



gemeente
Haarlemmermeer

Nota van inlichtingen 2

Aanbesteding Flexibele arbeidskrachten ***Uitzenden tot en met schaal 9***

Kenmerk: 2025-511

TenderNed kenmerk: 529563

Datum: 14 juli 2025

Status: Definitief

Procedure: Europees openbaar

Contactpersoon: Mandy Reemnet, Team inkoop

1. Mededelingen aanbestedende dienst

Deze 2^e Nota van Inlichtingen bevat de beantwoording van de aanvullend ingediende vragen met betrekking tot de aanbesteding 'Flexibele arbeidskrachten; Uitzenden tot en met schaal 9.'

Sommige antwoorden/wijzigingen kunnen invloed hebben op de wijze van inschrijving en/of de inhoud van uw offerte. Wij adviseren inschrijvers daarom deze Nota zorgvuldig door te nemen en de gewijzigde onderdelen expliciet mee te nemen bij hun inschrijving.

Bijlage bij deze nota: Functieprofielen 5 meest uitgevraagde functies

2. Gestelde vragen en antwoorden

Ref-nr	Vragen-ronde	Onderwerp	Vraag	Antwoord
175	2	NVI 1 vraag 45	Het bevestigen aan opdrachtgever dat de VOG aanwezig is, is conform AVG helaas niet toegestaan. Opdrachtnemer kan als alternatief een eindverklaring aanleveren, hiermee bevestigen we dat het dossier van de uitzendkracht compleet is. Is dit voor u akkoord?	De voorgestelde eindverklaring is alleen akkoord wanneer de inschrijver garandeert dat hij daarmee tevens (indirect) verklaart dat de noodzakelijk VOG aanwezig is.

176	2	NVI 1 vraag 26 en 104	U geeft in antwoord 104 aan dat het in artikel 4.5 VNG voorwaarden enkel gaat om boetes of sancties die worden veroorzaakt en voor rekening komen van de Opdrachtnemer, maar dat is niet in alle gevallen juist. In het kader van de wet arbeid vreemdelingen (WAV) en de wet identificatieplicht heeft u als feitelijk werkgever, naast de formele werkgever ook zelf wettelijke verplichtingen, waaruit bestuursrechtelijke sancties kunnen voortvloeien als deze niet (goed) worden nageleefd. Bijvoorbeeld: Niet alleen de formele werkgever, maar ook u als feitelijk werkgever dient de identiteitsdocumenten van de vreemdelingen te bewaren. Bovendien legt artikel 15 Wav ook een verplichting op aan de inlener van uitzendkrachten om de identiteit van de uitzendkracht aan de hand van het originele ID bewijs op de werkvloer te controleren met het oog op personeelsverwisseling. Dit zijn verplichtingen die u zelf dient uit te voeren en waar Opdrachtnemer geen invloed op kan uitoefenen. Het is daarom disproportioneel en in strijd met Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit om de aansprakelijkheid voor alle bestuursrechtelijke en strafrechtelijke sancties eenzijdig bij de opdrachtnemer te leggen. Hiermee worden uw eigen wettelijke verantwoordelijkheden ten onrechte verlegd. Bent u bereid om 4.5 aan te passen aan bovenstaande situatie en beide partijen verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen strafrechtelijke en bestuursrechtelijke sancties, en in ieder geval voor voormelde verplichtingen? Zo nee, kunt u dan een alternatief voorstellen?	Indien opdrachtgever als overtreder wordt aangemerkt en de overtreding zelf heeft begaan dan is het logisch dat alleen de opdrachtgever hiervoor verantwoordelijk is. Ook dat opdrachtgever verantwoordelijk is voor zijn wettelijke verplichtingen is ook duidelijk en logisch. Zoals in het antwoord op vraag 104 in de Nvl 1 is geantwoord is opdrachtnemer alleen verantwoordelijk voor boetes/sancties die opdrachtnemer heeft veroorzaakt. Wij verwijzen u ook naar de toelichting op de VNG bepalingen (ten aanzien van artikel 4.5): '[...] Denk hierbij met name aan boetes die worden opgelegd in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen. Het gaat in dit artikel om boetes of sancties die worden veroorzaakt door de Contractant. Voordat een boete of sanctie kan worden opgelegd aan de Contractant of aan de Gemeente moet eerst aan een aantal vereisten worden voldaan. Bij strafrechtelijke boetes is sprake van een overtreding, daderschap en verwijtbaarheid. Ook bij bestuursrechtelijke sancties moet de Contractant als overtreder worden aangemerkt. Aan artikel 4.5 is daarom niet toegevoegd dat het aan de 'Contractant te verwijten is'.
-----	---	-----------------------	---	---

177	2	NVI 1 vraag 22	U geeft aan artikel 16.2 niet aan te willen passen en verwijst naar de wettelijke aansprakelijkheidbeperkingen. Echter zit hier geen maximum bedrag (in euro's) voor de vrijwaring op jaarbasis aan verbonden. Voor beursgenoteerde vennootschappen (en dat zijn wij) is het noodzakelijk dat niet alleen de aansprakelijkheid maar ook de vrijwaring in beide voornoemde gevallen in hoogte en bedragen beperkt is per gebeurtenis en per jaar. Het aanvaarden van een dergelijke onbeperkte vrijwaring brengt immers onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. In dit verband verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A en Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit. Wij zouden bij het aanvaarden hiervan ook in strijd handelen met Corporate Governance Code. Hierin is onder meer bepaald dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Voor ons geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door geen onbeperkte aansprakelijkheid en een onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor een beperking op te nemen. U bent er ook bij gebaat dat wij hier zo strikt inzitten en altijd beperkingen overeenkomen. Indien wij bij alle opdrachtgevers een onbeperkte vrijwaring zouden accepteren heeft dit gevolgen voor onze financiële positie en continuïteit van ons bedrijf. Met dit in het achterhoofd doen wij een dringend beroep op u om de vrijwaring in artikel 16.2 5e bullitpoint van de Algemene Inkoopvoorwaarden alsnog in hoogte te beperken, namelijk tot het bedrag waarvoor Leverancier aansprakelijk is op grond van artikel 16,1 van de Algemene Voorwaarden. Kunt u hiermee akkoord gaan? Mocht u hier niet toe bereid zijn, dan zou dat betekenen dat wij geen inschrijving kunnen doen, wat wij ten eerste zouden betreuren.	Nee, we gaan hier niet mee akkoord.
-----	---	----------------	---	-------------------------------------

178	2	NVI 1 vraag 141	Het antwoord op deze vraag lijkt anders dan de soortgelijke vraag 34. Kunt u bevestigen dat bruto onkosten of bonussen met de factor voor werkgeverslasten, maar zonder bureaumarge kunnen worden doorberekend?	Het antwoord op beide vragen in fase 1 was gelijk: eenmalige bedragen vallen onder eis 47 dwz géén bureaumarge. Netto of bruto is daarvoor niet relevant. Indien het een brutobedrag betreft mag dat uiteraard volledig (dus inclusief werkgeverslasten) worden doorberekend.
179	2	NVI 1 vraag 110	Mag opdrachtnemer aanvragen die per mail of telefonisch worden gedaan door de budgethouders wel aannemen en zelf invoeren in de portal? Zo nee, hoe borgt opdrachtgever dat de aanvragers met een veelheid aan uiteenlopende verwachtingen, communicatiestijlen en behoeften zoals genoemd in gunningscriterium G3, zich conformeren aan dit proces?	Wij zullen ons interne proces zo inrichten dat leidinggevend via de portal uitzendkrachten aanvragen.
180	2	NVI 1 vraag 50	Kan opdrachtgever bevestigen dat in de urgente situatie ook de deelnemer wordt ingezet daar waar de benodigde arbeidskrachten binnen de scope van deze overeenkomst vallen?	We begrijpen deze nadere vraag niet.
181	2	Aanbestedingsleidraad, pag 19.	In de beoordelingswaardering wordt vermeld dat de commissie de inschrijving onder andere toetst op relevantie binnen de context. Kunt u toelichten wat u precies verstaat onder 'relevantie binnen de context'?	De gevraagde relevantie betreft de mate waarin de beantwoording daadwerkelijk ingaat op de vraag. De context is gegeven in de doelstelling die aan de vraag vooraf gaat.
182	2	Vervolg vraag 81 en 14 uit nvi 1	Opdrachtnemer wil nogmaals benadrukken dat artikel 10 van de Waadi het bedrijven verbiedt om arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor het verrichten van 'bestaakte' werkzaamheden. De wetgever wil daarmee voorkomen dat werkzaamheden door ingehuurde arbeidskrachten overgenomen kunnen worden. Als dit onderkruipersverbod niet wordt nageleefd, kan bij de Nederlandse Arbeidsinspectie een melding worden gedaan van stakingsbreking. Erkent u dit? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Zoals uit de in de eerste fase gegeven antwoorden blijkt, waarnaar verwezen wordt, erkent de gemeente dit.

