

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Perceel	Vraag	Antwoord
Aanbestedingsleidraad					
1.	6	2.3.1	1	In paragraaf 2.3.1 geeft u de omzet weer vanaf 2021, is onze aanname juist dat dit enkel omzet is gerelateerd aan uitzenden en payrollomzet hier buiten valt? Indien dit niet het geval is, kunt u dan de splitsing maken tussen uitzend en payrollomzet?	Dat is niet juist. In de genoemde bedragen in 2.3.1 is sprake van zowel inhuur (o.b.v. uitzenden dan wel detacheren) als payrollomzet. Een uitsplitsing uitzenden en payrollomzet kan niet door Opdrachtgever worden gegeven.
2.	9	3.1	1	De periode tussen ontvangt van de tweede Nvl en het indienen van inschrijven ervaren wij wat beperkt, mede doordat er antwoorden verwacht worden die veel invloed hebben op het voorstel (bijvoorbeeld aandeel payroll in opdrachtwaarde). Bent u bereid deze periode te vergroten?	Voor zover mogelijk zal de 2 ^e Nota van Inlichtingen eerder worden gepubliceerd dan de in de Planning aangegeven datum. Aanbestedende Dienst wenst de uiterste inschrijfdatum en verdere planning te handhaven.
3.	17	5.5.	1	In gunningscriterium stelt u de vraag welke inspanningen inschrijver bij de begeleiding verwacht u van de Opdrachtgever? Kunt u aangeven op welke manier u momenteel betrokken bent en of u tevreden bent met de workload van deze inspanningen?	Dit is een geheel nieuwe vraag die niet voortkomt uit de beantwoording van een of meerdere vragen in de 1 ^e Nota van Inlichtingen. Het is aan Inschrijver om op basis van zijn eigen kennis en ervaring (bij vergelijkbare opdrachtgevers) te bepalen en te beschrijven welke inspanningen van Opdrachtgever worden verwacht.
4.	17	5.5	3	Met betrekking tot vraag 30 wordt aangegeven dat inschrijvers zelf het tarief mogen bepalen. Gezien het gunningscriterium waarbij de prijs-kwaliteit-verhouding voor 60% op prijs ligt, kan dit ertoe leiden dat inschrijvingen voornamelijk op prijs worden geconcentreerd in plaats van op een gebalanceerde prijs-kwaliteitverhouding. Dit kan resulteren in manipulatieve inschrijvingen met extreem lage tarieven om de gunning te verkrijgen, wat vervolgens het risico met zich meebrengt dat de tarieven tijdens de looptijd niet houdbaar blijken. Daarbij komt dat er per perceel slechts één inschrijver wordt gekozen, waardoor het risico reëel is dat tijdens de looptijd hogere tarieven noodzakelijk worden of dat er via een doorleenconstructie alsnog niet aan de aangeboden tarieven kan worden voldaan. Dit	Aanbestedende Dienst deelt uw mening niet. Overeenkomstig de beschrijving in par. 5.5 van de Aanbestedingsleidraad omvatten de door inschrijvers ingediende omrekenfactor(en) “alle kosten die in rekening worden gebracht bij het inhuren van tijdelijke arbeidskrachten”. De door inschrijvers aangeboden prijzen dienen marktconform en reëel te zijn, zodat er geen sprake is/likt te zijn van een abnormaal lage inschrijving in de zin van artikel 2.116 Aw2012. Het moet voor opdrachtgever in alle redelijkheid aannemelijk zijn dat inschrijver de opdracht voor de door hem aangeboden prijzen kan uitvoeren. Het indienen van een irreële of een manipulatieve inschrijving, zulks naar het oordeel van opdrachtgever, leidt tot uitsluiting van inschrijver van de aanbesteding. De aangeboden prijzen/omrekenfactoren mogen

				brengt risico's met zich mee voor de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening aan MBO Amersfoort. De vraag: Is het mogelijk om een bandbreedte te benoemen voor de inschrijving op het onderdeel surveillanten, zodat er een minimale en maximale tariefgrens wordt vastgesteld?	slechts worden gewijzigd overeenkomstig het bepaalde in de Aanbestedingsstukken, in het bijzonder conform eisen f-e-3 en f-e-4 van het Programma van Eisen. Aanbestedende Dienst wenst geen bandbreedte te hanteren.
5.	18	5.5.	3	Kunt u aangeven over hoeveel examenbureaus opdrachtgever (met wie inschrijver van doen heeft) beschikt? En hebben deze eenzelfde manier van werken of dienen inschrijvers op voorhand met specifieke zaken rekening te houden?	Dit is een geheel nieuwe vraag die niet voortkomt uit de beantwoording van een of meerdere vragen in de 1^e Nota van Inlichtingen. Aanvragen (diensten) voor inzet van surveillanten worden per locatie van MBO Amersfoort uitgezet bij de opdrachtnemer.
6.	20	5.5.	3	Kunt u aangeven welk verloop(spercentage) er de afgelopen jaren is geweest onder uw surveillanten?	Exacte gegevens met betrekking tot verloop onder surveillanten zijn niet voorhanden.
7.	27	6.11, Nvl vraag 42	1	In de aanbestedingsdocumenten staat dat bij inschrijving met meerdere ondernemingen de facturatie via één centrale entiteit dient te verlopen. Wij hebben echter gemerkt dat rechtstreekse facturatie per betrokken onderneming vaak leidt tot minder fouten en meer transparantie. Kunt u aangeven of er ruimte is om, binnen een centraal gecoördineerd proces, iedere onderneming rechtstreeks te laten factureren?	Nee, niet akkoord. Opdrachtgever wenst één factuur vanuit Opdrachtnemer te ontvangen. Uitzondering hierop vormt payrolling. Hiervoor is het wel toegestaan om rechtstreeks vanuit ten hoogste één onderaannemer te factureren (zie ook vraag 24 in deze 2^e Nvl).
8.	28	6.11	1	Onder het kopje 'Hoofd/-onderaanneming' lezen wij niet dat een eventuele onderaannemer ook het UEA dient in te vullen. 1. Klopt het dat een eventuele onderaannemer geen UEA hoeft in te vullen? 2. Er lijken ook geen andere documenten/ bewijsstukken te hoeven worden aangeleverd vanuit een onderaannemer. Is dit correct? Zo nee, kunt u expliciet aangeven welke documenten vanuit een eventuele onderaannemer bij inschrijving ingediend moeten worden en welke eventueel na voorlopige gunning?	1. Zoals gesteld op pagina 28 van de Aanbestedingsleidraad volstaat het wanneer Inschrijver – indien deze een onderaannemer gebruikt en wenst in te zetten voor de dienstverlening - de betreffende onderaannemer op het UEA te vermelden. 2. De documenten die bij inschrijving ingediend moeten worden, staan beschreven in par. 4.2 van de Aanbestedingsleidraad. Na voorlopige gunning dienen de voorlopig gegunde inschrijvers de bewijsstukken aan te leveren die worden vermeld in par. 5.4 van de leidraad. Overige documenten hoeft inschrijver (vooralsnog) niet bij inschrijving dan wel bij voorlopige gunning in te dienen.

