 7 vallen ook zaken die eventueel in bruikleen worden gegeven door inlener aan de Flexibele Uitzendkracht. Het antwoord in FAQ 47 is dan ook juist en wordt niet herzien. Eveneens wordt het antwoord op vraag 145 niet herzien.
27	NvI 1 V&A 146 'Jaarplanning'	Kunt u specificeren wat de startmomenten van de klassen zijn en met welke frequentie deze plaatsvinden voor perceel 1? Hoe ziet tijdens deze periode het proces eruit voor de activiteiten rondom het binden en boeien van medewerkers? Kunt u daarbij aangeven hoe de verdeling van verantwoordelijkheden en activiteiten tussen de Belastingdienst en de bureaus is geregeld?	Klassen starten het hele jaar door. Het is de verantwoordelijkheid en specialiteit van de opdrachtnemer om medewerkers te binden aan de Belastingtelefoon. De Belastingtelefoon zal in haar mogelijkheden faciliteren in de gekozen strategie van de uitzendpartner.
28	NvI 1 V&A 163 'Communicatievorm wens 2'	Kunt u nader toelichten wat u verstaan onder 'in welke vorm', bedoelt u hiermee bijvoorbeeld live of digitaal?	De vorm hoe Inschrijver ervoor zorgt dat de beschreven kennis wordt verkregen is aan Inschrijver om te bepalen.
29	NvI 1 V&A 165 'Wens 3'	U geeft in uw antwoord aan "De Aanbestedende dienst gaat ervanuit dat uw vraag betrekking heeft op Bijlage B Programma van wensen in plaats van Bijlage A. Programma van Eisen. Zowel (volledig) voldoen aan de eisen als intrinsieke motivatie zijn belangrijk, omdat het ontbreken van beide kan leiden tot ongewenste uitstroom. Uitstroom wanneer niet aan de gestelde eisen wordt voldaan (bijvoorbeeld beheersing Nederlandse taal) of (bij niet volledig aan gestelde eisen voldoen) ontbreken van motivatie om te ontwikkelen in de functie om zo aan de gestelde eisen te voldoen (bijvoorbeeld het leren omgaan met systemen, leren van de benodigde gespreksvaardigheden)." De betreffende vragensteller stelt een vraag over de achtergrondinformatie. In NvI 1vraag 186 stelt u terecht dat de achtergrondinformatie geen onderdeel uitmaakt van de doelstelling en vraagstelling (zie uw antwoord op sub a NvI 186) van wensvraag 1. Om te voorkomen dat inschrijvers dit antwoord en de toevoeging die gedaan is gedaan in de achtergrondinformatie interpreteren als een wijziging in de vraagstelling/doelstelling, vragen wij u om het antwoord op NvI 165 te nuanceren door te stellen (overeenkomstig vraag 186) dat het hier gaat om achtergrondinformatie die geen onderdeel is van de vraagstelling/doelstelling. Wij stellen voor dat omwille van de duidelijkheid de zinsnede " Tegelijkertijd komt het voor dat door Opdrachtnemer geplaatste Uitzendkrachten niet aan de in een functieprofiel gestelde vereisten voldoen, bijvoorbeeld wat betreft voldoende beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift. Gelet op de geleverde wervings- en opleidingsinspanningen van Opdrachtnemer en Deelnemer is deze situatie onwenselijk. Deelnemer vindt het daarom cruciaal dat er Uitzendkrachten geplaatst worden die NvI 1 V&A 18: 'voldoen aan het minimaal gestelde' uit de achtergrondinformatie gehaald wordt omdat deze geïnterpreteerd kan worden als onderdeel en uitbreiding van de vraagstelling (en dus de beantwoording) hetgeen in strijd zou zijn met een andere toevoeging in de doelstelling namelijk: " NvI 1 V&A 106: Ter verduidelijking: Er wordt met deze wensvraag van uit gegaan" dat geschikte Uitzendkrachten gevonden zijn." .	Om mogelijke verwarring te voorkomen heeft Aanbestedende dienst de achtergrond van wens 3 aangepast zodat deze (nog meer) in lijn is en blijft met de doel- en vraagstelling. De achtergrondinformatie van wens 3 is verduidelijkt en bijgevoegd in Bijlage B 'Programma van Wensen v.NvI 2'.
30	NvI 1 V&A 172 'Detacheringsvormen'	Graag uw reactie Kunt u nader toelichten waarom u niet bereid bent om onderscheid te maken tussen 'detacheren oproep' en 'detacheren vast'? Het ontbreken van deze differentiatie kan leiden tot interpretatieverschillen en onzekerheid bij de invulling van de aanbestedingsvoorwaarden, mede in het licht van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Hoe borgt u dat dit geen problemen oplevert voor de uitvoering van de overeenkomst?	Aanbestedende dienst heeft in fase A bewust gekozen voor de inhuurvorm 'Uitzenden en/of Detacheren in fase A'. Daarmee laat zij bewuste de keuze bij Opdrachtnemer om in fase A wel of niet voor een Uitzendbeding en/of uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting te kiezen. Vooralnsng deelt Aanbestedende dienst op grond van haar ervaring hiermee de hier door vragensteller genoemde zorgen niet.