183	2	Vervolg vraag 83 nvi 1	Bent u bereid om artikel 8.6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden gemeente Haarlemmermeer 2025 als volgt te herformuleren: 'De Contractant spant zich tot een uiterste in dat [...]' Verder acht opdrachtnemer een onbeperkte vrijwaring disproportioneel. Wij verzoeken u dan ook de maximering van de vrijwaring te koppelen aan de maximering van de aansprakelijkheid zoals voorgesteld door Opdrachtnemer bij artikel 16. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting waarom u een onbeperkte vrijwaring wel proportioneel acht.	Niet akkoord. De gemeente moet vrijelijk conform de opdrachtvoorwaarden gebruik kunnen maken van hetgeen in deze bepaling is opgenomen zonder bijzondere lasten of beperkingen (bv. IE-rechten). Een inspanningsverplichting hiervoor acht de gemeente onvoldoende. Verder verwijzen wij u naar artikel 16.2 van de algemene voorwaarden en de antwoorden in Nvl 1 op de reeds eerder gestelde vragen over het beperken van de aansprakelijkheid. Wij passen artikel 16.2 niet aan en daarmee geldt geen beperking van de aansprakelijkheid in hoogte wat betreft het schenden van artikel 8 van de Algemene voorwaarden. Dit is redelijk en proportioneel en betekent echter niet dat sprake is van onbeperkte aansprakelijkheid, ook omdat het wettelijk aansprakelijkheidssysteem blijft gelden in aanvulling hierop.
184	2	Vervolg vraag 84 uit nvi 1	Opdrachtnemer kan hiermee akkoord gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten flexibele arbeidskrachten. Opdrachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten en zodoende ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie waar de flexibele arbeidskracht toegang toe heeft. Ook kan zij niet ingrijpen in het handelen van de flexibele arbeidskracht. Bent u bereid overeen te komen dat dit artikel uitdrukkelijk niet ziet op de in te zetten flexibele arbeidskrachten? INTERN Indien OG hier alsnog niets in wil wijzigen, dan is het advies om met alle in te zetten flexkrachten een dekkende geheimhoudingsverklaring te sluiten ten aanzien van de informatie die zij ontvangen/ter inzage krijgen bij de uitvoering van de werkzaamheden.	Zie antwoord op vraag 85 NVI1.
185	2	Vervolg vraag 88 nvi 1	Kan Opdrachtgever in ieder geval wel bevestigen dat Opdrachtnemer geen resultaatsverplichting heeft t.a.v. de werkzaamheden die de flexkracht bij Opdrachtgever zal uitvoeren en dat het goedkeuren van de gewerkte uren acceptatie van de dienst betekent? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	De opdrachtnemer heeft geen resultaatverplichting ten aanzien van de werkzaamheden die de flexkracht/uitzendkracht bij de opdrachtgever uitvoert. Het goedkeuren van de gewerkte uren betekent alleen dat de uren gewerkt zijn en zegt niets over de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden en daarmee ook niet over de kwaliteit van de door de opdrachtnemer geleverde dienst.

186	2	Vervolg vraag 92 nvi 1	Bij een contractwissel inzake de inzet van flexibele arbeidskrachten is niet per definitie sprake van overgang van onderneming. Voorwaarden voor een overgang van onderneming zijn: • Er moet sprake zijn van overgang van een onderneming of een zelfstandig deel daarvan (bij een zelfstandig deel daarvan moet het minimaal gaan om een eenheid van ondernemingsactiviteiten dat wordt overgedragen); Een economische eenheid is het geheel van georganiseerde middelen bestemd voor het uitvoeren van een al dan niet hoofzakelijk economische activiteit; • Er moet sprake zijn van behoud van de eigen identiteit; Bij een contractwissel inzake de inhuur van flexibele arbeidskrachten zal dit niet snel aan de orde zijn. Er is immers geen sprake van een economische eenheid met een eigen identiteit. Wij verzoeken u daarom nogmaals in het kader van de WAB in te stemmen met het feit dat de nieuwe uitzendwerkgever de allocatieve functie uitvoert. Hiermee voorkomen we ongewenst verassingen achteraf. Stemt u hiermee in? Zo nee, graag uw uitgebreide toelichting.	Wij verwijzen hiervoor naar antwoord op vraag 216.
187	2	Aanvullende vraag over vraag 74 uit nvi 1	Beantwoording van vraag 74 uit de eerste Nota van Inlichtingen bevestigt dat wijzigingen via het portaal moeten worden doorgevoerd, maar specificeert niet welke wijzigingen. Kunt u alsnog toelichten wat voor soort wijzigingen de gemeente, los van arbeidsvoorwaarden, via het portaal verwacht te laten verwerken? (in relatie tot eis 34 uit pve)	Dan gaat het bijvoorbeeld om verlengingen en/of wijzigingen van de uitzendopdracht.
188	2	Vraag 90 nvi - reiskosten en betaald parkeren	In de aanbestedingsstukken staat dat op de hoofdvestigingen aan de Marktplaan en Taurusavenue sprake is van betaald parkeren (onvergoed). Kunt u bevestigen of dit ook geldt voor de locatie Halfweg? Worden parkeerkosten op deze locatie wél of niet vergoed?	Parkeerkosten worden niet vergoed ook niet voor de locatie Halfweg.

189	2	Thuiswerken en hybride werken	U geeft aan dat hybride werken pas mogelijk is “na verloop van tijd” en “in beperkte mate”. Kunt u specifieker aangeven wat u verstaat onder “na verloop van tijd” en “beperkte mate”? Hoe vaak komt hybride werken momenteel voor onder uitzendkrachten tot en met schaal 9?	Voor een goede uitoefening van de werkzaamheden is het werken op locatie van belang om een veelheid aan redenen (inhoud werk leren kennen, collega's waarmee samengewerkt wordt). In sommige functies is hybride werken niet of minder mogelijk, in andere functies kunnen daar meer mogelijkheden toe bestaan. Echter, pas na verloop van tijd omdat eerst kennis van- en routine in werkzaamheden zal moeten zijn opgedaan, afhankelijk van situatie, werkzaamheden etc. en altijd in afstemming met en goedkeuring van leidinggevende. Het zwaartepunt van de werkzaamheden zal altijd op locatie plaatsvinden. Gezien situationele omstandigheden en verschillen in uitzend-aanvragen is niet aan te geven in welke mate dit momenteel voorkomt.
190	2	Vraag 66 nvi 1 - Aantal uitzendkrachten en locaties	Kunt u aangeven hoeveel uitzendkrachten er momenteel werkzaam zijn op de locaties Halfweg, Nieuw-Vennep en Hoofddorp? En kunnen uitzendkrachten flexibel op meerdere locaties binnen de gemeente Haarlemmermeer worden ingezet?	De inzet van uitzendkrachten vallende onder deze overeenkomst op de locaties Halfweg en Nieuw-Vennep is momenteel afwezig of zeer gering. Ja, in principe kunnen uitzendkrachten op meerdere locaties binnen de gemeente worden ingezet.
191	2	Vraag 4 en 5 nvi 1 - Verlaagde omrekenfactor na 520 uur (en 936 uur overnametermijn)	In eis 48 wordt gesproken over een verlaagde omrekenfactor (ORF) na 520 gewerkte uren, terwijl de overnametermijn 936 uur bedraagt. Kunt u toelichten wat de reden is voor het verschil tussen deze twee termijnen? En waarom zou er in dit kader een lagere ORF gelden vanaf 416 resterende uren?	Het gaat hier om twee eisen die los van elkaar gezien moeten worden. Eis 7 betreft overname van de flexibele kracht na 936 uur of inzet na 1 jaar. Eis 48 betreft verlengd uitzenden van de flexibele kracht met een lagere omrekenfactor na 520 uur. Het is aan de Opdrachtgever of zij de flexibele kracht willen verlengen of overnemen.
192	2	Nota van Inlichtingen 1, vraag 112.	In de aanbestedingsdocumentatie en de Nota van Inlichtingen is vermeld dat uitzendkrachten in fase A uitsluitend met een uitzendbeding mogen werken. Wij willen u er echter op wijzen dat in fase A ook arbeidsovereenkomsten zonder uitzendbeding mogelijk zijn, waarbij het volledige risico bij de inschrijver ligt. Wij verzoeken u dan ook dringend om uw standpunt ten aanzien van uitzenden zonder uitzendbeding in fase A opnieuw te overwegen. Mocht u hier niet mee kunnen instemmen, verzoeken wij u om een heldere en onderbouwde toelichting te geven waarom uitzenden zonder uitzendbeding in fase A niet is toegestaan, terwijl dit geen enkel risico voor de opdrachtgever met zich meebrengt en juist bijdraagt aan goed werkgeverschap. Het eerdere	Als aanbieder eigen werknemers zonder uitzendbeding wil (kunnen) plaatsen op dezelfde wijze en tegen dezelfde voorwaarden als flexkrachten/uitzendkrachten met een uitzendbeding bestaat daar geen bezwaar tegen.