Bijlage 1. Programma van eisen

9.	9	f-e-4	1	U noemt een indexatie op basis van CBS Dienstenprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel (2010=100). In het laatste kwartaal van 2023 is het CBS overgegaan op 2020=100, hierbij wordt het niveau categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel niet meer gerapporteerd. Het genoemde indexcijfer is derhalve niet meer beschikbaar. We verzoeken u deze indexatie aan te passen naar: 'Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2020=100), indeling M-N Zakelijke dienstverlening obv SBI 2008', obv CAO lonen per maand incl. bijzondere beloningen.	Dit is een geheel nieuwe vraag die niet voortkomt uit de beantwoording van een of meerdere vragen in de 1 ^e Nota van Inlichtingen. Niet akkoord. "CBS Dienstenprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel (2010=100)" is niet meer beschikbaar, maar is vervangen door "CBS Dienstenprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel (2021=100)". Dit zal na gunning worden aangepast in de overeenkomst.
10.	2	i-p-1	1	U stelt termijnen voor de uitzendpartner waarbinnen zij heeft te opereren. In deze arbeidsmarkt is het ook van belang dat de terugkoppeling op de voorgestelde kandidaten spoedig gebeurt. Bet u akkoord een termijn op te nemen van 24 uur waarbinnen de aanvrager de cv's heeft beoordeeld?	Dit is een geheel nieuwe vraag die niet voortkomt uit de beantwoording van een of meerdere vragen in de 1 ^e Nota van Inlichtingen. Niet akkoord. Opdrachtgever is zich ervan bewust dat een snelle reactie op het beoordelen van cv's van aangeboden kandidaten – zeker in de huidige arbeidsmarkt- wenselijk en wellicht zelfs een vereiste is. Opdrachtgever kan en wil zich echter niet op voorhand vastleggen op een termijn voor het beoordelen van cv's van aangeboden kandidaten.
11.	4	2	1	U vraagt van de uitzendpartner exclusiviteit van kandidaten. Dit is in deze arbeidsmarkt geen pré naar een kandidaat zelf en staat niet in lijn met het streven naar de snelste en beste match. Wij geloven in het kiezen voor een opdracht, juist als je op de hoogte bent van wat er nog meer mogelijk is. Zo zal een kandidaat, wanneer deze bij u start, juist bewust en weloverwogen aan de slag gaan, wat een duurzame match of het uitdienen van de gehele tijdelijke periode bevordert. Daarnaast sluit u hiermee zelf kandidaten uit die al door de uitzendpartner in bemiddeling zijn, op het moment dat uw aanvraag ontvangen wordt. Hiermee bereikt u voor u zelf een nadelig effect. Bent u bereid deze eis te laten vallen?	Dit is een geheel nieuwe vraag die niet voortkomt uit de beantwoording van een of meerdere vragen in de 1 ^e Nota van Inlichtingen. Met deze eis wil Opdrachtgever voorkomen dat Opdrachtnemer een voorgestelde kandidaat gelijktijdig voorstelt bij meerdere opdrachtgevers. Dit heeft directe gevolgen voor Opdrachtgever omdat de kans bestaat en het risico aanwezig is dat de kandidaat voor een andere opdracht(gever) kiest en de (spoed)aanvraag van Opdrachtgever daarmee niet wordt voorzien (met alle gevolgen van dien). De exclusiviteit is enkel gericht op het handelen van opdrachtnemer, een kandidaat heeft te allen tijde de vrijheid om ook op andere opdrachten te reageren. De eis wordt niet aangepast en komt niet te vervallen.
12.	7	o-e-7	1,2,3	U geeft aan dat u niet bereid bent om voor wat betreft de opzegtermijnen van inhuuropdrachten aan te sluiten bij de termijnen	Opdrachtgever wenst voor wat betreft de opzegtermijnen vast te houden aan het gestelde in de aanbestedingsstukken en de 1 ^e Nota

				van kennisgeving zoals vastgelegd in artikel 15 van de ABU-cao. Hiermee loopt opdrachtnemer het risico dat de opdracht wordt beëindigd, maar de arbeidsovereenkomst tussen de flexibele arbeidskracht en opdrachtnemer doorloopt, waardoor leegloop ontstaat. Inschrijvers zullen de financiële risico's die hierbij van toepassing zijn verdisconteren in het tarief. Wij schatten in dat dit voor u niet wenselijk is. Bent u zich hiervan bewust en zo ja, bent u bereid uw antwoord op vraag 92 te herzien en alsnog aan te sluiten bij de opzegtermijnen uit de ABU-cao? Zo nee, graag uw toelichting.	van Inlichtingen. Het is aan Inschrijver om rekening te houden met eventuele leegloop, hierop te calculeren en dit al dan niet te verwerken in het Prijzenblad.
13.	7	o-e-6	1,2,3	Inschrijver wenst vraag 89 verder te verduidelijken. Per abuis heeft Inschrijver deze vraag gekoppeld aan eis o-e-5 in plaats van o-e-6. In de eis schrijft u dat Opdrachtnemer de continuïteit van de bedrijfsvoering/het onderwijs dient te garanderen indien een reeds ingezette kracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. De continuïteit van de bedrijfsvoering en het onderwijs hangt van meer factoren af dan enkel de inzet van een uitzendkracht. In de optiek van inschrijver reikt deze eis ook te ver. Bent u bereid om de eerste als volgt te formuleren: Opdrachtnemer zal zich tot het uiterste inspannen indien een reeds ingezette kracht, om welke reden dan ook vervangen moet worden. Kunt u hiermee instemmen?	Akkoord.
14.	7	o-e-4	1	In het antwoord op vraag 88 geeft u aan dat er per situatie bepaald wordt of er spraken is van disfunctioneren zoals gesteld in eis o-e-4. Ten aanzien van de gevallen waarin geen spraken is van disfunctioneren verzoekt opdrachtnemer om aan te sluiten bij het reguliere ontslagrecht. Indien niet wordt aangesloten bij het reguliere ontslagrecht loopt opdrachtnemer het risico dat de opdracht wordt beëindigd, maar de arbeidsovereenkomst tussen de payrollkracht en opdrachtnemer doorloopt, waardoor leegloop ontstaat. Inschrijvers zullen de financiële risico's die hierbij van toepassing zijn verdisconteren in het tarief. Wij schatten in dat dit voor u niet wenselijk is. Kunt u bevestigen dat u bij de situaties die niet kwalificeren als een dringende reden zoals gesteld in eis o-e-4 aansluit bij het reguliere ontslagrecht? Zo niet, waarom niet?	Opdrachtgever conformeert zich aan geldende wet- en regelgeving, en meer in het bijzonder aan het reguliere ontslagrecht wanneer dit van toepassing is. Voor het overige wenst Opdrachtgever vast te houden aan het gestelde in de aanbestedingsstukken en de 1e Nota van Inlichtingen. Het is aan Inschrijver om rekening te houden met eventuele leegloop, hierop te calculeren en dit al dan niet te verwerken in het Prijzenblad.