31	NvI 1 V&A 180 'Schadeclaims'	In uw antwoord geeft u aan dat eventuele schadeclaims van derden (lees: onderaannemers) door Opdrachtnemer vergoed moeten worden. Uiteraard gelden voor Opdrachtgever dezelfde aansprakelijkheden en verantwoordelijkheden voor uitzendkrachten die via een onderaannemer aan Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld als voor uitzendkrachten die direct door Opdrachtnemer ter beschikking worden gesteld. Kunt u bevestigen dat voor Opdrachtgever ten opzichte van de uitzendkrachten die via een onderaannemer ter beschikking worden gesteld dezelfde aansprakelijkheden en verantwoordelijkheden gelden en dat, mocht een onderaannemer de Opdrachtnemer in verband daarmee aansprakelijk stellen, de Opdrachtnemer die aansprakelijkheid dan kan doorleggen aan Opdrachtgever (lees dat Opdrachtgever de schade vergoedt conform de afspraken in de overeenkomst en overige aanbestedingsstukken)? Zo niet, waarom niet?	Ja, hetgeen in de Aanbestedingsstukken staat geldt dan.
32	NvI 1 V&A 181 'Boeteclausule'	Dank voor uw toelichting. Hoewel wij begrijpen dat de boete per gebeurtenis is gemaximeerd op € 10.000,- benadrukken wij dat onze interne compliance-regels ons verplichten om ook een jaarmaximum voor boetes vast te leggen. Zonder een dergelijke jaarlimiet kunnen boetes cumuleren tot een niveau dat buiten de reikwijdte van ons risicobeeld valt en onverzekerbare risico's creëert. Kunt u alsnog overwegen een redelijk jaarmaximum op te nemen, bijvoorbeeld ter hoogte van € 100.000,-, om zowel aan uw belangen als aan onze verplichtingen tegemoet te komen? Indien u dit niet wenselijk acht, verzoeken wij u expliciet te motiveren hoe uw standpunt in lijn is met een evenredige risicodragerschap in een	Zoals reeds eerder aangegeven acht Opdrachtgever het verder beperken niet opportuun. Welke interne regels en verplichtingen binnen uw organisatie gelden, daar heeft Opdrachtgever niets mee te doen.
33	NvI 1 V&A 190 'Migratie'	U geeft aan dat u het aangeboden advies, waarin wordt gesteld dat alle uitzendkrachten zo snel mogelijk overgaan naar de nieuwe leverancier ongeacht de contractvorm, meeneemt in uw overweging. Betekent dit ook dat zieke uitzendkrachten worden overgedragen? In het kader van goed werkgeverschap achten wij dit in bepaalde situaties niet wenselijk. Kunt u uw visie hierop toelichten?	Onze visie is dat bij langdurige (gedeeltelijk of volledig) ziekte de uitzendkracht bij de huidige werkgever in dienst blijft. De huidige werkgever is verantwoordelijk voor de betaling van het loon, de verzuimbegeleiding en re-integratie. Na herstel is het eventueel alsnog mogelijk om in contact te treden met een andere leverancier om de mogelijkheden te bespreken.
34	NvI 1 V&A 194 'Historische inhuurgegevens m.b.t. eis 8.12'	Kunt u toelichten hoe de historische uitstroomcijfers die u hier deelt zich verhouden tot de doelstelling, zoals geformuleerd in eis 8.12 (maximaal 20% na 6 maanden en maximaal 30% na 12 maanden).	Door het opstellen van deze Prestatie Indicatoren dagen wij de opdrachtnemer uit om de meest geschikte kandidaat aan te leveren.
35	NvI 1 V&A 195 'Inzeturen na opleiding'	U geeft aan in de beantwoording van deze vraag dat uitzendkrachten fulltime beschikbaar moeten zijn tijdens opleiding. Is er na het opleidingstraject ruimte voor parttime inzetbaarheid? Waarbij uitgegaan kan worden van vaste werkdagen in de week? Bijvoorbeeld een kandidaat werkt 24 uur en is altijd op maandag en woensdag vrij.	Ja. De servicemedewerker kan in het 'reguliere belproces een beschikbaarheid opgeven, waarmee bijvoorbeeld met een 24 uren contract 2 dagen geblok kunnen worden. De mogelijkheden hierin zijn afhankelijk van de totale beschikbaarheid van alle medewerkers. Het kan niet zo zijn dat geen enkele servicemedewerker op woensdag wil werken.