			antwoord in de Nota van Inlichtingen biedt hiervoor onvoldoende duidelijkheid.	
--	--	--	--	--

193	2	NVI I vraag 47, 112, 125 uitzendbeding	u stelt dat deze opdracht toeziet op uitzenden en zodoende het uitzendbeding van toepassing is. echter in vraag 125 geeft u aan dat de laatste zin vervalt, klopt onze aanname dan dat uitzenden ook zonder beding is toegestaan? zo niet willen wij u er attenderen dat uitzenden is op basis van een uitzendovereenkomst welke met of zonder uitzendbeding wordt afgesloten. in de CAO van uitzendkrachten, artikel 9 is hiertoe het volgende opgenomen: Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst: 1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzend[1]kracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariering en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao. 2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen. 3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan: a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding; Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A/1-2. b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding; Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst. Los van het feit van dat uitzenden zonder uitzendbeding voor	zie reactie bij vraag 192
-----	---	--	--	---------------------------

			u geen risico's met zich meebrengt en richting flexkrachten gezien wordt als beter werkgeverschap. Is het ook gewoon uitzenden zoals u zelf ook al aangeeft. Daarom willen wij u verzoeken om ook uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding in fase A toe te staan. Graag uw akkoord hierop.	
194	2	NVI I vraag 111	U geeft in uw antwoord aan dat enkel ervaring binnen het uitzenden aan gemeenten prio heeft boven een veel bredere ervaring van een intercedent. Kunt u aangeven waarom ervaring binnen een gemeente voor u zo belangrijk is, boven een veel bredere uitzendervaring van intercedenten. Het is immers de rol van een intercedent om vraag en aanbod samen te laten komen, juist een bredere kennis van de markt, etc gaat bijdragen om uw vacatures in te vullen. Wij	Aantoonbare ervaring van intercedenten in het uitzenden binnen gemeenten danwel overheid is voor Gemeente van belang gezien specifieke context, inhoudelijkheid van functies, processen, procedures zoals binnen gemeenten en/of overheid gebruikelijk en van toepassing opdat een goede match tussen kandidaat en uitgevraagde werkzaamheden gerealiseerd kan worden.

			willen dan ook verzoeken om een bredere kennis van intercedenten ook toe te staan, zo niet, dan ontvangen wij graag uw motivatie hieromtrent.	
195	2	NVI I vraag 102	wat is voor opdrachtgever de reden om in geval van ontbinding geen ongedaanmakingsverbintenissen intreden met nee te beantwoorden? kunt u hier een duidelijke motivatie op geven. inschrijver wil u namelijk toch verzoeken om hier wel mee in te stemmen. Omdat de geleverde prestaties naar hun aard niet ongedaan te maken zijn en het terugdraaien daarvan geen praktisch of juridisch effect heeft, achten wij het niet passend om ongedaanmakingsverbintenissen te laten intreden bij ontbinding.	Omdat de gemeente zich niet vooraf wil beperken tot een bepaalde keuze hierin. Afhankelijk van de situatie kan alsnog besloten worden tot ongedaanmaking en bij geleverde diensten kan het ook betekenen dat sprake is van een waardevergoeding waarbij het terugdraaien dus wel praktisch en juridisch effect kan hebben.
196	2	Kinderopvang toeslag nvi vraag 95	Kinderopvang toeslag is een vast element in de ABU kostprijs opbouw ter hoogte van 0,50%. deze is zodoende standaard onderdeel. Wij willen u verwijzen naar de website van de ABU: https://www.abu.nl/kennisbank/cao-voor-uitzendkrachten/kostprijs-elementen/ . Kunt u daarom instemmen om het element kinderopvang wel onderdeel te laten zijn van de kostprijs? zo niet, wat is de reden dat u bij u standpunt blijft om dit niet op te laten nemen?	De basispremie WAO/WIA bestaat uit een deel voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF) en een opslag voor de kinderopvang. De basispremie WAO/WIA is onderdeel van het tarievenblad. Het is niet toegestaan om aanvullend 0,50% op te nemen in de loonsomfactor.

197	2	Overgang van onderneming NVI vr 92	Opdrachtnemer wil u verzoeken van overgang van onderneming af te zien, omdat het enkel overnemen van uitzendkrachten geen overdracht van een economische eenheid betreft in de zin van artikel 7:662 BW e.v. Uitzendkrachten zijn juridisch in dienst van de uitzendonderneming, er is geen overdracht van organisatie, leiding, middelen of werkstructuur, en er wordt geen identiteit of continuïteit van de vorige leverancier overgenomen. Dit wordt bevestigd in vaste jurisprudentie, waaronder het arrest Hernandez Vidal van het Europese Hof van Justitie. Kunt u bevestigen dat het overnemen van uitzendkrachten in deze context niet wordt aangemerkt als overgang van onderneming, en dus niet verplicht is? Indien u bij uw standpunt blijft dat sprake is van overgang van onderneming, ondanks dat uitsluitend uitzendkrachten worden overgenomen: kunt u dan toelichten op basis van welke juridische en feitelijke gronden u meent dat sprake is van een overdracht van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, inclusief een onderbouwing hoe dit zich verhoudt tot de geldende jurisprudentie waarin juist is bepaald dat het enkele overnemen van flexibel personeel – zonder overdracht van leiding, middelen of organisatie – geen overgang van onderneming vormt?	Wij verwijzen hiervoor naar antwoord op vraag 216.
198	2	NVI I vraag 67	inschrijver kan zich niet vinden in uw gegeven antwoord. Inschrijvers dienen in hun prijsopstelling een reservering op te nemen ten aanzien van verzuim. Het te laag opnemen van verzuim heeft directe impact op de kosten van inschrijver. Een te hoog percentage betekent voor u extra kosten. Dit maakt dat een inzicht in verzuim weldegelijk voor inschrijvers van groot belang is, mede omdat dit vasstaat voor de duur van de overeenkomst. Wij willen u dan ook verzoeken om uw standpunt hierin te herzien. Indien u dit niet doet, wil inschrijver graag van u vernemen of u akkoord bent om het	Nee, en ook niet akkoord met het jaarlijks aanpassen in de kostprijs.

			verzuim jaarlijks op werkelijk in haar kostprijs aan te passen, daar zij nu op basis van een inschatting een percentage opneemt.	
199	2	NVI I vraag 152 buiten de regio	bij het beantwoorden van deze vraag verwijst u naar bijlage 1 paragraaf 1.3. Echter dit is niet het specifieke antwoord op vraag A. Kunt u inzichtelijk maken wat u verstaat onder 'buiten de regio' en wat hieraan ten grondslag ligt, is dit op basis van plaats, of op basis van een bepaalde reisafstand, graag uw toelichting hierop.	In dit verband dient "buiten de regio" te worden verstaan als "met een woon-werk reisafstand die niet eenvoudig met fiets of OV kan worden afgelegd". De gemeente wenst te vernemen hoe inschrijvers in zullen spelen op het feit dat auto's bij haar locaties beperkt - en niet gratis - geparkeerd kunnen worden. Inschrijvers mogen daarbij van hun eigen perspectief op de redelijkheid van de reistijd uitgaan. Gemeenschappelijke locaties zijn goed bereikbaar met OV. Zie verder antwoord op vraag 189.
200	2	NVI vraag 151	u geeft aan dat u inschrijvers de creatieve vrijheid geeft in het beantwoorden van deze vraag. Echter om de vraag goed te begrijpen wil inschrijver graag weten wat u exact verstaat onder logistiek de titel van deze vraag G4. Kunt u hier een nadere toelichting op geven.	Zie antwoord op vraag 199.
201	2	NVI vraag 53	in wensvraag G1 spreekt u ook over spoed en een zorgvuldige plaatsing. Kunt u aangeven welke functies met name vanuit een spoedaanvraag worden uitgezet, en hoe vaak komt dit gemiddeld per maand/jaar voor? Wat verstaat u onder het begrip 'zorgvuldige plaatsing'?	Het is niet op voorhand te zeggen voor welke uitzendaanvragen (en daarmee de dan betreffende functie) spoed aan de orde is. Dit is situationeel afhankelijk. Met een zorgvuldige plaatsing bedoelen we hetgeen is weer gegeven onder 'doelstelling G1', ook in het geval van spoedplaatsingen die kunnen voorkomen doch in beperkte mate.
202	2	NVI I vr 63	A) In NVI vraag 63 benoemt u de meest uitgevraagde functies. om een goed beeld te krijgen van hetgeen uw wenst willen wij u verzoeken om van deze veelvoorkomende functies de functieprofielen/functiehandboek bij te sluiten. B) Kunt u daarnaast uw totale inleen inzichtelijk maken op basis van uw ingehuurde functies op basis van uren/omzet per jaar.	A) Om u een beeld te geven van de meest voorkomende functies die we uitvragen, treft u in de bijlage bij deze nota 5 functieprofielen aan. B) Nee, dat doen we niet, daarnaast bieden de cijfers uit het verleden geen garantie voor de toekomst.