					Bijlage 2A. Overeenkomst
15.	1	Artikel 1	1,2,3	In het antwoord op vraag 120 geeft u aan niet akkoord te zijn met het aanpassen van de definitie Diensten. Voor Opdrachtnemer is het van belang dat duidelijk is wat de dienstverlening is die zij levert. Namelijk: 'Het door Opdrachtnemer op basis van een onder de Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Uitzendkrachten/detacheerden/payrollkrachten voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de Aanbestedingsstukken.' De Raamovereenkomst prevaleert boven alle andere documenten, juist daarom is het van belang dat in de Raamovereenkomst een duidelijke definitie is opgenomen. Daarnaast is het voor Opdrachtnemer van belang dat uitdrukkelijk wordt vastgelegd dat de Uitzendkrachten/detacheerden/payrollkrachten werken onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Dit is een wezenlijk aspect van de aard van de dienstverlening. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de uitzendkracht. Mede daarom willen we u nogmaals verzoeken om de definitie van Diensten aan te passen. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u een voorstel doen? Zo niet, kunt u onderbouwen waarom niet?	Akkoord. Artikel 1 van de Raamovereenkomst zal na gunning worden aangepast conform het voorstel van Inschrijver.
16.	1	Artikel 1	1,2,3	In het antwoord op vraag 121 geeft u aan niet akkoord te zijn met toevoegen van de definities Uitzendkracht/gedetacheerde en Payrollkracht. Er zit een wezenlijk verschil tussen het ter beschikking stellen van een uitzendkracht ex art 7:690BW of een payrollkracht ex art 7:692 BW. In de aanbestedingsleidraad spreekt u enkel over	Akkoord. In artikel 1 van de Raamovereenkomst zullen de door Inschrijver voorgestelde definities worden opgenomen.

				tijdelijke arbeidskrachten zonder deze te definiëren. In het programma van eisen wordt de payrollkracht wel benoemd, maar niet gedefinieerd. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht/gedetacheerde of payrollkracht, de van toepassing zijnde beloningsregeling en het werving- en selectieproces. Daarnaast prevaleert de raamovereenkomst boven de andere aanbestedingsstukken, waardoor er nog meer belang bij is om de genoemde definities toe te voegen. Wij willen u verzoeken uw antwoord op vraag 121 te herzien en de definities toe te voegen aan de Raamovereenkomst. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u onderbouwen waarom niet?	
17.	4	4.5 en NvI vraag 113	1,2,3	In het antwoord op vraag 113, 127 lid 3, 129 staat dat u geen urengarantie afgeeft voor een vaste arbeidsomvang, en dat het risico op eventuele 'leeglooppuren' voor rekening van Opdrachtnemer komen. Dan wel in het tarief dienen te worden verdisconteerd. Op grond van WAB zijn inschrijvers verplicht om de inhuurkracht na 52 weken een aanbod te doen voor een vaste urenomvang. Inschrijver is van mening dat hier voor Opdrachtgever ook een verantwoordelijkheid ligt: zij zal gezamenlijk met Opdrachtnemer moeten zorgen dat deze uren ook daadwerkelijk gewerkt worden. Het risico dat dit niet gebeurt kan niet bij Opdrachtnemer liggen. Het is voor Inschrijver niet mogelijk om dit risico te verdisconteren in het tarief, omdat het onmogelijk is om voor de komende 6 jaar een onderbouwde inschatting te maken van het mogelijke leeglooprisico. Inschrijver acht het derhalve disproportioneel om dit risico bij Opdrachtnemer neer te leggen en verzoekt u om in het antwoord op de vragen 113, 127 lid 3 en 129 te herzien en in de raamovereenkomst, artikel 4.5 op te nemen dat indien Opdrachtnemer wettelijk verplicht is om de uitzendkracht een aanbod te doen voor een vaste urenomvang, dat Opdrachtgever daarvoor wel een urengarantie afgeeft en de overeengekomen uren zullen worden betaald door Opdrachtgever. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren	Niet akkoord. Het is aan opdrachtnemer om dit te regelen met de tijdelijke arbeidskracht en alleen het aantal uren aan Opdrachtgever te factureren die bij de Opdrachtgever zijn gewerkt.

				waarom u van mening bent dat het proportioneel is om dit risico bij Opdrachtnemer neer te leggen?	
18.	4	Artikel 4.5	1,2,3	Opvolgvraag 128: Volgens de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) hebben oproepkrachten recht op doorbetaling als een geplande dienst binnen 4 dagen voor aanvang wordt ingetrokken of aangepast. Omdat wij hier geen invloed op uit kunnen oefenen, willen wij u vragen: a. Kunt u bevestigen dat ingetrokken of gewijzigde diensten, korter dan 4 dagen voor aanvang, doorbelast kunnen worden aan u als opdrachtgever? b. Bent u bereid om het volgende tekstvoorstel op te nemen in artikel 4.5: "Daarnaast kunnen ook de (niet-gewerkte) uren waar de oproepkracht recht op heeft, vanwege het intrekken of wijzigen van de oproep door de inlener, door de uitlener aan de inlener gefactureerd worden." c. Indien u niet akkoord gaat met a en/of b, kunt u dit toelichten?	a. Aanbestedende Dienst kan dit bevestigen. Zie ook antwoord op vragen 96, 98 en 127 in de 1^e Nota van Inlichtingen. b. Akkoord. Art. 4.5 van de Raamovereenkomst zal hierop worden aangepast en wel als volgt: <i>"Opdrachtnemer zal Opdrachtgever per werknemer vierwekelijks of maandelijks achteraf factureren, conform het Programma van Eisen. Opdrachtnemer factureert alleen de daadwerkelijk gewerkte uren. Daarnaast mogen ook de niet-gewerkte uren worden doorbelast en gefactureerd aan Opdrachtgever, indien en voor zover de tijdelijke arbeidskracht zijnde oproepkracht op grond van toepasselijke wet- en regelgeving - waaronder maar niet beperkt tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) – recht heeft op uitbetaling van niet-gewerkte uren. Dit vanwege het intrekken of wijzigen van uren door Opdrachtgever binnen vier (4) dagen voor aanvang van de werkzaamheden. Opdrachtgever is gerechtigd de wijze van facturatie te wijzigen."</i> c. Niet van toepassing
19.	6	9.2	1,2,3	In het antwoord op vraag 142 geeft u aan dat u niet bereid bent de zinsnede toe te voegen. Uiteraard is Opdrachtnemer bereid om een vrijwaring af te geven, maar wel enkel op de situaties waarin Inschrijver toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van verplichtingen die in de invloedssfeer van inschrijver liggen, en daarmee niet zien op de verplichtingen die in de invloedssfeer liggen van u als Opdrachtgever zelf (waaronder begrepen leiding en toezicht), met andere woorden, situaties waar Opdrachtgever een zelfstandig rustende verplichting heeft. Inschrijver acht het onacceptabel om Opdrachtgever te vrijwaren voor een aanspraak van derde waar opdrachtgever zelfstandig verantwoordelijk voor is. Bent	Aanbestedende Dienst volgt uw redenering, maar ziet desondanks geen aanleiding om artikel 9.2 - op de conform vraag 142 voorgestelde wijze - aan te passen. Naar het oordeel van Aanbestedende Dienst is de vrijwaring door Opdrachtnemer van Opdrachtgever immers al beperkt tot die gevallen waarbij Opdrachtnemer zijn verplichtingen uit de Raamovereenkomst niet, niet tijdig of niet naar behoren uitvoert / heeft uitgevoerd. Wel is Aanbestedende Dienst bereid om aan artikel 9.2 toe te voegen dat sprake moet zijn van het 'toerekenbaar' tekortschieten door opdrachtnemer van zijn verplichtingen. Artikel 9.2 wordt dan als volgt:

				u bereid het antwoord op vraag 142 te herzien? Zo niet, kunt u een alternatief voorstellen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	<i>“Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen alle (financiële gevolgen van) aanspraken van derden in enig verband staande met het toerekenbaar niet, niet tijdig of niet naar behoren uitvoeren van zijn verplichtingen uit de Raamovereenkomst, daaronder uitdrukkelijk mede maar niet uitsluitend begrepen alle aanspraken van uitvoeringsinstanties of de Belastingdienst in de ruimste zin van het woord en alle aanspraken wegens inleners-, keten- en productaansprakelijkheid.”</i> Dit zal na gunning in de definitieve Raamovereenkomst worden aangepast.
20.	6	Artikel 9, NvI vraag 140	1,2,3	Als antwoord op vraag 140 geeft u dat het de verantwoordelijkheid is van Opdrachtnemer om de juiste tijdelijke arbeidskracht ter beschikking te stellen en dat u niet bereid bent verantwoordelijkheid te nemen voor de vaststelling en controle van de identiteit van de uitzendkracht op de werkvloer. In het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de wet identificatieplicht heeft u als feitelijk werkgever, naast de formele werkgever (uitzender) ook zelf wettelijke verplichtingen. Deze wettelijke verplichtingen wilt u nu verleggen naar de Opdrachtnemer. Zowel de identificatieplicht als de tewerkstellingsvergunning (indien werkgever een werknemer met een niet-Nederlandse nationaliteit werkzaamheden laat verrichten) gelden voor zowel de formele werkgever als de feitelijk werkgever. Indien u vreemdelingen laat werken via een uitzendbureau wordt zowel de formele werkgever (uitzendbureau) als de feitelijk werkgever (de inlener) aangemerkt als werkgever in de zin van de Wav. Niet alleen de formele werkgever, maar ook de feitelijk werkgever dient de identiteitsdocumenten van de vreemdelingen te bewaren. Bovendien legt artikel 15 Wav ook een verplichting op aan de inlener van uitzendkrachten met betrekking tot controle aan de poort van vreemdelingen, voordat die uitzendkracht aanvangt met de werkzaamheden. Dit zijn toch echt verplichtingen die u zelf dient uit te voeren en waar Opdrachtnemer geen invloed op	Akkoord. Beide partijen dienen hun verplichtingen op dit punt na te komen, overeenkomstig toepasselijke wet- en regelgeving.

				kan uitoefenen. Inschrijver vindt het disproportioneel dat u uw eigen wettelijke verplichtingen wil verleggen naar de Opdrachtnemer, deze bepaling is dan ook strijdig met Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit: De aanbestedende dienst alloceert het risico bij de partij die het risico het best kan beheersen of beïnvloeden. Bent u bereid om het antwoord op vraag 140 aan te passen aan bovenstaande situatie en beide partijen verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen verplichtingen? Zo nee, kunt u dan gemotiveerd toelichten waarom u een dergelijk (ongebruikelijk) eis stelt?	
					Overige bijlagen
21.		Vraag 113	2	U stelt dat alleen gewerkte uren gedeclareerd mogen worden. Bent u zich ervan bewust dat als u deze eis blijft hanteren dat het voor alle inschrijvers bijna onmogelijk wordt om het risico van een detachingscontract af te dekken. Een kandidaat die vandaag start voor 40 uur kan na een week al worden gekort op zijn uren zonder dat inschrijver hier enige invloed op heeft. Wilt u dit antwoord daarom heroverwegen en kandidaten die op een detachingscontract werken de contracturen doorbetalen tenzij er sprake is van ziekte of vakantie?	Opdrachtgever wenst alleen de gewerkte uren te betalen en indien van toepassing de niet-gewerkte uren wanneer een oproepkracht hier op grond van wet- en regelgeving recht op heeft (zie antwoord op vraag 18 in de 2 ^e Nvl). Daarnaast volgt Aanbestedende Dienst uw redenering niet dat een kandidaat/tijdelijke arbeidskracht na een week al gekort kan worden op zijn uren. Wanneer Opdrachtgever een nadere aanvraag doet bij Opdrachtnemer voor inzet van een tijdelijke arbeidskracht - bijvoorbeeld 40 uur per week voor de duur van drie maanden – dan zal de tijdelijke arbeidskracht deze uren ook daadwerkelijk gaan maken en zal Opdrachtnemer hiervoor betaald krijgen. Het ligt niet voor de hand dat deze arbeidskracht na een week wordt gekort op de uren, aangezien Opdrachtgever niet zonder reden heeft gekozen voor het inzetten van een tijdelijke externe arbeidskracht voor de genoemde periode. Welke contractvorm en contractafspraken Opdrachtnemer met de tijdelijke arbeidskracht overeenkomt, is aan Opdrachtnemer.
22.	Nvl 1	a-e-6	1	Nvl: U stelt dat het nom 19 lopende payrollopdrachten gaat die mogelijk gemigreerd worden. Kunt u van de opdrachtwaarde van gemiddeld € 250,000,- per jaar aangeven welke gedeelte aan payrolling verwacht wordt?	Dat is niet juist: momenteel zijn er 18 lopende payrollopdrachten/-payrollkrachten werkzaam (zie antwoord op vraag 45 in de 1 ^e Nvl). Daarnaast gaat het bij perceel 1 om een geraamde waarde van €200.000,- per jaar (zie 2.3.1, Aanbestedingsleidraad). Zoals aangegeven in par. 2.3.1 van de leidraad is het de verwachting van Opdrachtgever dat hier in de toekomst - net als in de huidige situatie - beperkt gebruik van zal worden gemaakt. Hierbij gaat het om de inzet van assessoren ten behoeve van examineren. Verdere