36	NvI 1 V&A 204 'Ruimte in uitsgsvormen wens 2'	Zijn er kaders waar Inschrijvers rekening mee moeten houden met betrekking tot het publiceren van vacatures en (online) uitingen over de Belastingdienst?	Het is aan de Inschrijver om met hun methode van werven een waarheidsgetrouw, eerlijk en (online) aantrekkelijk recruitmentplan en vacaturetekst op te stellen. Hierbij is het aan de inschrijver om een balans te vinden tussen het waarheidsgetrouw weergeven van de organisatie en functieaanbod in lijn met de waarden, merkidentiteit en missie van de Belastingdienst, dat tegelijkertijd dermate (online) aantrekkelijk is zodat er zo veel mogelijk passende kandidaten aangetrokken worden.
37	NvI 1 V&A 210 'Wens 3'	U geeft aan dat u acht slaat op de aansluiting van de wensuitwerking bij één of enkel van de Deelnemers. Hoe gaat u bij de beoordeling om met onderscheidende elementen die gelden voor één van de drie percelen? Dient een onderscheidend element te gelden voor elk perceel, of mag het ook voor één perceel van toepassing zijn?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 6 van deze Nota van Inlichtingen.
38	NvI 1 V&A 211 'Facturering'	U verwijst in antwoord op deze vraag naar vraag 168 daar staat het proces van declareren van onkosten beschreven. Onze vraag ging over het factureren van uren. Artikel 9 en 10 van J1 beschrijven 2 verschillende wijze van uren factureren. In artikel 9 staat dat wij een factuur opmaken op basis van de timecards en in artikel 10 op basis van reversed billing. BD stuurt ons een voorstel factuur, op basis van dat voorstel versturen wij een definitieve factuur. Kunt u aangeven welke wijze toegepast wordt (artikel 9 of 10)?	Het betreft hier reversed billing en waarbij de gegevens worden gematcht met de timecards (Sap Tijd)
39	NvI 1 V&A 216 'Tariefstelling'	Het was niet onze intentie om een (verkapte) payrollconstructie aan te bieden. We willen graag weten of het mogelijk is om in te schrijven met bv x (waar de geschiktheidseisen van toepassing zijn) terwijl wij de uitzenduren (niet payroll) verlonen vanuit een andere BV.	Aanbestedende dienst verwijst toch nogmaals naar haar eerdere beantwoording in NvI1 van uw vraag. Het is aan Inschrijver om zijn Inschrijving dusdanig in te richten dat er geen sprake is van een (verkapte) payrollconstructie en voldoet aan overige in de Aanbestedingsstukken gestelde eisen. Daarmee bedoelen hier niet te stellen dat de door u in uw eerdere vraagstelling omschreven constructie niet mogelijk zou zijn, in tegendeel. Echter, dat kunnen wij op basis van uw vraagstelling in deze NvI-fase niet volledig beoordelen. Bovendien voert dat naar onze mening te ver. Aanbestedende dienst wijst hierbij in algemene zin op bijlage 1 'Inschrijfformulier', punt c in Deel 1. Verder dienen in geval van een samenwerkingsvorm (zoals combinant(en), hoofdaannemer(s) en/of onderaannemer(s)) de betrokken partijen volgens de instructies in de Aanbestedingsstukken in ieder geval in bijlage 1 'Inschrijfformulier' te worden vermeld, zoals u in uw eerdere vraag in NvI1 zelf ook aangaf.