203	2	NVI vr 48 VOG	In deze krappe markt is het al lastig genoeg om de gewenste kandidaat te vinden. Door vast te houden aan het in bezit hebben van een VOG voor aanvang, wordt het alleen maar lastiger om kandidaten te vinden. Veel kandidaten beschikken namelijk niet over een VOG, wachten tot deze in bezit is doet men ook niet. Daarom willen wij u toch verzoeken om kandidaten toch al te laten starten ten tijde van de aanvraag. Uiteraard wil inschrijver de kandidaat een verklaring laten teken waarin bevestigd wordt dat deze uitstroomt bij het niet kunnen overleggen van de VOG binnen gestelde termijn van max 4 weken. Kunt u hier alsnog mee instemmen? zo niet, wat is uw ervaring hierin?	Nee, de opdrachtgever stemt niet in. Ook voor eigen personeel van de gemeente Haarlemmermeer stellen wij de beschikbaarheid van een VOG voor aanvang van de werkzaamheden verplicht. Verder zie antwoord op vraag 175.
204	2	NVI 1 vraag 62	Inschrijving en ingangsdatum zijn in 2025. Inschrijvers doen hun inschrijving dus op prijspeil en situatie 2025. In dit jaar geldt dat de eindejaarsuitkering conform uw CAO en de vakantiegeldregeling vanuit de ABU CAO van toepassing zijn en niet het volledig IKB. Kunt u bevestigen dat bij inschrijven uitsluitend deze twee onderdelen gevolgd dienen te worden (conform prijzenblad) en dat de volledige IKB regeling wordt opgenomen op het moment dat deze daadwerkelijk verplicht worden?	Ja. Zie ook antwoord op vraag 212.
205	2	Nvl 1 Vraag 158	Wordt er in de huidige samenwerking met uw leverancier ook al op deze KPI gestuurd? Zo ja; kunt u inschrijvers een beeld geven van de scores/resultaten op het behalen hiervan?	Ja, deze KPI is ook nu aan de orde. Nee, we delen niet de scores/resultaten van de huidige contractpartij.
206	2	Nvl 1 Vraag 151	Om een zo specifiek mogelijke oplossing op uw uitdaging aan te dragen verzoekt inschrijver u te specificeren A: wat u onder 'buiten de regio' verstaat en B: welk percentage van uw totale populatie aan flexkrachten van 'buiten de regio' afkomstig is.	A) Zie vraag 199. B) Dat percentage is nu klein.
207	2	Nvl 1 vraag 148	U geeft uw antwoord op deze vraag aan dat er geen standaard gemiddelde looptijd is en dat de looptijd sterk varieert en afhankelijk is van de specifieke situatie waarin behoefte is aan een uitzendkracht. Om zo goed mogelijk in te spelen op uw specifieke situatie verneemt inschrijver graag welke functieprofielen gemiddeld gezien de kortste (door)looptijd hebben.	Gezien de grote verscheidenheid van organisatie-onderdelen van de gemeente en derhalve de verscheidenheid van werkzaamheden alsook situaties waarbij behoefte is aan uitzendkrachten, is sprake van een continue variatie in de tijd als het gaat om looptijden van uitzendperiodes. Er is daarmee geen vaststaande situatie van functieprofielen die gemiddeld gezien de kortste looptijd hebben.

208	2	Vraagspecificatie eis 7 PvE	In uw antwoord op eerdere (NVI vraag 163,164) vragen over de berekeningsmethodiek voor de redelijke vergoeding bij overname vóór het verstrijken van de termijn, geeft u aan dat u niet akkoord gaat met de voorgestelde standaardberekening (resterende uren x tarief x marge 25%). Het is voor ons nu echter niet duidelijk welke vergoeding u dan verschuldigd bent bij een eventuele overname. Kunt u toelichten waarom u niet akkoord gaat met de voorgestelde berekeningswijze? En wat u dan als een passende en marktconforme berekeningsmethodiek beschouwt?	Nee, we gaan niet akkoord. De voorgestelde berekeningsmethodiek is passend maar de marge in de door u voorgestelde standaardberekening willen nog niet vastleggen. Eis 7 blijft van kracht. Bij tussentijdse overname (als er nog geen 936 uur gewerkt is) van de Flexibele arbeidskracht wordt in onderling overleg een vergoeding uitbetaald, uitgaande van een inzet van maximaal 936 uur.
209	2	Vraagspecificatie eis 7 PvE	In Nvl 1 Vraag 165 stelden wij u onderstaande vraag: In eis 7 wordt een kosteloze overname toegestaan na 936 uur of maximaal één jaar inzet. In de markt is het gebruikelijk om – mede gezien de investeringen van opdrachtnemers – een urennorm van 1040 uur te hanteren, zonder koppeling aan een maximale inzetduur. Bent u bereid om de bepaling inzake kosteloze overname aan te passen naar uitsluitend een urennorm van 1040 uur, zonder koppeling aan een maximale inzetduur van één jaar? U antwoordde hierop met ‘nee’ maar inschrijver blijft alsnog geïnteresseerd in uw toelichting daarop. Kunt u toelichten waarom wordt afgeweken van deze gangbare praktijk?	In onze optiek is hetgeen wat gesteld is in eis 7 passend en marktconform.

210	2	Nvl 1 vraag 8 en 91	In het antwoord op vraag 8 en 91 geeft de gemeente aan dat zij informatie zal aanleveren over wijzigingen in specifieke, niet-openbare voorwaarden zoals het personeelshandboek. Dezelfde logica geldt voor de concrete toepassing van de CAO Gemeenten, zoals de exacte functiewaardering en inschaling. Hoewel de CAO-tekst openbaar is, is de specifieke toepassing ervan binnen uw organisatie dat niet. Het volledig bij ons als Opdrachtnemer leggen van de verantwoordelijkheid en het risico voor de correcte interpretatie van de arbeidsvoorwaarden van de Opdrachtgever, is naar onze mening disproportioneel. De noodzaak voor een heldere informatieverstrekking door de gemeente wordt nog dwingender door de invoering van de Wet meer zekerheid flexwerkers (januari 2026). Uitzendkrachten krijgen dan recht op een gelijkwaardige beloning, wat inhoudt dat zij minimaal gelijkwaardig beloond moeten worden als vaste medewerkers van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie. Kunt u daarom, in het verlengde van uw toezegging in vraag 91 en met het oog op proportionaliteit en de aankomende wetgeving, bevestigen dat de gemeente de plicht heeft om ons tijdig, juist en volledig te informeren over alle elementen die nodig zijn voor de vaststelling van de correcte en gelijkwaardige beloning, en dat wij op de juistheid van deze door u verstrekte informatie mogen vertrouwen? Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Wij verwachten van opdrachtnemer dat deze actief de ontwikkelingen in de Cao Gemeente monitort en opdrachtgever actief informeert over de gevolgen voor de bij opdrachtgever geplaatste uitzendkrachten. Daar waar de Cao Gemeenten een concrete lokale invulling heeft, is het aan opdrachtgever opdrachtnemer daarover te informeren opdat opdrachtnemer kan voldoen aan artikel 21 uitzend Cao. Hierbij is te denken aan de aan de functie verbonden functiewaardering. Maar ook eventuele lokale rechtspositionele regelingen, vastgelegd in het Personeelshandboek Haarlemmermeer. Wij verwachten daarin van opdrachtnemer ook een actieve houding. Laat onverlet de verplichting voor opdrachtgever om informatie te verstrekken aan opdrachtnemer.
-----	---	---------------------	--	--