					informatie (waaronder een specificering ten aanzien van het volume van payroll) kan Opdrachtgever niet geven. Zie ook vraag 1 in deze 2 ^e Nvl.
23.	Nvl 1	Vraag 102 en 106 i.v.g.t. vraag 99 t/m 101	2	Wij constateren een tegenstrijdigheid in uw antwoorden met betrekking tot de overnametermijn. In antwoord op vraag 102 heeft u aangegeven akkoord te gaan met het schrappen van de naar rato-bepaling, waardoor de overnametermijn voor alle arbeidskrachten wordt vastgesteld op 1040 uur. Dit bevestigt u in antwoord op vraag 106. Echter, op andere vragen over overname na 1040 uur heeft u géén akkoord gegeven en blijft u vasthouden aan een overnametermijn van 800 uur. In de huidige lopende aanbesteding is de overname termijn ook 1040 uur. Hierbij dan ook de vraag om duidelijkheid te geven en de vraag akkoord te gaan met een overname termijn van 1040 uur.	De vraag van Inschrijver is gekoppeld aan perceel 2. Hiervoor geldt reeds een kosteloze overnametermijn van 1040 uur (zie eis o-e-13 in het Programma van Eisen). De vragen die u benoemt (99 t/m 101, 102 en 106) zien op Perceel 1. Voor dit perceel houdt Opdrachtgever vast aan een kosteloze overnametermijn van 800 uur, zoals aangegeven in de antwoorden op de vragen 99, 100 en 101 in de 1 ^e Nvl. Voor beide percelen (1 en 2) is Opdrachtgever inschrijvers tegemoet gekomen door 'naar rato' uit de eis te schrappen. Hier wenst Opdrachtgever het bij te laten.
24.	Nvl 1	vraag 118	1	In het antwoord op vraag 118 in de eerste Nvl geeft u aan, dat u niet akkoord gaat met facturatie voor payrollkrachten vanuit een onderaannemer, maar in plaats daarvan één factuur wenst te ontvangen vanuit opdrachtnemer. Gelet op het proportionaliteitsbeginsel zoals bedoeld in de Gids Proportionaliteit, achten wij het redelijk dat de factuur voor de payrolldienstverlening rechtstreeks vanuit de onderaannemer aan opdrachtgever wordt verzonden. Dit voorkomt onnodige administratieve lasten en financiële risico's voor de opdrachtnemer. Wij verzoeken u daarom toch toe te staan, dat facturatie voor payrolldienstverlening rechtstreeks verloopt i.p.v. via opdrachtnemer. Kunt u hier alsnog mee instemmen? Zo niet, graag uw motivatie waarom u desondanks vasthoudt aan deze eis en dit proportioneel acht.	Akkoord. Voor payroll is het toegestaan om de factuur rechtstreeks vanuit ten hoogste één onderaannemer te laten verlopen. Inschrijver dient de wijze waarop wordt ingeschreven en de rol van een onderaannemer te vermelden in het UEA.
25.	Nvl 1	Vraag 125		Ben u wel bereid hieraan toe te voegen dat instemming zal worden onthouden wanneer de wijziging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is?	Uw vraag is dermate complex opgesteld dat het voor Aanbestedende Dienst onvoldoende helder is wat u voorstelt. Daarom wordt de formulering van art. 4.2. gehandhaafd. Daarbij merkt Aanbestedende Dienst op dat Opdrachtgever zich zal inspannen om zijn schriftelijke toestemming en akkoord zo spoedig mogelijk te geven nadat opdrachtnemer tijdig een deugdelijk voorstel heeft gedaan voor indexering van de bureaumarge.

26.	Nvl 1	Vraag 136		Een grondslag in het BW is niet nodig, immers het overeenkomstenrecht is het regelend recht dus partijen mogen zelf bepalen wat zij overeenkomen, mits niet in strijd met de wet openbare orde of goede zeden. Partijen mogen dus zeker wel bepaalde soorten mogelijke schade zoals genoemd, uitsluiten. Is MBO Amersfoort daartoe gezien deze toelichting alsnog bereid?	Opdrachtgever is hier niet toe bereid.
27.	Nvl 1	Vraag 140		Opdrachtnemer is inderdaad verantwoordelijk voor de identiteitscontrole vóór tewerkstelling. Echter is opdrachtnemer niet structureel aanwezig op de werkvloer bij opdrachtgever en dus niet in staat dagelijkse identiteitscontrole uit te voeren. Is opdrachtgever derhalve bereid wél de identiteitscontrole 'op de werkvloer' op zich te nemen om persoonsverwisseling te voorkomen?	Zie antwoord op vraag 20 in deze 2 ^e Nvl.
28.	Nvl 1	Vraag 157	2	In uw antwoord stelt u dat de gehanteerde berekeningswijze gebruikelijk is bij aanbestedingen voor inhuur van personeel. Wij kunnen dit echter niet beamen, mede omdat het prijzenblad van de lopende aanbesteding van MBO Amersfoort, met ondersteuning van Inkada, wél conform de door ons voorgestelde methode in vraag 157 is opgebouwd. Dit onderstreept dat er wel degelijk variatie bestaat in de gehanteerde methodiek en dat de door ons voorgestelde berekening niet ongebruikelijk is. Gezien het feit dat een vergelijkbare aanbesteding reeds onze voorgestelde berekening hanteert, bent u bereid uw standpunt te heroverwegen en de methode aan te passen om transparantie en uniformiteit binnen de markt te waarborgen?	De aanbesteding waar u naar verwijst, dateert van ruim vier jaar geleden. De methodiek en wijze waarop de Prijs destijds is uitgevraagd en werd berekend, wordt niet meer door Inkada toegepast. Dit heeft te maken met de bureaumarge die destijds onderdeel uitmaakte van de loonkosten-/omrekenfactor en niet separaat werd behandeld. In de methodiek zoals die in de lopende aanbesteding van MBO Amersfoort wordt toegepast, is het mogelijk om de loonkosten te wijzigen als gevolg van cao en/of wettelijke wijzigingen, zonder dat dit invloed heeft op de bureaumarge die slechts eenmaal per jaar mag worden geïndexeerd (overeenkomstig eis f-e-4 van het Programma van Eisen).
29.	Nvl 1	Vraag 159		Kan aanbestedende dienst bevestigen dat inschrijver rekening dient te houden met 30 vakantiedagen (1)? En kan aanbestedende dienst aangeven hoe zij controleert of inschrijvers in de kostprijs daadwerkelijk rekening houdt met reservering van deze 30 vakantiedagen? (2)	1) Overeenkomstig artikel 8.1 van de cao mbo heeft de werknemer recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar. Zoals al gesteld in het antwoord op de vragen 9, 84 en 159 in de 1 ^e Nota van Inlichtingen dient inschrijver alle vakanties die van toepassing zijn voor uw tijdelijke arbeidskracht (conform CAO MBO) te verwerken binnen de omrekenfactor. Er mogen geen extra kosten voor vakantiedagen bij Opdrachtgever in rekening worden gebracht. 2) Aanbestedende Dienst zal dit op basis van het ingediende prijzenblad per inschrijver controleren. Bij vragen en/of twijfel over de juiste toepassing hiervan heeft Aanbestedende Dienst de