40	NvI 1 V&A 18 en V&A 104 'Wens 3'	U geeft aan in wens 3 " Wanneer geschikte Uitzendkrachten voor de Vacature zijn gevonden, is het uw taak om hen te ondersteunen en voor te bereiden op hun start én vervolgens te begeleiden en ondersteunen gedurende de inzet bij Deelnemer. Deelnemer wil hiermee dat de Uitzendkrachten die bij hen werken tevreden en intrinsiek gemotiveerd zijn en dat tijdens inzet bij Deelnemer onverminderd blijven, om zo voortijdige ongewenste uitstroom tot een minimum te beperken." (dikgedrukte is door inschrijver gedaan) Tegelijkertijd geeft u in de achtergrondinformatie aan: " Tegelijkertijd komt het voor dat door Opdrachtnemer geplaatste Uitzendkrachten niet aan de in een functieprofiel gestelde vereisten voldoen, bijvoorbeeld wat betreft voldoende beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift. Gelet op de geleverde wervings- en opleidingsinspanningen van Opdrachtnemer en Deelnemer is deze situatie onwenselijk. Deelnemer vindt het daarom cruciaal dat er Uitzendkrachten geplaatst worden die NvI 1 V&A 18: voldoen aan het minimaal gestelde en daarnaast intrinsiek gemotiveerd en enthousiast zijn om bij Deelnemer aan de slag te gaan." Tenslotte verduidelijkt u op basis van NvI 1 de doelstelling en de reikwijdte van wens 3 door de volgende toevoeging te doen "NvI 1 V&A 106: Ter verduidelijking: Er wordt met deze wensvraag van uit gegaan dat geschikte Uitzendkrachten gevonden zijn." Een hele belangrijke maatregel om te voorkomen dat uitzendkrachten uitstromen is een degelijk selectieproces (kort door de bocht kandidaten aanbieden die passen bij Deelnemer en de functie—geschiede uitzendkrachten). Alleen als wij wens 3 aandachtig bestuderen valt het onderdeel selectie buiten de vraagstelling (en doelstelling). Wij doelen op het onderdeel " wanneer geschikte uitzendkrachten voor de Vacature zijn gevonden" moet naar onze lezing worden geïnterpreteerd als een vaststaand feit, dat wil zeggen voor de beantwoording van deze wens mogen inschrijvers ervan uit gaan dat de kandidaten geschikt zijn. Dit bevestigt u ook in NvI 1 dat namelijk door te stellen: " V&A 106: Ter verduidelijking: Er wordt met deze wensvraag van uit gegaan dat geschikte Uitzendkrachten gevonden zijn." Dit impliceert dat wij alleen onze acties/maatregelen hoeven te beschrijven die plaatsvinden na het selectieproces. Immers de maatregelen die genomen zijn om intrinsiek gemotiveerde kandidaten te selecteren zijn al succesvol genomen. De subvragen die in wens 3 worden gesteld lijken deze lezing te bevestigen. Hetgeen ook impliceert dat Het is dus vrij logisch dat een beoordelaar hier ook een hoge beoordeling voor geeft terwijl dit strikt genomen niet mag omdat het buiten de reikwijdte van vraagstelling valt. Bovendien maakt de selectie ook onderdeel uit van een andere wensvraag namelijk wensvraag 2. (zie wervingsplan met name sub b en d) dus stel het onderdeel "selectie" zou wel onderdeel zijn van wens 3 dan hanteert u defacto een dubbele/overlappende vraagstelling/gunningcriteria. Kunt u expliciet bevestigen dat acties/maatregelen (gericht om intrinsieke motivatie te waarborgen/ uitstroom te voorkomen) tijdens de selectie buiten de reikwijdte vallen van wens 3, met andere woorden deze vraag gaat alleen over de fase na het selectieproces. Hiermee voorkomt u een ongelijk speelveld namelijk dat inschrijvers hun selectieproces wegschrijven en dit wellicht ook positief wordt beoordeeld door de beoordelingscommissie. Terwijl andere inschrijvers zich houden aan de reikwijdte van wens 3 en hun (onderscheidende) selectieproces niet beschrijven, en daarmee benadeeld worden. Graag uw reactie hierop. (indien Deelnemer van mening is dat de maatregelen genomen in de selectie wel opgenomen en positief beoordeeld mogen worden, vragen wij u om de inschrijfdeadline met 2 weken te verlengen. Wij hebben namelijk nu een beantwoording geschreven op de 3 genoemde bullits en moeten, als u onze visie niet bevestigt, onze inschrijving voor een groot deel aanpassen.)	Voor deze specifieke wens en bijbehorende vraagstelling worden de acties/maatregelen voor werving, selectie en screening zodat de aan te bieden kandidaat conform eis 2.3 van bijlage A 'Programma van Eisen v. NvI 1' een 'geschikte Uitzendkracht' betreft is, niet beoordeeld. Zoals in de vraagstelling staat beschreven heeft de wens alleen betrekking op de acties/maatregelen die u treft vanaf het moment van 'aanname' aan uw zijde tot het moment van de start van de Nadere Overeenkomst van de Uitzendkracht. De achtergrondinformatie van wens 3 is verduidelijkt en bijgevoegd in Bijlage B 'Programma van Wensen v.NvI 2'. Zie ook het antwoord op vraag 29 van deze tweede Nota van Inlichtingen.
40	Vervolg		

41	Nvl 1 'Eigen verklaring'	U heeft een Eigen verklaring (UEA) toegevoegd in de bijlagen en geeft in 3.3.2 van het Beschrijvend Document aan dat wij deze dienen te gebruiken. In TenderNed staat echter ook een module opgesteld. Kunt u aangeven wat inschrijver dient te gebruiken?	U dient enkel de Eigen verklaring die als bijlage is ingevuld te hanteren. De module Eigen verklaring op TenderNed is niet van toepassing.
----	--------------------------	--	--