211	2	Nvl 1 vraag 28	In uw antwoord stelt u dat de aansprakelijkheid onder de verwerkersovereenkomst onbeperkt is, verwijzend naar artikel 16.2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden. Echter, in de door u voorgeschreven Standaard Verwerkersovereenkomst VNG staat in artikel 6.1 expliciet dat ""Eventuele in de Hoofdovereenkomst overeengekomen beperkingen van de aansprakelijkheid ook betrekking hebben op de Verwerkersovereenkomst"". Uw antwoord is daarmee in directe tegenspraak met de tekst van de overeenkomst die u ons verplicht te aanvaarden. Kunt u bevestigen dat artikel 6.1 van de Standaard Verwerkersovereenkomst VNG prevaleert en dat de aansprakelijkheid onder de verwerkersovereenkomst derhalve wél beperkt is conform de bedragen zoals genoemd in artikel 16.1 van de Algemene Inkoopvoorwaarden? Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Wij zijn het niet met u eens dat artikel 6.1 van de VNG-verwerkersovereenkomst in tegenspraak is met ons eerder gegeven antwoord. Wij hebben u verduidelijkt dat geen sprake is van een beperking in hoogte wat betreft aansprakelijkheid met betrekking tot de verwerkersovereenkomst. Wij verwijzen u nogmaals naar artikel 16.1. Zoals u ook in artikel 6.1 van de VNG-verwerkersovereenkomst kunt lezen staat duidelijk beschreven dat <u>eventuele</u> in de hoofdovereenkomst opgenomen beperkingen gelden. Dat is hier dus niet het geval.
212	2	Nvl 1 Vraag 62	De levensloopbijdrage van 1,5% is normaliter ook onderdeel van het IKB bij gemeenten. In het prijzenblad kunnen bij de reserveringen echter enkel een percentage voor de eindejaarsuitkering en de vakantiebijslag opgenomen worden. Kunt u bevestigen dat de levensloopbijdrage van 1,5% geen onderdeel uitmaakt van de kostprijs? Indien niet, kunt u aangeven waar en hoe dit percentage opgenomen kan worden, of eventueel het prijzenblad hierop aanpassen?	Het IKB in de sector Gemeenten is opgebouwd uit 4 onderdelen. Eén onderdeel is een vergoeding van 1,5% en vindt zijn oorsprong in de bijdrage van de werkgever ten tijde van het bestaan van de levensloopregeling. De bijdrage levensloop is geen onderdeel van de inlenersbeloning en is daarom nu nog niet opgenomen in het prijzenblad. In verband met de Wet meer zekerheid flexwerkers en de per 1 januari 2026 in de uitzend Cao opgenomen artikel over gelijkwaardige beloning (artikel 21) zal het volledige IKB-onderdeel zijn om te komen tot een gelijkwaardige beloning. Zie ook vraag 204.
213	2	NVI I Vraag 96	De transitievergoeding wordt berekend over het gemiddeld loon, inclusief looncomponenten zoals ORT en overwerk, aangezien dit wettelijk verplicht is op grond van artikel 7:673 BW en het Besluit loonbegrip transitievergoeding. Bent u bereid het tarievenblad hierop aan te passen? Indien niet, kunt u dit toelichten?	Wij passen het tarievenblad niet aan. Op het tarievenblad is de component 'transitievergoeding' opgenomen. U kunt hier een percentage opnemen dat u passend acht gezien het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. Overwerk en onregelmatige diensten voor uitzendkrachten komt in de praktijk niet of nagenoeg niet voor.

214	2	Nvl 1 vraag 135	U geeft aan dat er nog sprake is van 4 uitzendperiodes tot het eind van het jaar. Het is inschrijver niet duidelijk wat hiermee bedoeld wordt. Kunt u dit toelichten?	Per abuis is bij de betreffende beantwoording gesproken over uitzend periodes waar uitzend krachten was bedoeld.
215	2	Nvl 1 vraag 46 en vraag 118	U geeft in het antwoord op vraag 46 aan dat het implementatieplan tussen 23 sept (voorlopige gunning) en 14 oktober (definitieve gunning) ingeleverd moet zijn. In het antwoord op vraag 118 geeft u aan dat inschrijvers na voorlopige gunning 10 werkdagen hebben om het implementatieplan aan te leveren. Dat is een andere termijn dan in vraag 46. Welke is juist?	Ter verduidelijking: Het is inderdaad de bedoeling dat inschrijvers binnen 10 werkdagen na de voorlopige gunning een conceptversie van het implementatieplan aanleveren. Dit geeft de gemeente de mogelijkheid het plan tijdig te beoordelen en, indien nodig, terugkoppeling te geven. Zo blijft er voldoende tijd over om het plan aan te passen en tot een definitieve versie te komen vóór de definitieve gunning op 14 oktober.
216	2	Nvl 1 vraag 92, 119, 121	In antwoord op vraag 92 stelt u dat de wetgeving omtrent Overgang van Onderneming (OVO) van toepassing is op de migratie van uitzendkrachten. Wij zijn van mening dat dit juridisch onjuist is en tot onwerkbaar risico's leidt. Volgens vaste jurisprudentie is een groep uitzendkrachten bij één inlener geen 'economische eenheid', waardoor niet aan de criteria voor OVO wordt voldaan. Bovendien verplicht de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ons tot een allocatieve functie (werving en selectie), wat haaks staat op een automatische overgang via OVO. Het doorvoeren van een overname zonder onze allocatieve rol te vervullen, creëert voor ons het acute risico dat de arbeidsrelaties worden geherkwalificeerd als payroll. De correcte, marktconforme en overigens gebruikelijke aanpak is een migratieproces waarbij wij zittende krachten een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden met toepassing van de regels voor 'opvolgend werkgeverschap'. Dit waarborgt de rechten van de medewerker en is in lijn met de WAB. Bent u bereid uw standpunt te herzien en in de contractdocumenten uit te gaan van een migratieproces zoals aangegeven in de gestelde vragen?	Gemeente wenst dat flexkrachten naadloos overgaan van de huidige dienstverlener naar de nieuwe dienstverlener. Gemeente wenst dienstverlener niet de mogelijkheid te bieden flexkrachten te weigeren. De hier voorgestelde aanpak voldoet hieraan.

217	2	NVI I Vraag 95	In het kader van de ABU-CAO geldt een structureel kostprijsselement van 0,5% voor kinderopvang, dat in de loonkostprijs van uitzendkrachten wordt opgenomen. Kunt u bevestigen dat deze 0,5% conform de ABU-CAO kostprijs wordt meegenomen, en wordt verwerkt in de premie WAO/WIA? Indien niet, kunt u onderbouwen waarom niet?	zie antwoord op vraag 196.
218	2	NVI I Vraag 3	Kunt u bevestigen dat bruto vergoedingen in dat geval tegen de loonsomfactor, dus zonder bureaumarge, doorbelast mogen worden?	Ja

Bijlage: Functieprofielen 5 meest uitgevraagde functies

Administratief medewerker

Mbo | € - € | Jaarcontract met intentie voor vast | 36 uur

Werken als Administratief Medewerker bij gemeente Haarlemmermeer betekent ...

- Zorgdragen voor een correcte financiële administratie;
- Bijdragen aan verbeteringen;
- Samenwerken met collega's om tot goede resultaten te komen.

De kern van jouw functie

Als administratief medewerker binnen debiteuren zorg je er samen met de collega's voor dat facturen worden verstuurd naar aanleiding van aangeleverde inningsopdrachten. Daarnaast verstuur je aanmaningen, brieven i.v.m. betalingsregelingen, heb je contact met debiteuren via mail of telefoon, etc. Ook het verwerken van ontvangsten behoort tot het takenpakket.

Andere werkzaamheden binnen het team kunnen zijn: ervoor zorgen dat binnenkomende facturen binnen één werkdag naar de juiste persoon in de organisatie worden verzonden, Je gaat zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke of gevoelige informatie. Je draagt bij aan een goed gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van de ander/het team. Je organiseert en regelt je eigenwerkzaamheden en stelt de juiste prioriteiten. Je werkt accuraat en nauwgezet en zet je in om de doelstellingen van de afdeling te halen. Je deelt informatie en ervaringen die van belang zijn voor anderen met collega's, de teammanager of andere belanghebbenden. Je luistert met volle aandacht zodat duidelijk wordt wat de ander bedoelt. Je maakt duidelijke afspraken en komt deze ook na en je communiceert dit met betrokkenen.

We doen het samen!

In het cluster Financiën & Administratie werken zo'n 60 medewerkers verspreid over 4 teams: team Financieel Beleid, Control en Advies (business en financial control), team Sigma (planning& control, fiscaal), BI (Business Intelligence) Unit en Debiteuren/Crediteuren en Financiële Administratie, afgekort team DCFA. In dit team werk je samen met collega's die zorgdragen voor de hele financiële administratie. Het is een team met veel collega's die er al lang werken, die zelf verantwoordelijkheid nemen en die met veel plezier hun werk doen. Je staat er in deze rol niet alleen voor, je gaat samenwerken met een zeer ervaren functioneel beheerder. Zowel binnen het cluster als het team DCFA vinden er ontwikkelingen plaats op het gebied van automatisering en digitalisering. Er zijn volop mogelijkheden om je verder te ontwikkelen binnen je eigen functie of daarbuiten.