					mogelijkheid om een inschrijver te benaderen voor een toelichting of aanvulling op de ingeleverde documenten (zie pagina 12 van de Aanbestedingsleidraad). Het onjuist en/of onvolledig verstrekken van informatie en/of invullen van de formulieren wordt door de Aanbestedende dienst aangemerkt als het afleggen van valse verklaring als bedoeld in artikel 2.87 lid 1 sub h Aw2012 en leidt tot uitsluiting van de verdere deelname aan de aanbestedingsprocedure (zie pagina 13 van de leidraad).
30.	Nvl 1	Vraag 31		Kan aanbestedende dienst aanvullend bevestigen dat de gestelde eisen voor lettertype en lettergrootte niet gelden voor eventuele visuals?	De vormvereisten zijn van toepassing op alle onderdelen van de beantwoording van de open vragen. Inschrijver dient dus zowel in de tekst als in de afbeeldingen/visuals rekening te houden met de in par. 5.5. van de Aanbestedingsleidraad gestelde vormvereisten.
31.	Nvl 1	Vraag 31		Kan aanbestedende dienst aanvullend bevestigen dat de gestelde eisen voor lettertype en lettergrootte niet gelden voor eventuele visuals?	Zie antwoord op vraag 30 in deze 2 ^e Nvl.
32.	Nvl 1	Vraag 32 en vraag 35	2	In antwoord op vraag 32 wordt aangegeven dat een voorblad niet is toegestaan, terwijl in antwoord op vraag 35 wordt aangegeven dat een voorblad wel is toegestaan en wordt verwezen naar een eerder antwoord. Kunt u duidelijkheid geven over of een (visueel) voorblad per gunningscriterium is toegestaan zonder dat deze meetellen in het totaal aantal A4?	Per abuis is in het antwoord op vraag 35 akkoord gegeven op een voorblad. Het antwoord op vraag 32 is juist: Aanbestedende Dienst acht een voorblad niet van toegevoegde waarde. Een voorblad is derhalve niet toegestaan.
33.	Nvl 1	vraag 32,35	1,2,3	U geeft in het antwoord op de vragen 32 en 35 een tegenstrijdig antwoord. Daar waar u in uw antwoord op vraag 32 niet akkoord gaat met een voorblad, waar u in het antwoord op vraag 35 wel akkoord gaat. Kunt u hier duidelijkheid in scheppen voor Inschrijvers?	Zie antwoord op vraag 32 in deze 2 ^e Nvl.
34.	Nvl 1	Vraag 35	1,2,3.	De antwoorden van de vragen 32 en 35 met betrekking tot voorbladen lijken tegenstrijdig. Mogen inschrijvers er vanuit gaan dat het antwoord op de laatste vraag correct is en dat voorbladen zijn toegestaan en niet meetellen in het maximale aantal A4?	Zie antwoord op vraag 32 in deze 2 ^e Nvl.
35.	Nvl 1	Vraag 35		In uw antwoord op vraag 35 verwijst u naar vraag 35. Bovendien staat het antwoord haaks op het antwoord op vraag 32. Graag uw toelichting.	Zie antwoord op vraag 32 in deze 2 ^e Nvl.

36.	Nvl 1	Vraag 35		In uw antwoord op vraag 35 verwijst u naar vraag 35. Bovendien staat het antwoord haaks op het antwoord op vraag 32. Graag uw toelichting.	Zie antwoord op vraag 32 in deze 2 ^e Nvl.
37.	Nvl 1	Vraag 45	1	In uw antwoord op vraag 45 geeft u aan momenteel 18 lopende payrollopdrachten te hebben. Hoeveel uren gemiddeld is dit per week per payrollmedewerker? Kunt u het aantal uur aan payrollopdrachten aangeven per jaar vanaf 2021?	Het aantal uren van assessoren is afhankelijk van de examens die worden ingepland. Verdere informatie kan Opdrachtgever niet geven.
38.	Nvl 1	Vraag 45		In uw antwoord op vraag 45 geeft u aan dat er op dit moment 18 lopende payrollkrachten zijn. In het bestek geeft u aan dat er in de huidige situatie beperkt gebruik wordt gemaakt van payrolldienstverlening en MBO Amersfoort verwacht dat dit in de toekomst zo zal blijven. Kunt u concreet aangeven wat het totaal aantal gewerkte payroll uren in 2024 was (1) en wat uw prognose is voor de komende contractperiode (2)?	Momenteel zijn er 18 lopende payrollopdrachten/-medewerkers. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 45 in de 1 ^e Nota van Inlichtingen gaat het hierbij om de inzet van assessoren ten behoeve van examineren. Deze payrollmedewerkers worden op uurbasis ingezet. Verdere informatie kan Opdrachtgever niet geven.
39.	Nvl 1	Vraag 45		In uw antwoord op vraag 45 geeft u aan dat er op dit moment 18 lopende payrollkrachten zijn. Kunt u - mede ten behoeve van goede tariefbepaling - aangeven wat de contractvormen (1), leeftijden (2), salarissen (3) en de gemiddelde inzet in uren per jaar (4) is?	Van de huidige 18 payrollkrachten bevinden tien payrollkrachten zich in keten 1, vier payrollkrachten in keten 2, drie payrollkrachten in keten 3 en één payrollkracht in keten 4. Het netto uurloon exclusief omrekenfactor (loonkosten + bureaumarge) van deze medewerkers varieert van 39 euro tot circa 45 euro. Vier van de achttien payrollkrachten zitten in de AOW. De gegeven informatie dateert van 3 februari jl. Verdere informatie kan Opdrachtgever niet geven.
40.	Nvl 1	Vraag 47		Als uw nieuwe leverancier ervoor open staat payrollmedewerkers in vaste dienst te nemen – en u als opdrachtgever deze payrollmedewerkers sowieso niet in dienst wilt nemen – gaan de genoemde bezwaren (extra keten of geen verlengingsmogelijkheid) niet op. Bent u in dat geval wel bereid om de payrollmedewerkers bij ingangsdatum van het contract te migreren?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst handhaaft het antwoord op vraag 47 in de 1 ^e Nvl.
41.	Nvl 1	vraag 51	3	In uw antwoord wijst u op het feit dat Payrolling geen onderdeel uitmaakt van Perceel 3. Inschrijver volgt u hierin. Derhalve wil Inschrijver Opdrachtgever behoeden van het vermoeden op een Payrollconstructie in Perceel 3. Indien per definitie vaststaat dat alle medewerkers overgenomen worden en Inschrijver hierin geen keuze heeft, kan vermoeden van Payroll ontstaan. Met deze reden wil	Dat is juist.