[Ontmoet meer collega's. Samen zijn wij meer.](#)

Maak het verschil

Bij gemeente Haarlemmermeer zet jij je dagelijks in voor ruim 160.000 inwoners. Met jouw expertise, ambitie en energie kun je dus écht het verschil maken. Dat doe je samen met circa 1.250 collega's. Bij Haarlemmermeer vind je stedelijke dynamiek én een dorps karakter. Daartussen vind je prachtige natuur, rijke historie en landbouwgrond. Dat betekent dat je in je werk in aanraking komt met allerlei onderwerpen, belangen en uitdagingen. De komende jaren blijft Haarlemmermeer sterk groeien en ook onze maatschappij staat niet stil. Er is dus genoeg te doen waarbij we jouw kennis, daadkracht en visie goed kunnen gebruiken. Kom jij met ons in beweging en daag je ons uit met jouw frisse blik?

[Videolaunch](#)

Dit krijg je van ons

- Een warm welkom, goede begeleiding en grote collegiale betrokkenheid.
- Een salaris tussen de € - € bruto per maand op basis van een 36-urigewerkweek.
- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je bruto maandsalaris dat je kunt laten uitbetalen of waarmee je bijvoorbeeld extra vakantiedagen kunt kopen.
- Een goed pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ABP-pensioenregeling.
- Afhankelijk van je functie biedt gemeente Haarlemmermeer je ruimte om je werk en privé optimaal te combineren. Met flexibele werklocaties en oplossingen werk je net zo eenvoudig vanaf kantoor, huis of projectlocatie. Dit ondersteunen wij met een laptop en telefoon.
- Professionele groei met onze leerportal Bouw aan Jezelf, loopbaan coaching en Het Goede Gesprek.
- Persoonlijke vitaliteit dankzij het MEERVitaal-programma en uiteenlopende activiteiten, zoals de maand van de vitaliteit, ondersteuning bij mantelzorg, workshops en veel meer.
- Jonge Ambtenaren: een netwerk met en voor alle nieuwe collega's (jong én oud).

Dit neem je mee

Wij zoeken een medewerker Financiële Administratie die als geen ander het belang kent van een juiste en tijdige uitvoering van de administratie. Door jouw flexibele, creatieve en probleemoplossende instelling weten collega's jou te vinden. Je vindt het geen probleem om collega's te helpen bij hun werk als het druk is. Je vindt het leuk en uitdagend om een bijdrage te leveren aan het verbeteren en automatiseren van processen. Je doorziet daarbij wat een proces doet in de dagelijkse praktijk en initieert verbeteringen om het proces en daarmee onze dienstverlening toekomstbestendig te maken. Door jouw goede communicatieve vaardigheden ben je in staat anderen mee te nemen in jouw voorstellen.

Verder heb je:

- MBO werk- en denkniveau in de financiële richting.
- Relevante werkervaring in een soortgelijke functie.
- Ervaring met Excel, Word, Outlook, affiniteit met ICT is een pré aangezien we bezig zijn met de aanbesteding van een nieuw financieel pakket.
- Teamspeler die zowel zelfstandig als in teamverband kan (samen)werken.
- Accuratesse.

Tijdelijke functie voor maximaal een jaar.

Werken als administratief medewerker bij cluster Veiligheid binnen gemeente Haarlemmermeer betekent ...

- Dat je als professional meewerkt aan alle afwisselende werkzaamheden binnen het cluster
- Dat je een kei bent in het behouden van overzicht en zorgvuldig en accuraat werkt
- Dat je samenwerkt met een enthousiast team

De kern van jouw functie

Als administratief medewerker help je de collega's binnen cluster Veiligheid door het oppakken van administratieve taken zodat zij zich op de inhoud kunnen richten. Bijvoorbeeld door het bijhouden van actielijsten bij een teamoverleg, het maken van afspraken en administratieve taken bij de afhandeling van facturen en legesbesluiten. Daarnaast ben je het aanspreekpunt voor vragen van collega's. Als administratief medewerker ben je dus de spin in het cluster Veiligheid web.

We doen het samen!

Cluster Veiligheid werkt samen met inwoners en onze partners in veiligheid aan een veilige, leefbare en schone gemeente. Als cluster zijn we doelgericht en integer en zorgen we voor alle aspecten van veiligheid en handhaving binnen de gemeente. Het cluster bestaat uit team Openbare Orde en Veiligheid, team Bouw en Milieu, team Omgevingsvergunningen, team Advies, team Secretariaat en Ondersteuning, team Handhaving en Toezicht, team Verkeer, Evenementen en Horeca en team Regie. Deze vacature is bij team Regie. Met elkaar zetten we ons iedere dag weer in voor een veilig, schone en hele gemeente. Een serieuze taak, maar er wordt ook veel gelachen. Ons credo is open, eerlijk en transparant.

[Ontmoet meer collega's](#)

Maak het verschil

Bij gemeente Haarlemmermeer zet jij je dagelijks in voor ruim 160.000 inwoners. Met jouw expertise, ambitie en energie kun je dus écht het verschil maken. Dat doe je samen met circa 1.200 collega's. Bij Haarlemmermeer vind je stedelijke dynamiek én een dorps karakter. Daartussen vind je prachtige natuur, rijke historie en landbouwgrond. Dat betekent dat je in je werk in aanraking komt met allerlei onderwerpen, belangen en uitdagingen. De komende jaren blijft Haarlemmermeer sterk groeien en ook onze maatschappij staat niet stil. Er is dus genoeg te doen waarbij we jouw kennis, daadkracht en visie goed kunnen gebruiken. Kom jij met ons in beweging en daag je ons uit met jouw frisse blik?

Dit krijg je van ons

- Een warm welkom, goede begeleiding en grote collegiale betrokkenheid.
- Een salaris tussen de €,- en €,- bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.
- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je bruto maandsalaris dat je kunt laten uitbetalen of waarmee je bijvoorbeeld extra vakantiedagen kunt kopen.
- Een goed pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ABP-pensioenregeling.

- Afhankelijk van je functie biedt gemeente Haarlemmermeer je ruimte om je werk en privé optimaal te combineren. Met flexibele werklocaties en oplossingen werk je net zo eenvoudig vanaf kantoor, huis of projectlocatie. Dit ondersteunen wij met een laptop en telefoon.
- Professionele groei met onze leerportaal Bouw aan Jezelf, loopbaancoaching en Het Goede Gesprek.
- Persoonlijke vitaliteit dankzij het MEERVitaal-programma en uiteenlopende activiteiten, zoals de maand van de vitaliteit, ondersteuning bij mantelzorg, workshops en veel meer.
- Jonge Ambtenaren: een netwerk met en voor alle nieuwe collega's (jong én oud).

Dit zoeken we in jou

Je bent gemotiveerd om deze leuke klus aan te pakken. Je houdt van aanpakken en bent actiegericht. Je hebt goede communicatieve vaardigheden en je wilt graag leren en jezelf ontwikkelen.

Wij vinden het belangrijk dat je:

- Pro actief en benaderbaar bent;
- Creatief en benaderbaar bent;
- Beschikt over een MBO werk- en denkniveau;
- Gestructureerd en precies werkt;
- Beschikt over een klantgerichte instelling;
- Beschikbaar bent voor maximaal 24 uur per week.

Management Assistent cluster xxxxxxxx

MBO+/HBO | € - € | jaarcontract met intentie tot vast | 32-36 uur

Ben jij de proactieve managementassistent die zowel de clustermanager als de vier teams ondersteunt, verbindt en ontzorgt en haal je hier veel voldoening uit? Dan zoeken we jou.

Werken als management assistent bij gemeente Haarlemmermeer betekent...

- Dat je de Clustermanager xxx secretariael en organisatorisch ondersteunt en MT-sessies voorbereidt, acties monitort en opvolgt.
- Dat je in het hart van het cluster met het managementteam werkt aan een goede samenwerking binnen het cluster en met de andere clusters.
- Dat je breed betrokken bent bij wat er inhoudelijk speelt binnen het cluster en daarin een cruciale en ondersteunende schakel bent.

Jouw rol als Managementassistent is veelzijdig!

Als rechterhand van de clustermanager en teammanagers ben je een echte spin in het web, waarbij je ondersteunt in alle voorkomende secretariële en managementactiviteiten. Je beheert complexe agenda's, reserveert vergaderruimtes, plaatst bestellingen en speelt een belangrijke rol in onze financiële processen, contractenbank en archiefsysteem. Jaarlijks draag je ook bij aan de organisatie van verschillende activiteiten zoals bijeenkomsten, opleidingen en trainingen voor het cluster waarbij jouw betrokkenheid de processen vlekkeloos laat verlopen.

Daarnaast bereid je MT-vergaderingen zorgvuldig voor, verzorg je de verslaglegging en bewaak je dat gemaakte afspraken daadwerkelijk worden uitgevoerd. Je neemt het voortouw in het opstellen en monitoren van de middellange termijn- en jaarplanning voor het MT. Tot slot speel je een coördinerende en inhoudelijk ondersteunende rol in het opstellen en bewaken van het jaarplan en rapportage hierover.

Kortom, met jouw veelzijdige inzet zorg je ervoor dat het cluster op rolletjes loopt en het team optimaal wordt ondersteund. Ook liggen er binnen ons cluster mooie en grote uitdagingen waarbij ondersteuning nodig is. Dit geeft een verdieping in het werk en maakt ook dat je je betrokken voelt bij de onderwerpen die binnen ons cluster spelen.

Maak het verschil

Bij gemeente Haarlemmermeer zet jij je dagelijks in voor ruim 165.000 inwoners. Met jouw expertise, ambitie en energie kun je dus écht het verschil maken. Dat doe je samen met bijna 1.400 collega's. Bij Haarlemmermeer vind je stedelijke dynamiek én een dorps karakter. Daartussen vind je prachtige natuur, rijke historie en landbouwgrond. Dat betekent dat je in je werk in aanraking komt met allerlei onderwerpen, belangen en uitdagingen. De komende jaren blijft Haarlemmermeer sterk groeien tot meer dan 200.000 inwoners en ook onze maatschappij staat niet stil. Er is dus genoeg te doen waarbij we jouw kennis, daadkracht en visie goed kunnen gebruiken. Kom jij met ons in beweging en daag je ons uit met jouw frisse, inclusieve blik?

Dit krijg je van ons

- Een warm welkom, goede begeleiding en grote collegiale betrokkenheid.
- Een salaris tussen de €,- en €,- bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.

- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je bruto maandsalaris dat je kunt laten uitbetalen of waarmee je bijvoorbeeld extra vakantiedagen kunt kopen.
- Een goed pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ABP-pensioenregeling.
- Afhankelijk van je functie biedt gemeente Haarlemmermeer je ruimte om je werk en privé optimaal te combineren. Met flexibele werklocaties en oplossingen werk je net zo eenvoudig vanaf kantoor, huis of project locatie. Dit ondersteunen wij met een laptop en telefoon.
- Professionele groei met onze leerportaal Bouw aan Jezelf, loopbaancoaching en Het Goede Gesprek.
- Persoonlijke vitaliteit dankzij het MEERVitaal-programma en uiteenlopende activiteiten, zoals de maand van de vitaliteit, ondersteuning bij mantelzorg, workshops en veel meer.
- Jonge Ambtenaren: een netwerk met en voor alle nieuwe collega's (jong én oud).

Dit zoeken we in jou

Krijg jij energie van het ontzorgen van collega's? Krijg jij een goed gevoel door anderen te helpen en daarmee jouw bijdrage te leveren aan de samenleving? Is samenwerken en overzicht hebben jouw intrinsieke motivatie? Dan zien wij jou graag zo snel mogelijk ons team versterken.

Verder heb je:

- MBO+/HBO werk- en denkniveau.
- Ervaring met secretariële, administratieve en ondersteunende werkzaamheden.
- Complex agendabeheer is jou niet vreemd.
- Volledige beheersing van het MS Office pakket.
- Goede communicatieve vaardigheden, zowel mondeling als schriftelijk.
- Je kunt zowel goed samenwerken in een team als zelfstandig aan de slag.
- Je bent proactief, servicegericht en integer.
- Affiniteit met digitalisering/ digitale werkprocessen.

Herken jij je hierin? Dan maken we graag kennis met je

Competenties

Analytisch vermogen, betrouwbaar, conflicthantering, flexibiliteit, Initiatief, Inlevingsvermogen, Klantgericht, mondelinge communicatie, netwerken, omgevingsbewustzijn, plannen en organiseren, samenwerken, stressbestendigheid, vraaggericht, wendbaar, zelfstandigheid.

Medewerker Contactcenter

Mbo | € - € bij fulltime | 12-32 uur

Werken als medewerker Contactcenter bij gemeente Haarlemmermeer betekent ...

- Midden in de maatschappij.
- Elke dag vele bijzondere ontmoetingen.
- Het hart van de gemeente.

De kern van jouw functie

De gemeente Haarlemmermeer is telefonisch bereikbaar op 0900-1852. Daar komen honderden gesprekken per dag op binnen. Deze bellers sta jij op een professionele, klantgerichte wijze te woord. Je geeft informatie, maakt afspraken en meldingen en leidt de klantvraag binnen de organisatie door als dat nodig is. Jij hebt (na ingewerkt te zijn op alle 'skills') kennis op alle gebieden; burgerzaken, sociaal domein, openbare ruimte en nog veel meer. Als je bij ons werkt hebben Attestatie de Vita, controleput, precariorecht en IOAW geen geheimen meer.

Jij bent niet alleen de stem en oren van de gemeente, je bent ook de ambassadeur van deze complexe organisatie. De eerste indruk is immers erg belangrijk! Je krijgt te maken met weerstand en emoties, maar jij hebt de technieken in huis om mee te veren, goed te luisteren en het gesprek een constructieve kant op te buigen. Daar zet jij je oprechte interesse, je dienstverlenende houding, je geduld en natuurlijk je brede kennis voor in. Het doel in al deze contacten: de klant voelt zich welkom, begrepen en geholpen. Naast het telefoonwerk zijn er nog andere taken, zoals het verwerken van email, gevonden voorwerpen, de receptie in de hal en webcare. Deze taken worden toebedeeld aan ervaren collega's als afwisseling op het bellen, bij de verdeling ervan wordt onder meer gekeken naar affiniteit en het aantal uren dat iemand wekelijks aan het bellen is.

Jouw werkdag

Om 8:30 heb je de headset op en ben je klaar om de bellers te woord te staan. De zon komt op boven Beukenhorst en op de gezellige werkvloer geurt het naar koffie en thee. Een korte pauze tussendoor regel je met je collega's en je lunchpauze van een half uur is gepland. Je werkt op twee beeldschermen met meerdere systemen tegelijk om de nodige informatie te vinden, de klantvraag te registreren en contact te leggen met collega's. Dit doe je terwijl je met de klant in gesprek bent en vaak onder de druk van een wachtrij. Op een drukke dag heb je zomaar 60 bellers verder geholpen en is de tijd voorbij gevlogen. Om 17:00 zit de werkdag erop. Thuiswerken is mogelijk als je veel ervaring hebt opgedaan, maar je werkt minimaal de helft van je dagen op kantoor tussen je collega's.

We doen het samen!

Met je team én met de vele collega's in andere teams werk je intensief samen om de best mogelijke dienstverlening te kunnen bieden. Als onderdeel van team Contactcenter werk je met én voor de hele samenleving en de hele gemeentelijke organisatie. Vervelen zul je je niet snel; iedere dag krijg je gegarandeerd vragen die je nooit eerder hebt gehad!

Maak het verschil

Bij Gemeente Haarlemmermeer zet jij je dagelijks in voor ruim 163.000 inwoners. Met jouw expertise, ambitie en energie kun je dus écht het verschil maken. Dat doe je samen met meer dan 1.300 collega's. Bij Haarlemmermeer vind je stedelijke dynamiek én een dorps karakter. Daartussen vind je prachtige natuur, rijke historie en landbouwgrond.

Dat betekent dat je in je werk in aanraking komt met allerlei onderwerpen, belangen en uitdagingen. De komende jaren blijft Haarlemmermeer sterk groeien en ook onze maatschappij staat niet stil. Er is dus genoeg te doen waarbij we jouw kennis, daadkracht en visie goed kunnen gebruiken. Kom jij met ons in beweging en daag je ons uit met jouw frisse blik?

Dit krijg je van ons

- Een warm welkom, goede begeleiding en grote collegiale betrokkenheid.
- Een salaris tussen de €,- en €,- bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.
- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je bruto maandsalaris dat je kunt laten uitbetalen of waarmee je bijvoorbeeld extra vakantiedagen kunt kopen.
- Een goed pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ABP-pensioenregeling.
- Professionele groei met ons leerportaal Bouw aan Jezelf, loopbaancoaching en Het Goede Gesprek.
- Persoonlijke vitaliteit dankzij het MEERVitaal-programma en uiteenlopende activiteiten, zoals de maand van de vitaliteit, ondersteuning bij mantelzorg, workshops voor ouders met jonge kinderen en veel meer.
- Jonge Ambtenaren: een netwerk met en voor alle nieuwe collega's (jong én oud).

Dit vragen we van jou

Jij beschikt over uitstekende telefonische gespreksvaardigheden waarbij je - ondanks de afstand met de beller - verbinding weet te maken en op warm zakelijke wijze hen van informatie voorziet. Je weet iemand die boos is, verward of angstig, rustig te krijgen door goed te luisteren en het gebruik van je stem. Je kunt goed zoeken en puzzelen om de juiste informatie bij elkaar te krijgen, en weet deze vervolgens duidelijk over te brengen. Dat overbrengen kan je niet alleen goed in woord, maar ook in schrift als je meldingen of terugbelverzoeken tikt.

Er ontgaat jou niets en multitasking is je tweede natuur. Mensen vinden het fijn om jou te spreken, omdat ze voelen dat jij het beste met ze voor hebt.

Verder heb je:

- Een MBO+ werk- en denkniveau.
- Uitstekende gespreksvoering; je kan in toon en emotie aansluiten bij de klant en regie houden op het gesprek.
- Goede typesnelheid en computervaardigheden.
- Goede beheersing van de Engelse taal, in ieder geval mondeling.
- Een zelfstandige werkhouding.

Medewerker Servicedesk Facility Management

gemeente Haarlemmermeer

hbo | Maximaal € ,- | jaarcontract | 32 uur

Werken als medewerker Servicedesk bij gemeente Haarlemmermeer betekent ...

- Dat je het visitekaartje bent van cluster Facility Management en het eerste aanspreekpunt voor onze interne klant (ambtelijke- en politieke organisatie en bezoekers);
- Dat je werkt in een dynamische omgeving waarbij jij zelfstandig de regie houdt over de opvolging en afhandeling van alle uiteenlopende facilitaire klantvragen;
- Dat je verantwoordelijk bent voor het contact en de informatieoverdracht met de betrokken partijen en de registratie hiervan in ons Service Management Systeem;
- Dat je een actieve bijdrage levert aan de verdere professionalisering van onze dienstverlening.

De kern van jouw functie

De komende jaren staat in het teken van verdere positionering en professionalisering van cluster Facility Management en onze Servicedesk. Met deze ontwikkeling willen we de klant nog beter ontzorgen en onze dienstverlening verder professionaliseren. In het dagelijks werk betekent dit dat we streven naar één centraal punt waar alle klantvragen binnenkomen en waar jij als medewerker Servicedesk de regie op voert.

Je bent het eerste aanspreekpunt voor de klant, je handelt eerstelijns vragen zelfstandig af en zet waar nodig vragen door naar de FM-specialisten in de tweede lijn. De klantvraag komt bij voorkeur binnen via ons Service Management Systeem TOPdesk en je schroomt niet om dit bij onze klanten en collega's te stimuleren op (klant)vriendelijke wijze.

Lopende verzoeken volg je op en monitor je. Je zorgt voor een goede en snelle terugkoppeling naar onze klant. Je signaleert en escaleert knelpunten, denkt mee over verdere professionalisering en komt met verbetervoorstellen, waarbij het gebruiken van managementrapportages een belangrijk onderdeel is. Jouw drijfveer is om de best mogelijke dienstverlening te bieden aan onze klant en je kunt goed schakelen en prioriteiten stellen. In deze dynamische functie kan je ook gevraagd worden een rol te spelen bij projecten en daarnaast behoort het coördineren van de FM-diensten bij evenementen tot jouw dagelijks werk.

Belangrijk is dat het hier gaat om een hands-on functie, waarbij gastvrijheid en servicegerichtheid centraal staan en dat je daarnaast een kei bent in organiseren (van het werk) en het behouden van overzicht.

Een greep uit jouw takenpakket:

- * Je behandelt klantvriendelijk alle vragen, wensen en verzoeken m.b.t. onze facilitaire dienstverlening en verwerkt dit in het systeem;
- * Je bewaakt de respons- en doorlooptijden van de klantvragen en rappelleert de tweede lijn ter bevordering van tijdige afhandeling en koppelt dit terug naar de klant;
- * Je bent kritisch op jouw eigen werkzaamheden en verbetert deze waar mogelijk;
- * Je maakt gebruik van de rapportagetool in Topdesk;
- * Je bent het eerste aanspreekpunt voor leveranciers, en borgt dat zij zich aan de gemaakte afspraken houden
- * Je voert regie op de reserveringen van vergaderruimtes die geboekt worden via TOPdesk en checkt of er overige faciliteiten nodig zijn en geregeld moeten worden;
- * Je coördineert de FM-diensten bij evenementen, voert een intakegesprek met de klant en bewaakt de voortgang van de benodigde diensten;
- * Je neemt deel aan diverse (team)overleggen, volgt actiepunten op en koppelt terug aan de desbetreffende betrokkenen;
- * Je schrijft en plaatst diverse communicatie over onze dienstverlening op Intranet en onze Sharepoint site;
- * Je controleert binnenkomende facturen en zorgt dat deze op de juiste budgetten worden afgeboekt.

We doen het samen!

Cluster Facility Management (FM) faciliteert en adviseert management en medewerkers van gemeente Haarlemmermeer bij het dienen van het maatschappelijk belang. Daar geven we uitvoering aan door het bieden van gastvrije dienstverlening en de clusters te faciliteren in goede huisvesting en passende producten en diensten. Dit doen wij vanuit de organisatiewaarden “samen, waardierend en professioneel”. Wij leveren vertrouwde, betrouwbare en professionele dienstverlening die bijdraagt aan het werkplezier van onze medewerkers en klanten.

Cluster FM bestaat uit ongeveer 65 medewerkers en 3 teams. De medewerker Servicedesk valt onder team Services. Team Services is het eerste aanspreekpunt voor de interne klant van FM en bestaat uit de subteams FM-Servicedesk, Bodes, Inkomende Post, Postverzending en Ondersteuning Griffie. De Servicedesk medewerker bezetten dagelijks met één persoon de fysieke balie die gedeeld wordt met ICT. De overige teamleden werken in de backoffice op kantoor in Hoofddorp.

Maak het verschil

Bij Gemeente Haarlemmermeer zet jij je dagelijks in voor ruim 150.000 inwoners. Met jouw expertise, ambitie en energie kun je dus écht het verschil maken. Dat doe je samen met meer dan 1.200 collega's. Bij Haarlemmermeer vind je stedelijke dynamiek én een dorps karakter. Daartussen vind je prachtige natuur, rijke historie en landbouwgrond. Dat betekent dat je in je werk in aanraking komt met allerlei onderwerpen, belangen en uitdagingen. De komende jaren blijft Haarlemmermeer sterk groeien en ook onze

maatschappij staat niet stil. Er is dus genoeg te doen waarbij we jouw kennis, daadkracht en visie goed kunnen gebruiken. Kom jij met ons in beweging en daag je ons uit met jouw frisse blik?

Dit krijg je van ons

- Een warm welkom, goede begeleiding en grote collegiale betrokkenheid.
- Een jaarcontract met de intentie tot vast dienstverband.
- Een salaris van max. € ,- bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek.
- Een individueel keuzebudget van 17,05% van je bruto maandsalaris dat je kunt laten uitbetalen of waarmee je bijvoorbeeld extra vakantiedagen kunt kopen.
- Een goed pakket met secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een ABP-pensioenregeling.
- Een fijne werkplek, een telefoon en een laptop;
- Professionele groei met onze opleidingsacademie Bouw aan Jezelf, loopbaancoaching en Het Goede Gesprek.
- Persoonlijke vitaliteit dankzij het MEERVitaal-programma en uiteenlopende activiteiten, zoals de maand van de vitaliteit, ondersteuning bij mantelzorg, workshops voor ouders met jonge kinderen en veel meer.
- Jonge Ambtenaren: een netwerk met en voor alle nieuwe collega's (jong én oud).

Dit zoeken we in jou

Wij verwelkomen graag een collegiale, professionele collega die gevoel heeft voor dienstverlening. Je bent proactief, een kei in klantcontact, organiseren en prioriteren en je kunt zowel zelfstandig als in teamverband werken. Je bent sensitief, weet te verbinden en het overzicht te bewaren. Je staat onze klanten vriendelijk en kundig te woord, maakt je nieuwe systemen snel eigen en hebt oog voor een efficiënte en effectieve manier van werken en schroomt niet om jouw ideeën ter optimalisatie van processen en dienstverlening kenbaar te maken.

Verder heb je:

- Hbo werk- en denkniveau;
- Werkervaring binnen het vakgebied Facility Management is een pre;
- Eerdere ervaring bij een Service- of Frontdesk;
- 24 – 32 uur beschikbaarheid waarbij je op ons kantoor in Hoofddorp aanwezig bent;
- Kennis van de MS-Office-programma's en bij voorkeur van TOPdesk of een vergelijkbaar Service Management of FMIS-systeem.