				Inschrijver de zekerheid hebben dat zowel flexkrachten als Inschrijver de mogelijkheid hebben om van een mogelijke terbeschikkingstelling af te zien. Kunt u dit bevestigen?	
42.	Nvl 1	Vraag 57	2	Gezien het belang van essentiële informatie voor een gerichte en succesvolle search, kunnen we bij gunning afspreken welke minimale informatie door de opdrachtgever beschikbaar gesteld moet worden bij de aanvraag, alvorens de termijn ingaat? Dit waarborgt dat we direct effectief aan de slag kunnen en zo snel mogelijk passende kandidaten kunnen leveren. Zonder deze informatie is de kans op een mismatch aanzienlijk groter. Gaat u hiermee akkoord?	Het is voor Aanbestedende Dienst onduidelijk op welke essentiële informatie u doelt. Na gunning zal met de opdrachtnemer worden afgestemd welke informatie gewenst is voor invulling van de aanvragen/vacatures van Opdrachtgever. Dit kan per vacature wisselen. De aanbestedingsstukken vormen hierbij het uitgangspunt.
43.	Nvl 1	Vraag 58	2	Gaat u er dan mee akkoord dat de 24 uur pas in kan gaan nadat u de kostenplaats en overige relevante informatie heeft aangeleverd?	Akkoord. Voor zover mogelijk worden deze gegevens al bij de aanvraag met Opdrachtnemer gedeeld (zie antwoord op vraag 58 in de 1 ^e Nvl).
44.	Nvl 1	Vraag 58		U geeft aan de juiste kostenplaats en overige relevante gegevens aan te leveren bij de aanvraag, maar na de aanvraag van de vacature kunnen er altijd nog wijzigingen plaatsvinden bijvoorbeeld over het aantal uren. Gaat u er daarom mee akkoord dat opdrachtgever uiterlijk 24 uur voor de start alle relevante gegevens heeft aangeleverd bij inschrijver en dat inschrijver voor aanvang van de start de opdrachtbevestiging toestuurt.	Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 43 in deze 2 ^e Nvl.
45.	Nvl 1	Vraag 63	2	U geeft aan niet akkoord te zijn. Gezien de uitdagingen rondom de eis dat partners binnen de makelaarsconstructie dezelfde omrekenfactoren hanteren als de hoofdaannemer, verzoeken wij u deze eis te heroverwegen. Mocht dit niet mogelijk zijn, stellen wij voor dat, zodra via de makelaarsconstructie een passende kandidaat is gevonden, er rechtstreeks overleg plaatsvindt tussen de aanbestedende dienst en de betreffende partij over de verdere afhandeling, zodat er alsnog een werkbare oplossing ontstaat. Ziet u mogelijkheden om binnen de huidige kaders meer flexibiliteit in te bouwen op basis van best practices?	Niet akkoord. Opdrachtnemer dient, indien hij binnen het eigen netwerk geen geschikte kandidaat/kandidaten kan vinden, een beroep te doen op partners en andere marktpartijen. Opdrachtnemer kan deze kandidaten aanbieden middels een doorleenconstructie. Alle eisen zoals opgenomen in dit programma van eisen en de door opdrachtnemer geoffreerde omrekenfactor zijn/blijven van toepassing op de doorgeleende arbeidskracht.
46.	Nvl 1	Vraag 64	2	Kunt u bevestigen dat wanneer een voorgedragen kandidaat niet wordt uitgenodigd voor een gesprek, dit automatisch betekent dat de kandidaat niet is aangenomen? Indien dit niet het geval is, binnen welk tijdsbestek wordt dan formeel bevestigd dat een kandidaat niet	Dat is juist: indien een kandidaat niet wordt uitgenodigd voor het selectiegesprek wordt deze niet door Opdrachtgever aangenomen.

				is geselecteerd, zodat opdrachtnemer de kandidaat efficiënt elders kan aanbieden?	
47.	Nvl 1	Vraag 67	2	Uw antwoord gaat niet in op onze vraag over mogelijke conflicten en dubbele benadering van kandidaten door zowel opdrachtnemer (via de makelaarsconstructie) als de opdrachtgever na 72 uur. Kunt u expliciet bevestigen op welke manier wordt geborgd dat er geen dubbele benadering plaatsvindt en of hier afspraken over gemaakt kunnen worden? Indien hier geen specifieke borging voor is, hoe ziet de aanbestedende dienst de rolverdeling en verantwoordelijkheden in zulke situaties?	Aanbestedende Dienst zal binnen de levertermijn van 72 uur (3 werkdagen) geen actie ondernemen om de vacature zelf in te vullen. Het is aan opdrachtnemer om binnen deze termijn minimaal één gekwalificeerde kandidaat te werven en aan te bieden aan Opdrachtgever (zie PvE eis i-p-2). Mocht dit na 72 uur (3 werkdagen) niet gebeurd zijn, dan zal Opdrachtgever buiten de raamovereenkomst op zoek gaan naar passende tijdelijke arbeidskrachten (cf. eis i-p-11). Er is binnen de gestelde levertermijn dus geen sprake van dubbele benadering van kandidaten door opdrachtnemer en Opdrachtgever.
48.	Nvl 1	Vraag 68	2	Uw antwoord geeft aan dat de opdrachtgever binnen de gestelde termijnen de invulling van de vacature overlaat aan de gecontracteerde opdrachtnemer. Dit laat echter onduidelijkheid bestaan over de situatie waarin de opdrachtgever buiten de aanbestedingsprocedure om een geschikte kandidaat vindt via een externe partij. Moet deze kandidaat in dat geval alsnog via de inschrijver gecontracteerd en ingeregeld worden, of kan de opdrachtgever deze kandidaat direct inzetten buiten de opdrachtnemer om? Kunt u expliciet aangeven of dergelijke plaatsingen onder de makelaarsrol van de opdrachtnemer vallen en wat de exacte procedure in dit geval is?	Dit is niet aan de orde, aangezien Opdrachtgever niet binnen de gestelde levertermijn op zoek zal gaan naar een kandidaat voor invulling van een vacature (zie ook antwoord op vraag 47 in deze 2 ^e Nvl). Mocht Opdrachtgever een 'eigen' kandidaat vinden voor een inhuuraanvraag die is uitgezet, dan zal deze worden aangedragen bij de opdrachtnemer (cf. eis i-p-12 van het Programma van Eisen).
49.	Nvl 1	Vraag 68	2	U geeft aan dat opdrachtgever binnen de gestelde termijn niet zelf zal zorgen voor de invulling van een vacature . Betekend dit dat opdrachtgever alle vacatures die zij bij inschrijver uitzet niet via eigen werving gaat oppakken?	Dat is juist. Opdrachtgever zal binnen de gestelde levertermijn niet zelf op zoek gaan naar een gekwalificeerde kandidaat voor invulling van de vacature. Hiertoe zal Opdrachtgever pas overgaan na afloop van de gestelde termijn. Zie ook antwoord op vragen 47 en 48 in deze 2 ^e Nvl.
50.	Nvl 1	Vraag 7	1	In uw antwoord op vraag 7 stelt u dat de totale omvang van de inhuur van ondersteunend personeel in 2024 €40.000 bedraagt. U geeft in paragraaf 2.3.1 van de Aanbestedingsleidraad aan dat de geraamde waarde €200.000 per jaar is. Op basis waarvan verwacht u dat blijkbaar de geraamde jaarlijkse waarde gedurende de contractduur gaat stijgen ten opzichte van 2024?	De gemiddelde jaarlijkse waarde van perceel 1 is gebaseerd op historische gegevens en toekomstige verwachtingen. Aan de genoemde omzetgegevens en eventueel benoemde verwachting kunnen geen rechten worden ontleend voor de toekomst.

51.	Nvl 1	Vraag 74	2	Wij begrijpen dat de aanbestedende dienst streeft naar een zo hoog mogelijk aanbestedingspercentage om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Echter, de eis van 90% binnen een periode van twaalf aaneengesloten maanden is niet marktconform, zeker gezien de erkende schaarste op de arbeidsmarkt en de specifieke uitdagingen binnen perceel 2. Uit ervaring binnen vergelijkbare aanbestedingen en marktanalyses blijkt dat een haalbaar en realistisch percentage in dergelijke sectoren doorgaans tussen de 60-75% ligt, afhankelijk van de functiecategorie en de marktontwikkelingen. Kunt u daarom onderbouwen op welke objectieve ervaringscijfers en referentiekaders deze 90%-eis is gebaseerd? Daarnaast geeft uw antwoord aan dat de aanbestedende dienst gedurende de contractperiode zal nagaan in hoeverre bepaalde omstandigheden van invloed zijn geweest. Kunt u concreet toelichten op welke manier en onder welke voorwaarden deze beoordeling plaatsvindt en of er binnen de KPI ruimte is voor bijstelling of heroverweging bij aanhoudende schaarste?	Zoals gesteld in het antwoord op vraag 74 acht Aanbestedende Dienst op basis van ervaringscijfers in vergelijkbare aanbestedingen 90% wel als realistisch en haalbaar. De eis blijft gehandhaafd. Indien inschrijver van mening is dat dit niet haalbaar is, staat het inschrijver vrij om niet in te schrijven op deze aanbesteding. Mochten bepaalde omstandigheden (marktontwikkelingen en aanhoudende schaarste voor bepaalde profielen) van grote invloed zijn op het aanbestedingspercentage en de invulling van vacatures dan zal Opdrachtgever hier in alle redelijkheid mee omgaan in relatie tot de gestelde KPI. Of en onder welke voorwaarden dit al dan niet gebeurt, kan niet op voorhand worden benoemd.
52.	Nvl 1	Vraag 75	1,2	Ter aanvulling op deze vraag en uw antwoord: Inschrijver werkt bij een wijziging niet met een nieuwe opdrachtbevestiging maar met een (digitale) mutatiebrief op de opdracht. Op deze (digitale) mutatiebrief staat alle informatie die betrekking heeft op de wijziging en al onze opdrachtgevers beschouwen dit als prettig. Gaan opdrachtgever akkoord met het versturen van een (digitale) mutatiebrief bij een wijziging?	De vraag die u stelt, is gekoppeld aan vraag 75 in de 1° Nvl. Hierin is gevraagd naar het proces rondom de VOG aanvraag. Uw vraag in deze 2° Nvl lijkt te zien op de opdrachtbevestiging en vraag 72 die hierover is gesteld in de 1° Nvl. Opdrachtgever is daarin akkoord gegaan met het voorstel van de betreffende Inschrijver dat in geval van wijzigingen in lopende opdrachten opdrachtnemer een emailnotificatie verstuurt naar de Opdrachtgever en dat Opdrachtgever in de klantportal eventuele mutaties van lopende opdrachten kan inzien.
53.	NVI 1	Vraag 78	3	Vanuit goed werkgeverschap werken wij uiteraard altijd 100% conform cao, en wet- en regelgeving. Daarnaast zullen door het uitkeren van een jaarlijkse tredeverhoging de arbeidsvoorwaarden (en dus ook het animo en de beschikbaarheid) van de rol als surveillant stijgen. Gaat opdrachtgever er vanuit die beredenering mee akkoord dat surveillanten toch het recht hebben op een tredeverhoging?	Opdrachtgever waardeert uw voorstel vanuit goed werkgeverschap maar wenst desondanks vast te houden aan het gestelde in het antwoord op vraag 78 in de 1° Nvl.

54.	Nvl 1	Vraag 83	1	In uw antwoord op vraag 83 stelt u dat inschrijvers het ABP pensioen dienen te hanteren. Volgens de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is een adequaat pensioen voor payrollmedewerkers afdoende. Daarom achten wij uw eis van het ABP als disproportioneel en sluit u hier onnodig inschrijvers uit. Het adequaat pensioen kan indien wenselijk tot de hoogte van het ABP pensioen aangevuld worden d.m.v. een toeslag op het loon. Dit heeft geen enkel effect op de kostprijs en zorgt voor een gelijk speelveld. Bent u bereid om eis t-a-9 te hanteren zoals deze in het Programma van Eisen staat en hiermee uw antwoord op vraag 83 te laten vervallen?	Akkoord. Adequaat pensioen is toegestaan, mits dit gelijkwaardig is aan het ABP pensioen (conform eis t-a-9 in het PvE).
55.	Nvl 1	Vraag 84	2	U geeft aan dat de cao mbo aangehouden moet worden en die stelt dat OP personeel 30 dagen over een jaar(naar rato en fte) aan vakantiedagen opbouwt. Kunt u bevestigen dat inschrijver in het prijzenblad rekening moet houden met 30 vakantiedagen voor onderwijzend personeel conform cao mbo zodat iedere inschrijver dezelfde reservering opneemt.	Zie antwoord op vraag 29.
56.	Nvl 1	Vraag 84		U stelt dat inschrijver alle vakanties moet toepassen conform de cao mbo. In eis a-e-1 stelt u dat inschrijver conform de abu of nbpu richtlijnen moet werken. Inschrijver gaat er daarom vanuit dat de berekening van de vakantiereserveringen en feestdagreserveringen ook conform de berekening van de ABU / NBBU CAO moet worden toegepast. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u dan aangeven wat de juiste berekening is? Voor de volledigheid, de ABU CAO gaat uit van onderstaande berekening: 1. Het aantal werkbare dagen wordt berekend door van het totaal aantal werkdagen (maandag t/m vrijdag) per jaar het aantal feestdagen plus het aantal vakantiedagen af te trekken. 2. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen. 3. Het percentage voor de reservering van de wettelijke	Nee, niet juist. Inschrijver dient in het Prijzenblad voor vakanties/vakantiedagen uit te gaan van de cao mbo (zie antwoord op vraag 29).

				vakantiedagen wordt berekend door het aantal wettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen. 4. Het percentage voor de uitbetaling van de bovenwettelijke vakantiedagen wordt berekend door het aantal bovenwettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen. 5. Voor de vaststelling van het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt van het totaal aantal werkdagen het aantal wettelijke vakantiedagen afgetrokken. 6. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen voor vakantiewerkers wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen, zoals bedoeld in lid 5. 7. Het percentage voor de reservering van feestdagen wordt berekend door het aantal feestdagen te delen door het aantal werkbare dagen. 8. In onderstaande tabel zijn de werkbare dagen per kalenderjaar gedurende de looptijd van de cao opgenomen: Het aantal werkdagen in 2025 zijn 261	
57.	Nvl 1	Vraag 87		Is MBO Amersfoort het ermee eens dat bij disfunctioneren eerst een verbetertraject gevolgd dient te worden wat deel uitmaakt van de onderbouwing tot opzegging?	Niet akkoord. Als tijdens de uitvoering van de opdracht blijkt dat sprake is van disfunctioneren in de zin van eis o-e-3, dan wil Opdrachtgever de mogelijkheid hebben om de inhuuropdracht per direct te beëindigen. Opdrachtgever zal per situatie bepalen of een verbetertraject al dan niet zinvol is of dat vanwege disfunctioneren directe vervanging vereist is.
58.	Nvl 1	vraag140	1	Niet alleen de formele werkgever (opdrachtnemer), maar ook de inlener heeft op grond van de WAV en de Wet op de Identificatieplicht wettelijke verplichtingen. Zo is de Inlener gehouden om de identiteit van de uitzendkracht te controleren op de werkvloer aan de hand van het originele identiteitsbewijs van de uitzendkracht. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u aan de hand van deze wetten aantonen waarom u anders van mening bent?	Zie antwoord op vraag 20 in deze 2 ^e Nvl.
59.	Nvl 1,	2.3.1.	1	U geeft aan dat er in 2024 een veranderende en minder grote behoefte aan inhuur van ondersteunend personeel was . Om deze ontwikkeling zo goed mogelijk te duiden verneemt inschrijver graag	Zie antwoord op vraag 50 in deze 2 ^e Nvl.

				A: Kunt u aangeven wat hier de reden van was en; B: Verwacht u dat deze trend zich voortzet?	
--	--	--	--	---	--

Bijlage:

-

Einde nota van inlichtingen: