

Nota van Inlichtingen 1 - EA Inhuur tijdelijk personeel

Gemeente Midden-Drenthe

Publicatiedatum: 22 maart 2023

* Let op: prijzenblad perceel 1 is aangepast

*Planning is aangepast: indienen vragen 2de Nvl uiterlijk 31 maart 2023

*Interactieve pdf UEA is toegevoegd

* Tabblad 2 voor veel voorkomende inhuur functies

* Bijlage 1 generieke functiebenamingen

* Bijlage 2 huidige inzet uitzendkrachten

Ref. nr.		Vraag	Antwoord	Percelen
1	Par. 1.1. leidraad en bijlage D - omvang perceel 2	Ten aanzien van perceel 2 noemt u de functies programmamanagers, teamleiders, beleidsmedewerkers en WOZ-taxateurs. Begrijpen we hieruit dat het niet of niet in hoofdzaak gaat om functies als consultants Werk en/of Inkomen, Jeugd, Wmo of Schuldhulpverlening, vergunningverleners Ruimtelijk domein, etc.? Indien dat wel het geval is, moeten deze functies dan ook niet in het prijzenblad (bijlage D) worden opgenomen, daar de tariefstelling anders is dan van een manager of beleidsadviseur?	Binnen perceel 2 passen alle functies die niet binnen perceel 1 en 4 passen. Zie tabblad 2 voor de meest ingeurde professionals en bijlage 1- Generieke functiebenamingen met overzicht populaire namen.	Perceel 2: Detacheren
2	PvE P4 minimale inleentermijn	Het valt ons op dat u in dit PvE geen eis heeft gesteld aan de minimale inleentermijn. Wenst u binnen dit perceel het ingezette personeel niet over te nemen?	Dit is geen vereiste. Indien hier sprake van is zal opdrachtgever met opdrachtnemer in overleg treden. De verwachting is dat dit niet of minimaal zal voorkomen.	Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
3	Bijlage E	Kunt u het verschil duiden tussen totale opdrachtwaarde en waarde die ziet op de kerncompetentie?	Opdrachtgever is van mening dat als inschrijver voldoet aan de kerncompetentie met de gestelde opdrachtwaarde ook in staat is de opdracht naar behoren te verrichten.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
4	PvE P1, eis 3.1	U maakt hier een verwijzing naar bijlage K. Hierin zijn ook leidinggevende functies opgenomen. Kunt u een duidelijker beeld scheppen van de functies vallend onder perceel 1, bijvoorbeeld door een overzicht aan te leveren van de functies ingehuurd in 2022?	Zie bijlagen toegevoegd aan deze nota	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
5	PvE P1, eis 2.5	U vraagt om een omrekenfactor inclusief o.a. reiskosten. Het is in de markt gebruikelijk om reiskosten separaat te factureren. Voor inschrijver en opdrachtgever is vooraf niet duidelijk in te schatten wat de daadwerkelijke reiskosten zijn. Hiervoor op basis van aanname een reservering opnemen in de prijsstelling heeft waarschijnlijk een onnodig kostenopdrijvend effect. Graag uw akkoord op separate facturatie.	Opdrachtgever houdt vast aan een tarief incl. reiskosten	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
6	PvE P1, eis 1.4	U vraagt de inschrijver hier mee te werken aan de transitie van flexibele arbeidskrachten. Kunt u een overzicht verstrekken hoeveel medewerkers dit betreft en in welke fase zij werkzaam zijn?	Zie bijlage 2- huidige inzet uitzendkrachten en payroll	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
7	Scope opdracht P4	Betreft perceel 4 enkel het plaatsnemen van gedetacheerden op vacatures op het GIP of betreft het ook het kunnen meebewegen en (ad-hoc) plannen/oproepen van medewerkers voor momenten van piek en ziek?	Kan voor beide situaties gelden	Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
8	Leidraad, par. 5.3.2	U geeft aan dat het beoordelingsteam uit 3 leden (2 teamleiders en 1 HR medewerker) bestaat en op basis van hun professionaliteit de gunningscriteria beoordelen. Betekent dit dat voor ieder perceel een eigen 'materie-deskundig' team is vastgesteld of beoordeelt één team alle inschrijvingen voor alle percelen?	Het betreft één team die alle inschrijvingen voor alle percelen beoordelen. Voor perceel 4 zal, naast het beoordelingsteam, ook de desbetreffende teamleider mee beoordelen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
9	PvE P4, eis 2.1	U geeft in deze eis toelichting op de term gedetacheerde. Nu kunnen uitzendkrachten ook in het fase-systeem gedetacheerd worden, waarbij automatisch de inlenersbeloning van toepassing is. De door u uitgevraagde dienstverlening komt overeen met onze dienstverlening op het KCC/BZ van vele gemeenten in uw regio, echter op basis van detacheren in het fase-systeem. Bent u hier tevens mee akkoord? Zo nee, graag uw onderbouwing voor het aan willen houden van een detacheringssysteem binnen het ketensysteem.	Akkoord, mits geen vaste uren doorgegeven hoeven te worden.	Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
10	ROK, art. 6.7	Aansprakelijkheid door handelen of nalaten van een werknemer komt niet voor risico van de werknemer, een en ander lijkt zich ook niet te verhouden tot de laatste volzin in dit artikel. Ook hier lijkt een verschrijving te bestaan, kunt u dat bevestigen en het artikel(lid) aanpassen om te voldoen aan de feitelijke situatie (aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door werknemer ligt bij de persoon of organisatie die feitelijk leiding of toezicht heeft of de (juridisch) werkgever, behoudens opzet of bewuste roekeloosheid)?	Zie antwoord vraag 12	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
11	ROK, art. 6.6	In dit artikel staat: "Opdrachtgever treedt op als werkgever voor de werknemers (...) van Opdrachtnemer". Bij uitzendrelaties wordt Opdrachtgever echter niet (juridisch) werkgever, maar blijft Opdrachtnemer dit. Wel is sprake van feitelijk leiding en toezicht van Opdrachtgever en zal in het kader daarvan potentieel aansprakelijkheid kunnen ontstaan voor schade van de werknemer bij Opdrachtgever. Mogelijk is hier sprake van een verschrijving of ontbreekt er aan dit artikel nadere motivering. Kunt u bevestigen dat voornoemde het geval is en overeenkomstig de feitelijke situatie het artikel(lid) aan te passen?	Zie antwoord vraag 44	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)

12	ROK art. 6.3 en 6.4	Door de huidige formulering is er sprake van onbeperkte aansprakelijkheid. Bent u bereid de aansprakelijkheid te maximeren bijvoorbeeld ter hoogte van de in lid 5 genoemde verzekeringen?	Akkoord om aansprakelijkheid te maximeren. De volgende tekst wordt toegevoegd aan artikel 6 van de ROK: De aansprakelijkheid voor schade, uit welke hoofde dan ook, is per gebeurtenis beperkt tot viermaal de opdrachtwaarde van de nadere overeenkomst per gebeurtenis, met dien verstande dat de aansprakelijkheid nooit meer zal bedragen dan €2.500.000,00 per jaar. Samenhangende gebeurtenissen worden daarbij aangemerkt als één gebeurtenis. De in dit artikel bedoelde beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen: a. ingeval van aanspraken van derden op schadevergoeding ten gevolge van dood of letsel; b. indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van opdrachtnemer; c. in geval van schending van intellectuele eigendomsrechten als bedoeld in artikel 9."	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
13	ROK art 6.2	In dit artikel staat een verwijzing naar artikel 1 lid 1. Vermoedelijk hoort daar 6 lid 1 (of met aangepaste nummering conform de vorige vraag 7 lid 1) te staan. Kunt u deze verwijzing aanpassen?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
14	Nummering raamovereenkomst	De nummering van de raamovereenkomst is vanaf artikel 6 incorrect. Graag uw aanpassing.	Dit zal worden aangepast	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
15	PvE P1, eis 4.7	De loonsomfactor stemmen wij in deze aanbestedingsprocedure af en wordt contractueel vastgelegd. Vervolgens wordt op basis van de loonsomfactor het uurtarief per kandidaat in de opdrachtbevestiging vastgelegd. Om deze reden is de loonsomfactor niet nogmaals separaat zichtbaar op de factuur. Bent u akkoord met het laten vervallen van dit deel van de eis?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
16	PvE P1, eis 3.14	Inschrijver wil graag snelheid in het selectieproces houden om zo kandidaten te enthousiasmeren en behouden in de huidige arbeidsmarkt. Bent u daarom akkoord met het voeren van online face-to-face gesprekken?	Deze eis ziet op de wettelijke verplichtingen en niet op de snelheid van het selectie proces. Indien aan de wettelijke verplichtingen voldaan dan is dit akkoord.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
17	PvE P1, eis 2.9	U hanteert een minimale inleentermijn van 702 uur. Deze periode is voor inschrijvers te kort om de investering in tijd en kosten terug te verdienen, vooral gezien de huidige arbeidsmarkt. Wij verzoeken u de minimale inleentermijn te verlengen naar 1.040 uur. Bent u hiermee akkoord?	Akkoord, met als toevoeging gemaximeerd tot een half jaar	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
18	Leidraad, par 3.2.3.2 en 3.2.3.4	Kan het zijn dat u in par. 3.2.3.2 en 4 vergeten bent perceel 4 op te nemen? Het lijkt ons logisch dat deze eisen ook op perceel 4 van toepassing zijn. Mocht dit niet zo zijn, dan ontvangen wij graag uw redenatie.	Opdrachtgever is van mening dat de NEN certificering voldoende is als geschiktheidseis voor perceel 4.	Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
19	Leidraad par 4.7	U heeft een verwerkersovereenkomst bij de aanbestedingsstukken gevoegd. Daarmee lijkt u ervan uit te gaan dat inschrijver verwerker is in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Echter, het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens ten behoeve van arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn voor perceel 1, 2 en 4 zowel opdrachtnemer als ook opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als verantwoordelijke in de zin van de AVG. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van uitzendkrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als verwerker in de zin van de AVG. Inschrijver is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op de onderhavige dienstverlening. Uiteraard zal inschrijver zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. Kunt u bevestigen dat een verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op de uitgevraagde dienstverlening? Zo nee, kunt u dan toelichten waarom niet?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
20	Leidraad, par 3.3 onder Ad. B	Doelt u met 'Bewijsstukken in het kader van kwaliteitsborging' dat de derde ook in het bezit dient te zijn van een ABU-certificaat, SNA/NEN4400-1 en ISO9001 of gelijkwaardig? Zo ja, dan leggen wij graag het volgende aan u voor. Wij doen vanwege conolidatie van de jaarcijfers een financieel beroep op onze holding. Deze holding is slechts een financiële holding. Zij heeft geen rol in het terbeschikking stellen van flexkrachten en is daarmee niet ABU, NEN/SNA of ISO-gecertificeerd. De leverende B.V. uiteraard wel. Mag inschrijver aannemen dat in deze situatie voor de holding slecht de GVA, verklaring belastingdienst en de jaarrekening aangeleverd hoeven te worden als bewijsstuk? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, zie ook pagina 23 en 24 van het beschrijvend document	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)

21	Leidraad par 3.3 onder Ad. B	Doelt u met 'Bewijsstukken in het kader van kwaliteitsborging' dat de derde ook in het bezit dient te zijn van een ABU-certificaat, SNA/NEN4400-1 en ISO9001 of gelijkwaardig? Zo ja, dan leggen wij graag het volgende aan u voor. Aangezien payroll in het ketensysteem wordt uitgevoerd en qua beloning volledig onder de cao van de inlener valt, is onze onderaannemer geen ABU lid. Daarbij volgt tevens dat de ABU cao Algemeen Verbindend is verklaard en voor overige zaken dus zeker van toepassing is. Bent u voor payrollorganisaties akkoord met een uitzondering op deze eis? Zo niet, wilt u dit dan toelichten?	De vraag is ons niet geheel duidelijk. Indien u als inschrijver niet kan voldoen aan de eisen gesteld in 3.2.3.2, 3.2.3.3 en/of 3.2.3.4 dan kunt u beroep doen op een derde. Als u bedoelt dat u beroep doet op de bekwaamheid van een derde t.a.v. payroll in perceel 1 dan dient de derde te voldoen aan de referentie-eis en daadwerkelijk voor de payroll te worden ingezet tijdens de uitvoering van de opdracht. Deze derde hoeft dan niet aan de geschiktheidseisen t.a.v. kwaliteitsborging te voldoen als u daar zelf aan kan voldoen. Indien dit geen antwoord is op uw vraag verzoeken wij u uw vraag nader toe te lichten in de 2de Nvl.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
22	Leidraad par. 5.2.1	De prijs wordt beoordeeld op basis van de gewogen gemiddelde omrekenfactor (GGO). De GGO mag niet meer zijn dan 2,2. Gezien de wijzigingen in de ABU CAO per 1 jan jl. is een degelijke maximale factor niet meer marktconform. Inschrijver verzoekt u een aanpassing te maken op de volledige bandbreedte.	Zie antwoord vraag 228	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
23	Benodigde aanpassing prijsinvulformulier	De volgende zaken ontbreken of zijn incorrect in het prijsinvulformulier van perceel 1. Graag ontvangen wij een aangepast formulier: 1. In de ABU CAO is een verplichte scholingsbesteding van 1.02% opgenomen. U geeft in het prijzenblad geen ruimte om deze reservering op te nemen. Het verzoek om het prijzenblad hierop aan te passen 2. 2023 kent 229 werkbare dagen. Kunt u het prijzenblad hierop aanpassen? 3. Sinds januari 2023 is de inlenersbeloning uitgebreid met onder andere de eindejaarsuitkering. Kunt op deze toevoegen aan de opbouw van de kostprijs?	1. Prijzenblad is aangepast 2. Prijzenblad is aangepast 3. Bij uitzenden is aangepast bij payroll valt deze onder het IKB	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
24	Aanbestedingsleidraad 1.3	Via welke websites en/of kanalen plaatst uw organisaties op dit moment uw vacatures? Wenst u deze kanalen in de toekomst ook te gebruiken om ruchtbaarheid te geven aan een inhuuropdracht?	Vooruit in Drenthe, Noorderlink, Zorgplein Noord, LinkedIn, incidenteel andere kanalen Indien nodig houden we ons het recht voor om deze kanalen in de toekomst voor inhuuropdrachten te gebruiken.	Perceel 3: Broker
25	Aanbestedingsleidraad 1.2	Bent u bereid om voor de inschrijver ten tijde van de implementatie intern één centraal contactpersoon te creëren voor de inschrijver? Zo ja, wat is de functie van deze medewerker?	Na gunning wordt dit nader afgestemd	Perceel 3: Broker
26	Aanbestedingsleidraad 1.3	Kunt u aangeven wat de rol is van uw afdeling HR tijdens de uitvoering van de opdracht?	De gebruikelijke HR rol in deze, betrokken in W&S-proces, advisering en begeleiding leidinggevenden hierin, afhankelijk van functie/vacature centraal aanspreekpunt	Perceel 3: Broker
27	Aanbestedingsleidraad 1.2	Kunt u aangeven hoeveel inhurende managers inhuurbevoegdheid hebben (en vanuit welke afdelingen)? Op deze wijze krijgen wij een beter beeld van uw organisatie	Alle leidinggevenden hebben inhuurbevoegdheid na advisering door HR	Perceel 3: Broker
28	Aanbestedingsleidraad 1.2	Maakt u gebruik van een softwareportaal om de inhuuropdrachten uit te zetten? Zo ja, welke? Zo niet, heeft u interesse dat uw (broker)inhuuraanvragen via een portaal verlopen	Nee, op dit moment niet	Perceel 3: Broker
29	Aanbestedingsleidraad 1.3	Wat is voor u de ideale samenstelling van de functionarissen en contactpersonen aan uw kant ten tijde van de implementatie en de uitvoering?	Na gunning wordt dit nader afgestemd	Perceel 3: Broker
30	Aanbestedingsleidraad 1.3	Heeft u op dit moment een eigen urenregistratiesysteem? Zo ja, wenst u dat de nieuwe dienstverlener hierop aansluit?	Nee, op dit moment is hier geen behoefte aan	
31	Aanbestedingsleidraad 1.2	Op welke functies verwacht u in te gaan lenen ten aanzien van perceel 3 (brokerperceel)?	Perceel 3 richt zich op niche specialisten en ZZP'ers van een relatief hoger (HBO+) opleidingsniveau en biedt de oplossing indien in de minicompetitie uit perceel 2 geen passend aanbod wordt gedaan.	Perceel 3: Broker
32	Payroll	Kunt u aangeven wat de (verwachte) verhouding tussen uitzenden en payroll is op basis van de afgelopen jaren?	Hier hebben wij geen inzicht in	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
33	Onderbrengen payroll	Is onze aanname correct dat de payrollkrachten worden ondergebracht bij de leverancier met de laatste inschrijfprijs? Zo nee? Hoe ziet u dat payroll wordt ingericht?	Dat is correct	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
34	Maximale omrekenfactor	De afgelopen jaren zijn er meerdere kostprijsverhogende veranderingen geweest in de tariefsopbouw voor uitzenden, waaronder de eindejaarsuitkeringen en pensioenregeling. Gaat u daarin akkoord met een maximale omrekenfactor van 2,4?	Zie antwoord vraag 228	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
35	Beschrijvend document 4.4	U stelt dat de opdrachtnemer 2% van de opdrachtsom ingezet dient te worden voor Social Return. Wij gaan ervan uit dat bij perceel 3 deze 2% wordt berekend over de opslag A: intermediaire dienstverlening en niet over het totale uurtarief. Bovendien gaan wij ervan uit dat er geen Social Return verplichting is over opslag B: Contractservice. Kunt u dit bevestigen?	Zie antwoord vraag 240	Perceel 3: Broker
36	Prijzenblad / 5.2.1 Beoordeling prijs	Kunt u voor Perceel 3 een verdere uitleg geven van de beoordelingswijze. Daarbij onder andere aandacht aan het omslagpunt, hoe deze is bepaald en waarom deze wordt toegepast?	Het omslagpunt betreft het midden van de gegeven waardes en daarmee komt een lineair prijsvergelijk tot stand.	Perceel 3: Broker
37	Subgunningscriterium 2: Interview, pag. 32. Aanbestedingsleidraad	Hoeveel personen en welke functies zijn er vanuit opdrachtgever aanwezig bij het interview?	In totaal 4 personen: teamleider Advies, teamleider OOV, HR adviseur en de inkoopadviseur	Perceel 2: Detacheren
38	Subgunningscriterium 1: Plan van Aanpak, pag 32 Aanbestedingsleidraad	Wat verstaat u zoal onder een partnerschap en welke rol ziet u voor de gemeente weggelegd binnen dit partnerschap?	Dit is aan de inschrijver om in te vullen	Perceel 2: Detacheren
39	Subgunningscriterium 1: Plan van Aanpak, pag. 32. Aanbestedingsleidraad	Kunt u aangeven met betrekking tot perceel 2 wat de voor u gewenste situatie is met betrekking tot de overgang van de huidige contractant naar de nieuwe contractant? Hoe wenst u dat personeel overgenomen gaat worden? Graag uw toelichting in deze.	Dit is alleen van toepassing voor perceel 1 om uit te werken.	Perceel 2: Detacheren
40	UEA	De UEA tool in TenderNed genereert een ingevuld UEA wanneer deze wordt afgerond en slaat deze automatisch op onder in te dienen documenten. Dient dit UEA ook nog getekend te worden of is de digitale versie in TenderNed voldoende?	Ook deze versie dient rechtsgeldig te worden ondertekend.	Perceel 2: Detacheren
41	Aanbestedingsleidraad	Aan wie draagt inschrijver op tactisch/strategisch niveau verantwoording af (perceel 2)?	Verantwoordelijke HR en manager Bedrijfsvoering	Perceel 2: Detacheren
42	Aanbestedingsleidraad	Aan wie draagt inschrijver in de operationele uitvoer verantwoording af (perceel 2)?	Betreffende teamleider	Perceel 2: Detacheren

43	Concept raamovereenkomst	"Graag zouden wij onderstaande artikelen laten opnemen omtrent arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid, zie in rood. Artikel XX. Aansprakelijkheid 1. Opdrachtnemer verplicht zich gedurende de looptijd van de Overeenkomst een gangbare Aansprakelijkheid Verzekering voor Bedrijven (AVB) aan te houden waarbij het risico voor zaak- en personenschade tot een verzekerd bedrag van EUR 1.000.000,- per gebeurtenis en EUR 2.000.000 per totaal van gebeurtenissen per jaar is gedekt. 2. Opdrachtnemer aanvaardt aansprakelijkheid tot een maximum van EUR 1.000.000 per gebeurtenis en een maximum van EUR 2.000.000 per jaar voor zaak- en personenschade die een direct gevolg is van zijn toerekenbaar tekortschieten in de nakoming van zijn verplichtingen uit de Overeenkomst(en) of aansprakelijkheid die voortvloeit uit zijn onrechtmatige daad. Aansprakelijkheid voor gevolgschade (waar onder meer wordt verstaan gederfde winst, financiële schade en gemiste besparingen) is uitgesloten. 3. Het in het vorige lid bepaalde vervalt echter indien de schade een gevolg is van opzet of grove schuld van Opdrachtnemer. 4. Op grond van artikel 7:658 lid 4 BW zal Opdrachtgever de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee Flexmedewerker de arbeid verricht, op zodanige wijze inrichten en onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de Flexmedewerker in de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden schade lijdt. Opdrachtgever is jegens de Flexmedewerker die onder leiding en toezicht van Opdrachtgever staat aansprakelijk voor de schade die de Flexmedewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of de Opdrachtnemer daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658* en/of artikel 7:611 BW. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer tegen eventuele vorderingen tegen Opdrachtnemer uit hoofde van dit artikelid. * Tenzij Opdrachtgever aantoont dat Opdrachtgever de in artikel 7:658 BW gestelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Flexmedewerker. 5. Opdrachtnemer is tegenover de Opdrachtgever en/of derden en/of de Flexmedewerker niet aansprakelijk voor: - schaden en verliezen die de Flexmedewerker toebrengt aan de Opdrachtgever of derden; - verbintenissen die de Flexmedewerker is aangegaan met of jegens Opdrachtgever of derden; - schade die de Flexmedewerker lijdt doordat een aan de Flexmedewerker toebehorende zaak welke hij/zij met instemming van de Opdrachtgever gebruikte t.b.v. de uitvoering van zijn werkzaamheden is beschadigd of teniet is gegaan. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer tegen eventuele vorderingen tegen Opdrachtnemer uit hoofde van dit artikelid. "	1. Niet akkoord. Wij hanteren de bedragen volgens de leidraad in paragraaf 3.2.2.1. 2 en 3. Akkoord om aansprakelijkheid te maximeren. Zie antwoord vraag 12. 4. Wordt niet overgenomen. Zie antwoord vraag 55 5. Wordt niet overgenomen. Zie antwoord vraag 55	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
44	Concept raamovereenkomst artikel 2.3	"wij missen hierin een duidelijke omschrijving inzake leiding en toezicht. Wij stellen voor artikel 2.5 aan te passen naar onderstaande, zie aanpassing in rood. 2.5De voorwaarden van deze Raamovereenkomst zijn integraal van toepassing op alle Nadere Overeenkomsten, die gedurende de looptijd van deze Raamovereenkomst tussen Opdrachtgever enerzijds en Opdrachtnemer anderzijds worden gesloten met betrekking tot opdrachten tot het verrichten van in een Offerteaanvraag gespecificeerde door een Flexibele Arbeidskracht, onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever, te verrichten werkzaamheden en de daarmee samenhangende door Opdrachtnemer te verrichten Diensten, tenzij in een Nadere Overeenkomst uitdrukkelijk schriftelijk van deze Raamovereenkomst wordt afgeweken en de afwijking geen wezenlijke wijziging betreft."	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
45	Programma van eisen – Perceel 1: Uitzenden en payroll - Artikel 3.17	Wanneer vervanging noodzakelijk is heeft inschrijver hierin een verplichting?	Ja, zie 3.17 perceel 1	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
46	Programma van eisen – Perceel 1: Uitzenden en payroll - Artikel 3.14	Is vervaring bij ziekte/kort verzuim & bijzonder verlof een verplichting richting inschrijver	ja, indien vervanging gewenst is door opdrachtgever. Of dit gewenst is en zo ja op welke termijn vindt plaats na afstemming met opdrachtgever.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
47	Inhoud Perceel 1 (Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel, artikel 3.2.3.1. Perceel1: uitzenden & detacheren)	Volgens de CAO gemeente wordt door de werkgever het systeem van functiewaarding vastgesteld. Welke functies vallen er bij de gemeente Midden-Drenthe onder functie schalen 1 t/m 8?	Zie bijlage 1	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
48	Inhoud Perceel 1 (Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel, artikel 1.1)	Wat is de verdeling in uitvraag tussen payroll en uitzendkrachten.	Deze verdeling valt uit historische gegevens niet te melden	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
49	Plan van Aanpak (Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel, artikel 5.3 Subcriterium 1) & bijlage A1 perceel 1 uitzenden & Payroll)	In deze documenten staat een conflicterende situatie beschreven. Worden medewerkers vanuit huidige inhuur partij direct overgenomen of worden medewerkers door inschrijver overgenomen naar overgang andere contractfase medewerker?	Zie antwoord vraag 79	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
50	Raamovereenkomst artikel 2.2	Het bepaalde in dit artikel sluit niet aan bij de diensten uitzenden en/of payrollen. Kunt u bevestigen dat het bepaalde in dit artikel bij genoemde diensten wordt verwijderd c.q. wordt aangepast?	Raamovereenkomst wordt toegespitst op specifieke dienst per perceel. Art betreft: 2.2Met werknemer wordt in deze raamovereenkomst bedoeld de persoon die werkzaamheden verricht bij Opdrachtgever maar die formeel gezien in dienst is bij Opdrachtnemer.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
51	Raamovereenkomst 4.4.	In de raamovereenkomst is een betaaltermijn van 30 dagen opgenomen. Het heeft echter de voorkeur een betalingstermijn van 14 te hanteren. Kunt u instemmen met een betaaltermijn van 14 dagen?	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
52	Raamovereenkomst 4.5. Opschortingsrecht	"Onder dit artikel is opgenomen dat Opdrachtgever het recht heeft de betaling op te schorten indien Opdrachtnemer de verbintenissen niet geheel of behoorlijk is nagekomen. Kunt u bevestigen dat het recht tot opschorten van de betaling slechts mag worden ingeroepen voor zover de opschorting in redelijke verhouding staat tot de verplichtingen welke door Opdrachtnemer niet geheel of gedeeltelijk zijn nagekomen?"	Dat wordt bevestigd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
53	Raamovereenkomst artikel 6.2. Aansprakelijkheid	"In de overeenkomst is de aansprakelijkheid niet gemaximeerd. Hier kan Opdrachtnemer niet mee akkoord gaan. Kunt u er mee instemmen dat de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer, vrijwaringen hieronder inbegrepen, beperkt wordt tot het gefactureerde bedrag over de voorgaande drie maanden, zulks met een maximum van € 250.000,- per (reeks van) gebeurtenis(sen) en per kalenderjaar?"	Zie antwoord vraag 12	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

54	Raamovereenkomst Artikel 6.3 Indirecte schade	In de overeenkomst is indirecte schade ingesloten en hiermee kan Opdrachtnemer niet akkoord gaan. Kunt u er mee instemmen dat Opdrachtnemer nimmer aansprakelijk is voor indirecte schade (bestaande uit (i) gevolgschade, (ii) gederfde winst, (iii) gemiste besparingen, (iv) schade door bedrijfsstagnatie en (v) aansprakelijkheid in geval van overmacht) ?	Nee, zie antwoord vraag 12 en 43.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
55	Raamovereenkomst artikel 6.7 Aansprakelijkheid schade veroorzaakt door werknemer	"Het bepaalde in dit artikel sluit niet aan bij de wet of is onduidelijk. Bij uitzenden en payrollen ligt leiding en toezicht bij Opdrachtgever en op basis van de wet liggen diverse verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden derhalve bij de Opdrachtgever. a) Kunt u bevestigen dat leiding en toezicht bij Opdrachtgever ligt? b) Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade die de Flexibele Arbeidskracht veroorzaakt in de uitoefening van diens werkzaamheden? c) Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk is voor schade die de Flexibele Arbeidskracht zelf lijdt in de uitoefening van diens werkzaamheden? d) Kunt u de antwoorden op bovenstaande vragen verwerken in artikel 6.7?"	a. Ja b. Indien dit voorvoelt uit de wet hoeven we dit niet expliciet in de overeenkomst op te nemen. c. Indien dit voorvoelt uit de wet hoeven we dit niet expliciet in de overeenkomst op te nemen. d. Nee, niet in artikel 6.7. Wel elders in de overeenkomst.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
56	Raamovereenkomst artikel 12 ontbinding	Onder dit artikel is opgenomen dat ontbinding mogelijk is indien sprake is van blijvende of tijdelijke onmogelijkheid tot nakoming. Het is echter onduidelijk hoe lang de periode van tijdelijke onmogelijkheid tot nakoming mag duren, alvorens een recht tot ontbinding ontstaat. Kunt u bevestigen dat een recht op ontbinding in geval de tijdelijke onmogelijkheid tot nakoming langer ontstaat wanneer de tijdelijke onmogelijkheid langer dan 30 dagen duurt?	Artikel 12 wordt als volgt aangepast: Onverminderd alle andere rechten tot ontbinding heeft Opdrachtgever het recht de raamovereenkomst met onmiddellijke ingang schriftelijk, zonder nadere ingebrekestelling, te ontbinden als Opdrachtnemer zijn verplichtingen uit de raamovereenkomst niet nakomt en nakoming blijvend of tijdelijk (langer dan 30 kalenderdagen) onmogelijk is.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
57	Raamovereenkomst Algemeen	"In de raamovereenkomst worden diverse begrippen zonder eenduidige definitities mogelijk door elkaar gebruikt. a) Kunt u een definitie geven van 'Werknemer'? b) Kunt u een definitie geven van 'Flexibele Arbeidskracht'?"	Werknemer wordt vervangen door flexibele arbeidskracht. Definitie flexibele arbeidskracht: Zie antwoord vraag 145	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
58	Raamovereenkomst artikel 7.5 Opschorting	In dit artikel is opgenomen dat Opdrachtgever iedere betaling mag opschorten indien opdrachtnemer niet voldoet aan haar verplichting. Dit wordt te verstrekking geacht, te meer gelet op het bepaalde in onder het tweede gedachtestreepje. Het opschorten krijgt slechts een punitief karakter hetgeen onwenselijk is. Kunt u er mee instemmen dat het opschorten van de betaling wordt verwijderd?	Zie antwoord vraag 52	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
59	Algemene Inkoop Voorwaarden artikel 4.5	Opdrachtnemer kan slechts een vrijwaring afgeven voor sancties / boetes welke aan haar worden opgelegd en voor sancties welke aan de Gemeente zijn opgelegd ten gevolge van een door Opdrachtnemer toerekende tekortkoming. Kunt u de bepaling conform voorgaande aanpassen?	Artikel wordt niet aangepast. - Het vrijwaren is inderdaad voor eventuele boetes die de opdrachtgever krijgt opgelegd. Bedoeld is tevens dat een boete die de opdrachtnemer krijgt opgelegd door de opdrachtnemer wordt gedragen. - De toevoeging "beperking tot de toerekenbare tekortkoming van de opdrachtnemer" gaat voorbij aan de aansprakelijkheid van de opdrachtnemer voor het door hem ingezette personeel (6:76 BW) en overigens ook de risicoaansprakelijkheid van 6:170 e.v. BW. Deze aansprakelijkheid gaat verder dan "een toerekenbare tekortkoming van de opdrachtnemer".	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
60	Algemene Inkoop Voorwaarden artikel 8.8 Vrijwaring en Proceskostenvergoeding	Het bepaalde in dit artikel past niet bij de aard van een vrijwaring. Wanneer de vrijwaringverplichting van Contractant geldt, dan dient Contractant volgens dit artikel alle schade van Gemeente te vergoeden, waaronder proceskosten en redelijke advocaatkosten voor het voeren van gerechtelijke procedures. Deze verklaring is niet passend, dan wel te ruim omschreven. Bij een vrijwaring neemt Contractant immers de verdediging over en zal zij een eventuele gerechtelijke procedure tegen de derde voeren.	Graag een vraag specificeren in de 2de NvI	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
61	Algemene Inkoop Voorwaarden artikel 10.2 Ultrusting en materialen	Het bepaalde in artikel 10.2. verwijst naar goederen, hetgeen volgens de definities neer komt op 'alle zaken en alle vermogensrechten in de zin van artikel 3:1 BW.' Contractant staat niet in voor goederen welke eigendom zijn van de Gemeente, noch voor Goederen welke onder het leiding en toezicht van de Gemeente worden gebruikt. Kunt u ermee instemmen het bepaalde in dit artikel buiten toepassing te verklaren, dan wel conform voorgaande aan te passen?	Artikel 10 van Algemene Inkoop Voorwaarden is niet van toepassing op deze aanbesteding en daaruit voortvloeiende overeenkomst.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
62	Algemene Inkoop Voorwaarden artikel 14.1 Vrijwaring aanspraken derden	"Het bepaalde in dit artikel is niet passend op de diensten uitzenden en payrollen waar de uitvoering geschiedt onder leiding en toezicht van de Gemeente. a) Kunt u er mee instemmen dat deze vrijwaring buiten toepassing wordt verklaard? Zo nee, b) kunt u bevestigen dat deze vrijwaring slechts geldt indien aan de zijde van Contractant sprake is van een toerekenbare tekortkoming?"	Nee. De toevoeging "beperking tot de toerekenbare tekortkoming van de opdrachtnemer" gaat voorbij aan de aansprakelijkheid van de opdrachtnemer voor het door hem ingezette personeel (6:76 BW) en overigens ook de risicoaansprakelijkheid van 6:170 e.v. BW. Deze aansprakelijkheid gaat verder dan "een toerekenbare tekortkoming van de opdrachtnemer". De werkgever is daarvoor risicoaansprakelijk tegenover de derde. Normaal gesproken kan zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer als werkgever worden gezien, waarbij de aansprakelijkheid afhangt van de omstandigheden van het geval. Het kan niet zo zijn dat de aansprakelijkheid tegenover derden wordt beperkt in een overeenkomst met een ander. Vandaar dat, als de opdrachtnemer aansprakelijk is, dit voor het volle bedrag is.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
63	Algemene Inkoop Voorwaarden Artikel 22.2 verantwoordelijkheid prestaties	Contractant kan niet instaat voor de Prestaties van Flexibele Arbeidskrachten welke onder leiding en toezicht van de Gemeente werken. Kunt u bevestigen dat artikel 22.2. niet geldt ten aanzien van Flexibele Arbeidskrachten/Uitzendkrachten?	Akkoord voor Perceel 1	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
64	Algemene Inkoop Voorwaarden artikel 23.6 G-Rekening	Kunt u bevestigen dat (onderdelen van) beursgenoteerde ondernemingen niet over een G-rekening behoeven te beschikken?	Artikel 23.6 van Algemene Inkoopvoorwaarden vereist geen G-rekening. Wel dient op verzoek van opdrachtgever een verklaring met de vereiste zekerheidstelling overlegd te kunnen worden	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
65	Programma van Eisen 4.6	Gaat u ook akkoord met maandelijks facturatie per professional, waarbij de kostenplaats vermeld wordt?	Akkoord met maandelijks facturatie per professional, waarbij het overzicht van Gedetacheerden komt te vervallen. De overige gegevens moeten vermeld worden en de rest van eis 4.6 blijft hetzelfde.	Perceel 2: Detacheren

66	Programma van Eisen 2.3 Facturering daadwerkelijke uren	"In 1.1.3 is het volgende bepaald: 'Het Uitzendbureau factureert aan de Deelnemer van Gemeente Midden Drenthe de daadwerkelijk gewerkte uren van de Uitzendkracht.' Indien sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon, zoals vermeld in de Wet implementatie EU-Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, dan dient een uitzendkracht met een onvoorspelbaar werkpatroon uiterlijk vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden te worden ingeroosterd. Indien de uitzendkracht niet binnen die termijn wordt ingeroosterd of het rooster binnen vier dagen wijzigt, dan heeft de uitzendkracht ook recht op het loon over de oorspronkelijk ingeroosterde (uiteraard alsmede de daadwerkelijk gewerkte) uren. a) Bent u bereid om de oorspronkelijk ingeroosterde (uiteraard alsmede de daadwerkelijk gewerkte uren) te vergoeden, indien de ingeroosterde uren binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden door toedoen van u worden gewijzigd of geannuleerd? Bent u bereid om de oorspronkelijk ingeroosterde (uiteraard alsmede de daadwerkelijk gewerkte uren) te vergoeden, indien de uren niet uiterlijk vier dagen voor aanvang worden ingeroosterd, en Contractant gehouden is om aan de Uitzendkracht de uren uit te betalen? b) Ben u tot het voorgaande ook bereid (eventueel met terugwerkende kracht) in geval de Uitzendkracht op basis van een voorspelbaar werkpatroon (de arbeidstijden zijn voor meer dan 50% vooraf bekend) werkt, maar dit werkpatroon verandert naar een onvoorspelbaar werkpatroon door toedoen van u? c) Indien Contractant verantwoordelijk is voor het inroosteren van de Uitzendkracht, bent u dan bereid om de vereiste en gevraagde gegevens voor het kunnen inroosteren van de Uitzendmedewerker en/of eventuele wijzigingen in het rooster uiterlijk zeven kalenderdagen vóór aanvang van de werkzaamheden aan Contractant aan te leveren? Contractant heeft dan immers voldoende tijd om het rooster op te stellen. d) Bent u bereid de kosten te vergoeden in de situatie dat Contractant verantwoordelijk is voor het inroosteren van de Uitzendkracht en u de vereiste en gevraagde gegevens voor het kunnen inroosteren van de Uitzendmedewerker en/of eventuele wijzigingen in het rooster niet uiterlijk zeven kalenderdagen vóór aanvang van de werkzaamheden aan Contractant heeft aangeleverd (en Contractant is gehouden om de ingeroosterde/gewijzigde uren (alsmede de daadwerkelijk gemaakte uren) aan de Uitzendmedewerker te betalen)?"	Akkoord met wettelijke verplichting rondom roosteren en wijziging daarvan. Punt c is als streven af te spreken, niet als harde verplichting. Punt d is niet akkoord.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
67	Programma van Eisen 2.8. Verplichte Scholing	"Als gevolg van de Wet implementatie EU-Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geldt dat in geval een werkgever bij wet of CAO verplicht is een opleiding te verstrekken en die opleiding hoort bij de functie waarvoor de werknemer is aangenomen, dan is werkgever verplicht de opleiding (inclusief studietijd, reistijd, examengelden etc) te betalen. De werkgever mag die kosten niet aan werknemer doorberekenen en werknemer moet de gelegenheid worden geboden de opleiding onder werktijd te kunnen volbrengen. Ten aanzien van verplichte scholing is geen afzonderlijke eis geformuleerd. a) Bent u bereid om -ingeval u en/of Contractant bij wet, CAO of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is een opleiding voor de functie van de Uitzendkracht bij u te verstrekken- de kosten van de opleiding (inclusief studietijd, lesmaterialen, reistijd, examengelden etc.) te voldoen? b) Kunt u bevestigen dat de Uitzendmedewerker gelegenheid wordt geboden om deze verplichte opleiding tijdens werktijd te volgen en wordt deze tijd dan ook vergoed als ware gewerkt?"	Zie programma van eisen 2.8, afhankelijk van situatie en na expliciete goedkeuring door de opdrachtgever.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
68	Programma van Eisen 4.7	Gaat u ook akkoord met wekelijkse facturatie per uitzendkracht, waarbij de kostenplaats vermeld wordt?	Zie antwoord vraag 65	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
69	Programma van Eisen 3.15 en 3.16 Opzegtermijnen en contractgarantie	In eis 3.16 zijn opzegtermijnen opgenomen voor beëindiging van een inhuuropdracht). Kunt u er mee instemmen dat bij Arbeidskrachten in fase A met loondoorbetalingsverplichting, fase B of fase C een contra-garantie wordt afgegeven voor het aantal garantie-uren en een garantieperiode?	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
70	Programma van Eisen 4.6	U wenst bestelnummers en inkoopordernummers op de factuur te zien. Kunt u aangeven op welk moment de opdrachtgever deze nummers verschaft?	Nummers worden versterkt bij de Opdrachtverstrekking/ afsluiten van de Nadere overeenkomst.	Perceel 2: Detacheren
71	Programma van Eisen 2.5	Opdrachtgever stelt dat de kostprijsfactor exclusief percentage transitievergoeding is. Transitievergoeding is één van de standaard elementen van de kostprijs bij opdrachtnemer. Gaat Opdrachtgever akkoord met de transitievergoeding als standaard element van de kostprijsfactor?	Niet akkoord met transitievergoeding als standaard element van de kostprijsfactor. Daadwerkelijk en aantoonbaar betaalde transitievergoeding kan achteraf separaat doorbelast worden. Administratief proces wordt na gunning afgestemd.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
72	Programma van Eisen 2.9 Overnametermijn	Opdrachtgever stelt een standaard overname termijn van 702 uur, opdrachtnemer hanteert een overname termijn van 1040 uur. Stemt u in met een standaard overname termijn van 1040 uur?	Zie antwoord vraag 17	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
73	Programma van Eisen 3.11	De opdrachtbevestiging kent bij de inschrijver een automatisch karakter waarbij de geboortedatum en het bruto uurloon niet automatisch meegenomen worden. Gaat u akkoord dat bovenstaande informatie handmatig op een andere wijze aangeleverd kunnen worden?	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
74	Programma van Eisen 3.1 - Mini competitie	Opdrachtgever zet bij aanvraag van een flexibele medewerkers een minicompitie uit bij de partners die de volledige opdracht gegund hebben gekregen. Na gunning heeft opdrachtnemer geen invloed meer op prijs. Om een goede kwalitatieve vergelijking te maken stelt Opdrachtnemer voor om de beoordeling van de voorgestelde kandidaten te doen op basis van CV en het selectiegesprek en hiermee prijs buiten beschouwing te laten. Stemt Opdrachtgever hiermee in?	Akkoord voor perceel 1. Voor de overige percelen maakt het uurtarief wel onderdeel uit van de beoordeling.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
75	Programma van Eisen 1.4	U geeft aan dat mogelijk lopende projecten vanuit de huidige opdrachtnemer overgenomen zullen worden. Kunt u inzicht geven in de over te nemen professionals? Hoeveel zijn het er en in welke fase bevinden zij zich?	Zie antwoord vraag 6	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
76	Programma van Eisen 3.6	Faciliteert opdrachtgever de VOG verklaring voor Payrollmedewerkers zelf daar de werving ook door opdrachtgever gedaan wordt?	nee, dit doet de inschrijver	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
77	Programma van Eisen	Opdrachtnemer heeft geen invloed op het inwerk proces van flexibele krachten, kan de maximale termijn van 5 dagen teruggebracht worden naar maximaal 1 dag.	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
78	Programma van Eisen 3.18	Opdrachtnemer is niet aanwezig op de werkvloer, opdrachtnemer kan dan ook niet verantwoordelijk worden gesteld voor het wel of niet in acht nemen van het integriteitsbeleid. Wel kan opdrachtnemer ervoor zorgen dat de flexibele arbeidskrachten bevestigen dat ze de kennis tot zich genomen hebben. Is dit voor u akkoord?	Het kennis laten nemen van het integriteitsbeleid door opdrachtnemer is conform PvE 3.18. Voor het overige is ook PvE 3.18 van toepassing.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

79	Programma van Eisen 5.2.	Migratie t flexibele krachten vindt plaats van de huidige contractant naar de nieuwe contractant vindt plaats bij faseovergang. Om een langdurige migratie periode te voorkomen stelt opdrachtnemer voor de migratie te laten plaats vinden bij de ingang van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Is Opdrachtgever hiermee akkoord?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
80	Programma van Eisen 4.7	De facturen bij de inschrijver kennen een vaste lay-out waarbij de loonsomfactor niet op de factuur kan komen te staan. Gaat u er mee akkoord om deze eis te laten vervallen?	Zie antwoord vraag 15	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
81	Programma van Eisen 2.5	Bent u akkoord met het separaat factureren van de transitievergoeding?	Zie antwoord vraag 71.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
82	Programma van Eisen 1.4	Gaat opdrachtgever akkoord met het verrekenen van de transitievergoeding van eventueel migrerende arbeidskrachten? Inschrijvers kunnen namelijk geen reservering opnemen in de omrekenfactor maar zijn wel verplicht om de wettelijke regeling na te komen.	Zie antwoord vraag 71	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
83	Zakelijke reiskosten	Kunnen de vervoerskosten werk-werkverkeer apart gefactureerd worden bij de opdrachtgever? Zo ja, welk tarief hanteert de opdrachtgever per kilometer in deze?	Dit kan apart worden gefactureerd voor perceel 1, conform regeling eigen medewerkers voor zakelijk reizen. Voor perceel 2 dient dit inclusief in het uurtarief te zitten.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
84	Programma van Eisen 2.1	Opdrachtgever benoemt hier de CAO UWV, kan opdrachtgever aangeven voor welke functies in perceel 1 CAO UWV nog relevant is?	CAR-UWV is niet meer van toepassing. De CAO gemeenten is voor alle functies van toepassing	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
85	Programma van Eisen 2.13	Opdrachtgever benoemt hier de cao per 1-1-2020 maar er is ondertussen al een versie 2023, welke partijen dienen aan te houden. Kunt u dit aanpassen?	De meest recente versie	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
86	Programma van Eisen 3.16	Gegadigde verzoekt aanbestedende dienst om aan te sluiten bij de opzegtermijn conform de CAO voor uitzendkrachten. De hanteren opzegtermijn is niet afhankelijk van de duur van de inzet bij opdrachtgever, maar afhankelijk van de duur van het dienstverband.	Zie antwoord vraag 69.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
87	Programma van Eisen 3.14	Inschrijver kan hiermee akkoord gaan indien opdrachtgever gegronde redenen heeft dat er sprake is van twijfel dat opdrachtnemer niet voldoet aan de eisen omtrent het personeelsdossier. Gaat u akkoord met deze nuancering?	Akkoord	Perceel 2: Detacheren
88	Concept raamovereenkomst artikel 3.1	Inschrijver legt een eenzijdig optie tot verlenging op van de raamovereenkomst. Inschrijver verzoekt opdrachtgever om dit aan te passen dat een verlenging van de raamovereenkomst ten alle tijde in overleg zal gaan met opdrachtnemer. Is dit akkoord?	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
89	Bijlage H - Verwerkersovereenkomst	Kan opdrachtgever bevestigen dat op het moment van aangaan van de overeenkomst beide partijen worden gezien als verwerkingsverantwoordelijke en dat het sluiten van een verwerkersovereenkomst nog niet van toepassing is?	Zie antwoord vraag 19	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
90	Concept raamovereenkomst artikel 6	Inschrijver mist de beperking van de aansprakelijkheid van opdrachtnemer, kan opdrachtgever bevestigen dat de aansprakelijkheid van opdrachtnemer beperkt is tot de verzekerde bedragen zoals bedoeld in hoofdstuk 3.2.2.1 van de aanbestedingsleidraad?	Zie antwoord vraag 43	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
91	Opzegtermijn nadere overeenkomst	Inschrijver mist in perceel 2 de opzegtermijn van de nadere overeenkomst. Kan opdrachtgever akkoord gaan met een opzegtermijn van één maand nu het in dit perceel gaat om detachingskrachten?	Akkoord	Perceel 2: Detacheren
92	Separaat factureren uitkeringen	In perceel 1 en 2 worden uitzend- en detachingskrachten waarop de ABU CAO van toepassing is. De inlenersbeloning is op grond van de ABU CAO op 3 januari 2022 uitgebreid met de eenmalige uitkering en op 3 januari 2023 met de eindejaarsuitkering. Is het opdrachtnemer toegestaan voor zowel perceel 1 als voor perceel 2 deze uitkeringen te factureren aan opdrachtgever?	Voor perceel 1 is het prijzenblad aangepast. Voor perceel 2 dienen alle kosten incl uitkeringen verdisconteerd te zitten in de prijs.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
93	Aanbieden ZZP'ers	Is het mogelijk om binnen de dienstverlening van perceel 2 ZZP'ers aan te bieden? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	ZZPers kunnen alleen via perceel 3 worden aangeboden. Dit heeft te maken met het beperken van risico's op juridisch en fiscaal vlak.	Perceel 2: Detacheren
94	Aanbestedingsleidraad 5.3	Kunt u nader specificeren wat u bedoelt met een backofficemedewerker? Is dit bijvoorbeeld een recruiter of talentmanager, of kan dit ook een implementatieverantwoordelijke zijn?	Met backofficemedewerker wordt bedoeld degene die in de operationele gang van zaken het aanspreekpunt voor opdrachtgever is/ zal zijn.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren
95	Bijlage K - Functieprofielen	Kunt u inzicht geven in de functieprofielen die toebehoren aan perceel 1 met daarbij het aantal uitgezette vacatures per functieprofiel?	Nee dit inzicht kan niet worden geboden	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
96	Algemeen	Wat is de verdeling Payroll/uitzenden binnen perceel 1?	Deze verdeling is op basis van historische gegevens niet te maken	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
97	Algemeen - Faseverdeling	Kunt u aangeven hoeveel flexibele medewerkers er momenteel werkzaam zijn bij de Opdrachtgever en wat de verhouding van de fases is?	Zie antwoord vraag 6	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
98	Bijlage D Prijzenblad	In het prijzenblad gepubliceerd door Opdrachtgever zijn 231 werkbare dagen opgenomen voor 2023, dit zijn er in 2023 229 (365 – 105 weekenddagen – 25 vakantiedagen – 6 feestdagen). Gaat u akkoord met een aanpassing van de werkbare dagen van 231 naar 229?	Zie antwoord vraag 23	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
99	Bijlage D Prijzenblad - Sociale verzekeringen	In blok 3 zijn de sociale premies weergegeven, hierin ontbreken de volgende sociale verzekeringen: Kinderopvang(WKO), Private aanvulling WW(PAWWW) en Scholing. Bent u akkoord met het toevoegen van de aangegeven sociale verzekeringen in de kostprijs.	Kinderopvang (WKO) is ons onduidelijk waarom dit een sociale verzekering betreft en moet worden opgenomen in het prijzenblad. Private aanvulling WW en scholing is opgenomen in het prijzenblad.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
100	Aanbestedingsleidraad 3.2.3.2. pag. 19	U geeft aan dat voor de inschrijver op perceel 3 een lidmaatschap ABU of NBBU+ SNA-keurmerk moet beschikken of moet kunnen aantonen dat hij voldoet aan de specifieke gestelde lidmaatschapseisen/ voorwaarden van de ABU. ABU/NBBU is specifiek gericht op de uitzendbranche waarbij de organisatie uitzendkrachten in dienst heeft. Een broker heeft doorgaans geen eigen personeel in dienst. Om te voldoen aan Kwaliteitseisen gesteld vanuit de markt wordt vaak het BOVIP Keurmerk voor brokers gevraagd. Kunt u bevestigen dat naast een ABU/NBBU+SNA het BOVIP keurmerk eventueel met aanvulling SNA-keurmerk een gelijkwaardige vervanger is voor de broker zonder ABU/NBBU+SNA?	Indien kan worden aangetoond dat het BOVIP keurmerk gelijkwaardig is aan de ABU/NBBU +SNA is dat akkoord.	Perceel 3: Broker
101	Aanbestedingsleidraad 4.4. pag. 27	U geeft aan dat de Opdrachtnemer 2% van de opdrachtsom exclusief BTW moet inzetten voor Social Return. Bedoeld u hiermee, voor perceel 3, 2% exclusief BTW van de opslag die de Broker hanteert, of 2% exclusief BTW van de gehele opdrachtsom inclusief de zzp tarieven/ detacheringstarieven?	Zie antwoord vraag 240	Perceel 3: Broker
102	Aanbestedingsleidraad 5.1. pag. 29	U geeft aan voor perceel 3 een gunningscriteria te hanteren waarbij de prijs voor 40% meeweegt in de gunning en de kwaliteit voor 60%. Wij zien in de markt dat er normaliter een verdeling van 30% prijs en 70% kwaliteit gehanteerd wordt. Wij adviseren u een 70/30 verdeling te hanteren om een uitstekende kwaliteit te borgen. Neemt u dit advies over?	Niet akkoord	Perceel 3: Broker
103	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U vraagt om de stappen te beschrijven welke we gaan ondernemen nadat de opdracht aan onze organisatie is gegund. Inschrijver kan dit uiteraard toelichten, maar wil dit graag inzichtelijk voor u maken door middel van een volledige activiteitenplanning inclusief tijdsplanning en taakverdeling. Een dergelijke planning neemt echter veel ruimte in beslag en is op A4 niet goed leesbaar. Is het toegestaan om de activiteitenplanning als aparte bijlage (A3) toe te voegen (dus aanvullend op de aangegeven 4 A4)?	Dat is akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

104	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 5.2	U geeft aan dat de inhuuropdrachten ondergebracht blijven bij de huidige partij en dat de faseovergang een natuurlijk moment van overgang is. Door deze werkwijze zullen er gedurende geruime tijd flexibele arbeidskrachten via uw huidige én uw nieuw gecontracteerde leverancier worden ingezet (verschillende contactpersonen, dubbele factuurstromen, verschillen in begeleiding van flexibele arbeidskrachten etc.), maar het leidt ook tot een ongelijk speelveld. Uw huidige leverancier weet op voorhand al dat zij hun huidige flexibele arbeidskrachten kunnen blijven inzetten en kunnen een lagere prijs aanbieden t.o.v. nieuwe leveranciers die met een lege portefeuille beginnen. Het is gebruikelijk om uit te gaan van een maximale periode van zes maanden na ingangsdatum raamovereenkomst uit te faseren in fase A en voor fase B en payroll bij het aflopen van de huidige arbeidsovereenkomst. In uw kwaliteitswens 1, punt 2 lijkt u ook uit te gaan van een migratie. Kunt u hiermee instemmen?	Zie antwoord vraag 79	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
105	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 3.14	U geeft aan dat de kosten van het inwerken van een nieuwe collega bij ziekte, voor de rekening van inschrijver komen. Kunt u toelichten en verduidelijken wat u ziet als inwerktijd?	Zie antwoord vraag 77	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
106	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 2.9 BEOORDELINGSPROCEDURE	U geeft in paragraaf 2.9 (BEOORDELINGSPROCEDURE, stap 1) aan dat de documenten rechtsgeldig ondertekend dient te worden d.m.v z.g.n. natte handtekening en daarna te worden ingescand. Inschrijver kan documenten door de tekenbevoegde functionaris laten ondertekenen door middel van een zogenaamde IPad-pen, waarmee daadwerkelijk een handtekening wordt gezet en deze digitaal onder het document komt te staan. Kunt u akkoord gaan met deze manier van het ondertekenen van documenten? Indien nee, waarom niet?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
107	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 2.7 INDIENEN (DOCUMENTEN BIJ) INSCHRIJVING	Bij het gebruik van deze digitale versie van het UEA-formulier via de TenderNed tool is het niet mogelijk om de naam van de rechtsgeldige tekenbevoegdheid op te nemen. De PDF -variant van het UEA kent deze mogelijkheid wel. Wilt u zo vriendelijk zijn om de PDF versie (versie juli 2020) ook beschikbaar te stellen, het voordeel van deze versie is dat voor inschrijvers reeds een aantal positieve antwoorden automatisch worden aangevinkt. Kunt u hiermee instemmen?	Akkoord, zal worden bijgevoegd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
108	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U geeft aan dat u het plan van aanpak (perceel 1 t/m 3) in lettertype 10 wenst. We gaan ervan uit dat u lettergrootte 10 bedoelt, kunt u dat bevestigen? Kunt u daarnaast akkoord gaan met lettertype Calibri?	Ja dat wordt bevestigd, Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker
109	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U geeft voor het schrijven van het plan van aanpak (perceel 1 t/m 3) maximaal 5 pagina's A4. Gezien het aantal bullets dat beantwoord moeten worden (9) betekent dit dat we per bullet circa een halve A4 kunnen gebruiken. Dit is niet realistisch en haalbaar als u voor het geven van een cijfer 10 voor de beoordeling ook vraagt om creatieve/innovatieve elementen te beschrijven. Gaat u akkoord met het verruimen van het maximaal aantal A4 naar 9?	Zie antwoord vraag 218	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
110	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 3.3 BEROEP OP EEN ANDER	U geeft aan "Als bewijs wordt van de beoogd opdrachtnemer verlangd de bijbehorende bewijsstukken van de derde aan de aanbestedende dienst te overleggen. De bewijsstukken in dit kader zijn in elk geval de volgende: - Gedragsverklaring Aanbesteden (GVA), niet ouder dan 2 jaar op het moment van inschrijving; - Verklaring Belastingdienst betaling sociale zekerheidspremies en belastingen, niet ouder dan 6 maanden op het moment van inschrijving. - Bewijsstukken in het kader van kwaliteitsborging." Kunt u toelichten welke bewijsstukken u bedoelt met "bewijsstukken in het kader van kwaliteitsborging"? Als u hier doelt op bijvoorbeeld het 9001:2015 certificaat wil inschrijver u erop wijzen dat inschrijvers die een beroep doen op een holding vanwege een geconsolideerde jaarrekening, deze certificaten niet kunnen aanleveren. Een financiële holding heeft immers geen rol in het terbeschikking stellen van tijdelijk personeel en beschikt daarmee niet over dergelijke certificaten, waar de inschrijvende bv wel over beschikt.	Met bewijsstukken in het kader van kwaliteitsborging wordt inderdaad het ISO certificaat bedoeld maar ook bewijsstukken voor het kopje: LIDMAATSCHAP ABU/NBBU en NEN 4400-1 OF NEN 4400-2. Als de inschrijver geen beroep doet op een Ander m.b.t. deze bewijsstukken dan zal de inschrijver zelf deze bewijsstukken moeten indienen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
111	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 3.15	In het geval van payroll is inschrijver niet betrokken bij de werving en selectie. Kunt u bevestigen dat dit punt niet geldt voor payrollmedewerkers.	ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
112	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 2.3	U geeft aan dat payrollwerknemers worden uitbetaald o.b.v. daadwerkelijk gewerkte uren. De WAB stelt dat dezelfde beloning van toepassing is voor payrollkrachten als voor medewerkers die in een vergelijkbare functie bij u in eigen dienst zijn. Dit betekent dat als uw eigen personeel op basis van vaste contracturen wordt verloond een payrollkracht daar ook recht op heeft. Het is daarom sinds de invoering van de WAB gebruikelijk om payrollmedewerkers in te zetten op basis van vaste contracturen (ipv declaratie uren) met een mogelijkheid om bij meerwerk declaraties voor meeruren in te dienen. Bij contracturen factureert opdrachtnemer de volledige arbeidsduur van elke payrollkracht door, ook bij verlof, goedgekeurd bijzonder verlof en goedgekeurd zorgverlof en eventueel ziekte. Er worden in de kostprijs geen voorzieningen verlof, goedgekeurd bijzonder verlof en goedgekeurd zorgverlof opgenomen. U heeft de keuze om ziekte wel of niet als reservering in de kostprijs op te laten nemen (verzuimdekking). In combinatie met het factureren van meeruren is opdrachtgever indien gewenst toch flexibel, en kan bij drukke piekmomenten op en afgeschaald worden. Wij gaan er vanuit dat u akkoord bent met het toepassen van contracturen in geval van payroll. Kunt u aangeven of u contracturen met of zonder verzuimdekking wenst. zo nee, graag uw toelichting.	Akkoord met toepassen contracturen in geval van payroll.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
113	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 4.2 PROCEDURE VERSTREKKEN NADERE OPDRACHTEN (MINICOMPETITIE) - PERCEEL 1 EN 2	Het lijkt alsof u ook kiest voor meerdere payroll leveranciers in perceel 1. Op basis waarvan wordt bepaald voor welke payroll leverancier wordt gekozen wanneer er een payrolller aangemeld wordt?	Zie antwoord vraag 33	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

114	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 1.2 DE RAMING	Kunt u voor Perceel 1: Uitzendkrachten en Payroll aangeven wat de verhouding is tussen uitzenden en payroll?	Deze verdeling is op basis van historische gegevens niet te maken	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
115	Bijlage G - Algemene Inkoopvoorwaarden Gemeente Midden-Drenthe - 23.6	In artikel 23.6 wordt gesproken over het werken met een G-rekening indien de Gemeente dit vereist. Beursgenoteerde uitzendondernemingen die in Nederland actief zijn, kunnen als alternatief voor het storten op de G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. De Belastingdienst geeft aan uitzendondernemingen die de vereiste zekerheid hebben gesteld jaarlijks een verklaring af. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Kunt u instemmen met dit alternatief?	Zie antwoord vraag 64	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
116	Bijlage G - Algemene Inkoopvoorwaarden Gemeente Midden-Drenthe - artikel 18.3 + Bijlage F - Concept Raamovereenkomst - artikel 4.5	In artikel 18.3 van de AIV en 4.5 van de concept raamovereenkomst spreekt u over betalingsopshorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en gemeld bij opdrachtnemer voor opshorting in aanmerking komen?	Akkoord Zie vraag 52	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
117	Bijlage G - Algemene Inkoopvoorwaarden Gemeente Midden-Drenthe - artikel 18.2 + Bijlage F - Concept Raamovereenkomst - artikel 4.4	U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
118	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 4.7	In eis 4.7 vermeldt u tevens dat de factuur voorzien moet zijn van een kostenplaatsnummer. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat het kostenplaatsnummer vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?	Dit wordt bevestigd.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
119	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 4.7	U geeft aan dat de opdrachtnemer de loonsomfactor, functie van de flexibele arbeidskracht en het zaaknummer op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij ofwel bij het aangaan van de raamovereenkomst, ofwel bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. Kunt u aangeven welke gegevens absoluut noodzakelijk zijn op de factuur en eis 4.7 hierop aanpassen?	Alle genoemde gegevens zijn noodzakelijk	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
120	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 4.7	U eist een urenstaat bij de factuur. Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. Het is daarbij niet mogelijk om een bijlage toe te voegen. U kunt de digitale urenstaat wel inzien in de portal van opdrachtnemer. Kunt u dit accepteren of kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over alternatieven?	Nee, dit is niet akkoord.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
121	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 4.7	U vermeldt het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment via uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
122	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 3.12	Opdrachtgever geeft aan bij iedere wijziging een nieuwe opdrachtbevestiging te willen ontvangen. Bij een wijziging/mutatie verstuurt opdrachtnemer automatisch een e-mail met daarin een link naar uw eigen portal, waarin de wijzigingen zichtbaar zijn. Gaat opdrachtgever akkoord met deze werkwijze?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
123	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 3.11	Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Vaste vergoedingen Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?	Niet akkoord. Inschrijver dient gegevens uit eis 3.11 op te nemen in de opdrachtbevestiging.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
124	Bijlage A1 - PvE Perceel 1 uitzenden en payroll - eis 3.6	In eis 3.6 geeft u aan dat de VOG uiterlijk twee weken na startdatum van de inhuurkracht bij de opdrachtnemer in het dossier moet zijn opgenomen. De VOG moet aangevraagd worden bij Dienst Justis, waar een doorlooptijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Daarom stelt opdrachtnemer voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn van opdrachtnemer. Bent u bereid om de eis hierop aan te passen?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
125	PVE 1.4	Geldt artikel 1.4 ook als de transitie van een flexkracht op uitdrukkelijk verzoek van opdrachtgever is, echter opdrachtnemer de flexkracht van latende partij zonder problemen kan vervangen. Waardoor eventuele additionele kosten voor inschrijver uitblijven.	Niet akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
126	PVE 2.9	Inschrijver hanteert in haar algemene voorwaarden een overnametermijn van 1560 uur. Gaat opdrachtgever ermee akkoord dat de gestelde termijn van 702 uur wordt verhoogd naar 1040 uur	Zie antwoord vraag 17	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
127	Aanbestedingsleidraad	U geeft aan twee leveranciers te willen contracteren voor perceel 1. Doelt u hierbij op 1 specifieke leverancier voor het uitzenden en 1 specifieke leverancier voor payroll of twee leveranciers waarbij beide "producten" kunnen worden afgenomen?	Het gaat hier om 2 leveranciers die beide zowel payroll als uitzenden kunnen aanbieden.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
128	Algemeen	Bestaat er binnen de dienstverlening ook de mogelijkheid om, in het kader van opleiden van personeel, in samenwerking met scholen (beroepsopleidingen) en medewerkers uit de participatiewet (UWV en WSPt), werkervaringsplaatsen in te vullen?	Dit is aan opdrachtgever. Inschrijver dient wel te voldoen aan de SROI verplichting	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

129	Alg. Inkoopvoorwaarden, artikel 1 Definitie 'Diensten'	Kenmerkend voor het ter beschikking stellen van flexibele arbeidskrachten, is dat de flexibele arbeidskrachten werkzaam zijn onder leiding en toezicht van de inlener. Dit staat echter nergens vermeld in de aanbestedingsdocumenten. Het is om meerdere redenen van belang dat hier geen misverstand over kan ontstaan, bijvoorbeeld in verband met de arbeidsrechtelijke relatie tussen opdrachtnemer en de flexwerker, de verantwoordelijkheid voor het werk en de (arbeids)omstandigheden op de werkplek en de beloning van de flexwerker. Wij stellen derhalve voor om de definitie van 'Dienst(en)' als volgt aan te passen: "de door Opdrachtnemer op basis van een onder de Raamovereenkomst gesloten Opdracht ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Flexibele arbeidskrachten 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 inschrijvingsdocumentatie." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie antwoord vraag 223	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
130	Concept Raamovereenkomst, artikel 6.6	In artikel 6.6 staat het volgende: "Opdrachtgever treedt op als werkgever voor de werknemers die door bemiddeling van Opdrachtnemer bij Opdrachtgever werkzaam zijn, behoudens de verplichtingen die op grond van deze raamovereenkomst voor rekening van Opdrachtnemer komen." In het kader van de gevraagde dienstverlening treedt Opdrachtgever op als materieel werkgever en Opdrachtnemer treedt op als formeel werkgever van de Flexibele arbeidskracht. Inschrijver veronderstelt dat de wederzijdse verplichtingen van Opdrachtnemer en Opdrachtgever in dat licht moeten worden gezien. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, dit kunnen we bevestigen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
131	Concept Raamovereenkomst, artikel 6.3	Wij hebben over artikel 6.3 de volgende vragen: Vraag 1: Inschrijver verzoekt u om de eerste zin van artikel 6.3 aan te passen conform het bepaalde in artikel 6:95 BW en de volgende zinsnede toe te voegen: "dit laatste voor zover de wet op vergoeding hiervan recht geeft." Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom u afwijkt van de wettelijke bepaling in het Burgerlijk Wetboek? Vraag 2: Inschrijver is bereid om aansprakelijkheid te aanvaarden voor door Opdrachtgever geleden dan wel te lijden schade, indien Opdrachtnemer toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de verplichtingen en er sprake is van een causaal verband tussen de tekortkoming en de schade. Het is voor Inschrijver niet acceptabel om aansprakelijkheid voor gevolgschade, zoals geleden verlies en gederfde winst te aanvaarden, omdat dit niet in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is en daarmee niet proportioneel is. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Daarnaast verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, waarin is bepaald dat de aanbestedende dienst bij het stellen van de aansprakelijkheidseis dient aan te sluiten bij de aansprakelijkheidseis die gebruikelijk is in de betreffende branche. In onze branche is het gebruikelijk om de schadeverplichting te beperken tot die schade die direct voortvloeit uit een schadeveroorzakende gebeurtenis en aansprakelijkheid voor indirecte schade/gevolgschade uit te sluiten. Wij verzoeken u dan ook om artikel 6.3 hierop aan te passen en aansprakelijkheid voor gevolgschade, waaronder begrepen geleden verlies en gederfde winst, uit te sluiten. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	1. Nee, indien dit voorloft uit de wet hoeven we dit niet expliciet in de overeenkomst op te nemen. 2. Niet akkoord met uitsluiten van gevolgschade. Zie antwoord vraag 12 en 43.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
132	Raamovereenkomst, artikel 6 / Algemene Inkoopvoorwaarden, artikel 14	Inschrijver zou graag zowel de aansprakelijkheid als de vrijwaring willen beperken per gebeurtenis en per jaar in een nader te bepalen bedrag. Zij is namelijk als beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Dit staat beschreven in de Corporate Governance Code. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de interne risicobeheersings- en controlesystemen. Deze dienen adequaat en effectief te zijn. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door voor zowel de aansprakelijkheid en vrijwaring een bedrag overeen te komen in alle overeenkomsten die zij sluit. In de toelichting bij de VNG-voorwaarden, waar uw voorwaarden mee overeenkomen, staat een bepaling opgenomen die deze mogelijkheid biedt. Inschrijver vraagt u om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Bent u bereid de volgende beperking over te nemen: "Iedere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van Partijen is beperkt tot een bedrag van maximaal €1.000.000 per gebeurtenis en maximaal € 2.500.000 per jaar." Zo niet, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Akkoord met beperking aansprakelijkheid. Zie antwoord vraag 12 en 43.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
133	Concept Raamovereenkomst, artikel 4.3	Op basis van artikel 4.3 kunnen de tarieven worden aangepast wanneer er wijzigingen plaatsvinden in arbeidsvoorwaardenregelgeving of wetten en/of regelgeving. Inschrijver veronderstelt dat dit ook geldt voor wijzigingen in de toepasselijke CAO. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie antwoord 268	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
134	Concept Raamovereenkomst, artikel 3.1	Inschrijver veronderstelt dat de genoemde initiële looptijd van 4 jaar een ommissie betreft en dat dit 2 jaar moet zijn. Kunt u dit bevestigen en aanpassen in artikel 3.1?	Dat is juist. dit passen we aan in art 3,1	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
135	Concept Raamovereenkomst, algemeen	Wij hebben kennis genomen van uw Concept Raamovereenkomst en Algemene Inkoopvoorwaarden. Wij hebben geconstateerd dat deze documenten vrij algemeen zijn opgesteld en niet zijn toegeschreven naar de aard van de dienstverlening van een uitzendonderneming. Het specifieke karakter van het werven, selecteren en ter beschikking stellen van flexibele arbeidskrachten vergt maatwerkafspraken. Met het enkel van toepassing verklaren van uw voorwaarden zijn de rechten en verplichtingen over en weer onvoldoende geregeld. Wij verzoeken u dan ook om aan te sluiten bij de ARVODI-2018 voorwaarden en de Concept Raamovereenkomst te vervangen door de Raamovereenkomst ARVODI-2018 inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten. Dit document is opgesteld door de Rijksoverheid en is specifiek toegesneden op de aard van de dienstverlening. Vraag 1: Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet? Vraag 2: Indien u hier niet toe bereid bent, dan stelt Inschrijver voor om een aantal bepalingen uit de 'Raamovereenkomst ARVODI-2018 inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten', welke noodzakelijk zijn voor de terbeschikkingstelling van flexibele arbeidskrachten, op te nemen in de definitieve Raamovereenkomst. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Nee, Concept Raamovereenkomst geldt niet alleen voor perceel 1. Zonder concrete aanduiding om welke bepalingen het gaat, kunnen wij niet beoordelen of we hiermee kunnen instemmen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
136	Programma van Eisen, eis 4.6	U vraagt opdrachtnemer om het aantal malen ziekteverzuim per flexibele arbeidskracht te rapporteren. In het kader van de AVG is het opdrachtnemer niet toegestaan om gegevens te rapporteren ten aanzien van ziekte die direct herleidbaar zijn tot individuele medewerkers. Wij kunnen in plaats daarvan wel een algemeen verzuimpercentage opgeven van alle ingezette flexibele arbeidskrachten voor een betreffende periode. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Wij gaan akkoord met het schrappen van punt 3 in eis 4.6. Dit wordt vervangen door: het opgeven van het algemene verzuimpercentage van alle door inschrijver ingezette flexibele arbeidskrachten voor een bepaalde periode.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
137	Programma van Eisen, eis 3.17	In eis 3.17 geeft u aan dat Inschrijver de continuïteit van de bedrijfsvoering dient te garanderen indien een reeds ingezette Flexibele arbeidskracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Voor het kunnen voldoen aan deze eis is het volgende van belang. Bij het vervullen van een vervangingsaanvraag is een uitzendorganisatie van vele externe factoren afhankelijk waarop zij geen invloed kan uitoefenen. Daarom kunnen wij slechts toezeggen dat wij ons volledig en zo goed mogelijk zullen inspannen om voor vervanging zorg te dragen en de continuïteit van de bedrijfsvoering te garanderen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

138	Programma van Eisen, eis 3.7	U hebt als Opdrachtgever en inlenende partij eigen verplichtingen op basis van de Wet op de identificatieplicht en Wet arbeid vreemdelingen. Inschrijver gaat er van uit dat u zich van deze verplichtingen bewust bent en dat u bereid bent om hieromtrent de verantwoordelijkheid te accepteren. Inschrijver veronderstelt derhalve dat de gevraagde vrijwaring alleen betrekking heeft op de verplichtingen die op grond van de Wet op de identificatieplicht en Wet arbeid vreemdelingen uitdrukkelijk aan opdrachtnemer zijn opgelegd en niet ziet op de verplichtingen die zijn opgelegd aan Opdrachtgever. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
139	Programma van Eisen, eis 3.1	Kunt u bevestigen dat eis 3.1 alleen van toepassing is op de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten/gedetacheerden en niet op de terbeschikkingstelling van payrollmedewerkers? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
140	Programma van Eisen, eis 2.13	In eis 2.13 schrijft u dat inschrijver bereid en in staat is om flexibele arbeidskrachten in alle fasen in te zetten. Inschrijver is bereid en in staat om flexibele arbeidskrachten in alle fasen in te zetten, echter is zij van mening dat bij overgang naar fase C een uitzonderingsmogelijkheid aan de orde moet zijn gezien de risico's die inschrijver daarbij krijgt. Inschrijver dient een weloverwogen keuze te maken alvorens de flexibele arbeidskracht een contract voor onbepaalde tijd ontvangt. Graag voert inschrijver met Opdrachtgever een evaluatiegesprek op het moment dat de flexibele arbeidskracht naar fase C gaat. Kunt u hiermee instemmen?	Ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
141	Programma van Eisen, eis 2.12	Op basis van de AVG moet de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk zijn voor het doel dat daarmee wordt beoogd. Inschrijver is van mening dat het voor Opdrachtgever niet noodzakelijk is om de opbouw van vakantiedagen per Flexibele arbeidskracht te registreren, aangezien deze gegevens door opdrachtnemer (als werkgever van de flexibele arbeidskracht) worden bijgehouden en geregistreerd. Wij verzoeken u dan ook om deze eis te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom het voor u noodzakelijk is om deze gegevens te registreren?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
142	Programma van Eisen, eis 2.3	Uit eis 2.3 volgt dat indien sprake is van de in de WAB genoemde minimaal te vergoeden uren bij annulering van aangevraagde werkzaamheden, dat deze niet-gewerkte uren door Opdrachtnemer in rekening mogen worden gebracht. Met de inwerkingtreding van de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden gelden de oproepregels van de WAB niet alleen voor oproepkrachten, maar ook voor werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden. Kunt u derhalve bevestigen dat het bepaalde in eis 2.3 ook geldt voor werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
143	Programma van Eisen, eis 2.1	Eis 2.1 ziet op de beloning van de flexibele arbeidskrachten. Hierover hebben wij de volgende vragen: Vraag 1: De uitvraag voor perceel 1 ziet zowel op de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten/gedetacheerden als payrollmedewerkers. Uitzendkrachten/gedetacheerden worden beloond conform de inlenersbeloning, bestaande uit de 10 elementen zoals vastgelegd in artikel 16 van de ABU cao. Payrollmedewerkers hebben recht op het volledige arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat geldt voor eigen/vaste medewerkers van Opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever opdrachtnemer correct informeert over de relevante arbeidsvoorwaarden zodat inschrijver correct kan belonen. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	beide vragen ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
144	Programma van Eisen, eis 1.4	Op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans (die per 1 januari 2020 is ingegaan) bestaat er een kans dat een uitzendkracht die, na beëindiging van een samenwerkingsovereenkomst tussen u als opdrachtgever en uw huidige opdrachtnemer, wordt overgenomen, door de nieuwe leverancier wordt beschouwd als payrollkracht. Dit heeft zowel voor u als voor de nieuwe leverancier nadelen. Een payrollkracht is minder flexibel inzetbaar en heeft een breder arbeidsvoorwaardenpakket dan een uitzendkracht. Samen met u willen wij een proces opzetten waarbij voor een goede overgang naar ons als nieuwe leverancier wordt gezorgd en tegelijkertijd de beoogde uitzendconstructie blijft bestaan. Wij hanteren een proces waarin, conform wet- en regelgeving, geborgd is dat wij als leverancier een allocatieve rol spelen tijdens het migratieproces. Een bemiddelingsgesprek waarin de geschiktheid van de kandidaat voor uw organisatie, maar ook voor de onze, aan de orde komt, maakt daarbij deel uit van het proces. Indien wij met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst aangaan, zal deze aan u ter beschikking worden gesteld, met de mogelijkheid de kandidaat in een later stadium ook bij andere opdrachtgevers ter beschikking te stellen. Staat u open voor een proces als dit? Zo niet, kunt u uw antwoord toelichten?	Nee, indien wij een uitzendkracht op dit moment inzetten dan mag ervan uit gegaan worden dat deze voldoet aan de functievereisten. We kunnen ons een gesprek wel voorstellen bij overgang naar fase C.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
145	Definitie 'Flexibele arbeidskracht'	In het Programma van Eisen wordt de term 'Flexibele arbeidskracht' met een beginhoofdletter geschreven, echter dit begrip is niet gedefinieerd in de aanbestedingsstukken. Inschrijver stelt dan ook voor om de volgende definitie van 'Flexibele arbeidskracht' op te nemen in de Raamovereenkomst: "natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot Opdrachtnemer of tot een toeleverancier van Opdrachtnemer en die krachtens een Nadere Overeenkomst ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden verricht op basis van een Uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW of een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Flexibele Arbeidskracht." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
146	Beschrijvend document, paragraaf 4.7 / Programma van Eisen Perceel 1, eis 6.1	U geeft aan dat inschrijver door indiening van een inschrijving uitdrukkelijk akkoord gaat met de concept-verwerkersovereenkomst (Bijlage H). In de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming zijn zowel Opdrachtnemer alsook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als Verwerkingsverantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van uitzendkrachten te verwerken. Als Verwerkingsverantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever zijn eigen doelen en middelen vast. Opdrachtnemer kan dan ook niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Inschrijver is dan ook van mening dat een verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, dan graag uw toelichting waarom u vindt dat opdrachtnemer wel verwerker is en ten aanzien van welke feitelijke dienstverlening dit dan is.	Ja, verwerkersovereenkomst is niet van toepassing	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
147	Programma van Eisen, eis 3.12	In geval van wijzigingen in lopende opdrachten van uitzendkrachten verstuurt inschrijver u een emailnotificatie en geeft u een melding in de klantportal. Via deze portal heeft u inzicht in al uw lopende opdrachten en deze is beschikbaar middels uw eigen account. Gaat u akkoord met dit alternatief voor opdrachtbevestiging bij mutaties?	Zie antwoord vraag 122	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
148	Concept Raamovereenkomst, art. 4.5 en art. 7.5 en Alg. Inkoopvoorwaarden, art. 18.3	U vermeldt in artikel 4.5 en 7.5 Concept Raamovereenkomst en artikel 18.3 van Algemene inkoopvoorwaarden betalingsopschorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en gemeld bij opdrachtnemer voor opschorting in aanmerking komen?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
149	Programma van Eisen, eis 4.7 en Concept Raamovereenkomst art. 4.4	In eis 4.7 en art. 4.4 van de Concept Raamovereenkomst spreekt u over een betaaltermijn van 30 dagen. Dit impliceert een langere voorfinanciering door inschrijver. Wij stellen daarom een betalingstermijn van 14 dagen voor. Gaat u hiermee akkoord?	Niet akkoord. Zie antwoord vraag 51	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

150	Programma van Eisen, eis 4.7	Als opdrachtnemer het goed begrijpt wenst u een bijlage bij de factuur. Omdat onze facturen automatisch worden gegenereerd en digitaal worden verzonden, is het technisch niet mogelijk om een separate bijlage toe te voegen. Kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan voor een passend alternatief, zoals een rapportage waar deze gegevens in opgenomen zijn?	Nee, dit is niet akkoord.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
151	Programma van Eisen, eis 4.7	Detailgegevens vermelden we niet op de factuur. Voorafgaand aan het plaatsen van een flexibele arbeidskracht worden dergelijke gegevens met de opdrachtgever afgestemd en gecommuniceerd. Wij vermelden onderstaande wettelijke en inhoudelijke gegevens op de factuur: - het factuurnummer en de factuurdatum - debiteurennummer en NAW-gegevens van klant - onze naam, retouradres, telefoonnummer, e-mailadres, bankrekeningnummer, Kamer van Koophandelnummer en het BTW-nummer. - kenmerk in de vorm van een afdeling, project of referentie - het weeknummer & naam van de flexibele arbeidskracht - Het aantal uren, het tarief, het toeslag-/overurenpercentage en eventuele kosten/bijzondere vergoedingen - Het BTW percentage, het BTW-bedrag, subtotalen en totalen van het bedrag en de uren. Gaat u hiermee akkoord?	Zie antwoord vraag 119	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
152	Programma van Eisen, eis 3.11	Onze opdrachtbevestigingen voor uitzendkrachten worden automatisch opgemaakt en hebben daarom een vast format. De volgende gegevens worden op de opdrachtbevestiging getoond: - Contactpersoon opdrachtgever - Start- en einddatum - naam uitzendkracht en geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie - Werktijden, urenomvang en functie - Beloningsregeling/CAO en inschaling - Uurtarief (excl. btw) en ingangsdatum tarief - Vaste vergoedingen Gaat u hiermee akkoord?	Zie antwoord vraag 123.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
153	Programma van Eisen, eis 3.11	De opdrachtbevestiging voor payrollkrachten wordt automatisch door ons systeem gegenereerd volgens een vast format. Hieronder treft u een overzicht van de gegevens die wij opnemen in onze bevestiging: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam payrollkracht & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO), inschaling & toepasselijk pensioen - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Bruto uurloon bij aanvang van de opdracht - Vaste vergoedingen Gaat u hiermee akkoord?	Zie antwoord vraag 123.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
154	Programma van Eisen, eis 3.6	U geeft aan dat de VOG bij aanvang van de werkzaamheden in het bezit moet zijn van de opdrachtnemer of als dit redelijk gezien niet mogelijk is, binnen uiterlijk twee (2) weken na aanvang van de bij Opdrachtgever te verrichten werkzaamheden. Wij zijn deels afhankelijk van Dienst Justis, waar een verwerkingstijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Onze interne processen zijn op deze doorlooptijd aangepast. Wij stellen dan ook een proces voor waarbij het aanvraagbewijs van de VOG vóór aanvang van de opdracht in het bezit dient te zijn van de opdrachtnemer en de VOG zelf uiterlijk 28 dagen na de startdatum. Gaat u akkoord met dit voorstel?	Zie antwoord vraag 124	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
155	Programma van Eisen, eis 2.5	Klopt het, ondanks dat er de mogelijkheid bestaat om een voorfinanciering te doen voor reiskosten, dat reiskosten van payrollkrachten altijd separaat in rekening mogen worden gebracht? Zo niet, graag uw toelichting	Zie antwoord vraag 215	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
156	Prijzenblad, Factor Payroll	In het prijzenblad voor payroll is de mogelijkheid om een percentage voor de transitievergoeding in te voeren. Klopt de aanname dat de transitievergoeding separaat in rekening kan worden gebracht op het moment dat een payrollkracht hier recht op heeft? Graag uw toelichting.	Zie antwoord vraag 71	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
157	Programma van Eisen, eis 3.15	De werving van payrollkrachten ligt bij aanbestedende dienst. Tevens is een dergelijke regeling voor payrollkrachten niet gebruikelijk. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is voor payrolling? Zo niet, dan graag uw toelichting	Ja dat kan worden bevestigd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
158	Programma van Eisen, eis 2.13	Payrollkrachten vallen niet onder de CAO voor Uitzendkrachten. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is voor payrolling? Zo niet, dan graag uw toelichting	correct	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
159	Programma van Eisen, eis 3.9	De werving van payrollkrachten, en daarmee de verantwoordelijkheid voor deze punten, ligt bij aanbestedende dienst. Kunt u bevestigen dat deze artikelen (er staan twee artikelen in met het nummer 3.9) niet van toepassing is voor payrolling? Zo niet, dan graag uw toelichting.	Ja dat kan worden bevestigd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
160	Programma van Eisen, eis 3.6	Er wordt gesteld dat de kosten van de VOG van flexibele arbeidskrachten voor opdrachtnemer zijn. Deze kosten worden dan in het tarief opgenomen. Doordat niet valt in te schatten over hoeveel uur deze kosten moeten worden verdeeld, gaan inschrijvers een inschatting doen van de verhoging van de kostprijsfactor. In geval dat een flexibele arbeidskracht een lange periode werkt betaalt aanbestedende dienst wellicht meermaals de werkelijke kosten van één VOG. Daarom is het advies van inschrijver om de kosten van de VOG separaat in rekening te brengen zodat alleen de daadwerkelijk gemaakte kosten in rekening worden gebracht. Gaat aanbestedende dienst hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

161	Programma van Eisen, eis 2.3	Sinds de invoering van de WAB hebben payrollmedewerkers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers in vaste dienst. Medewerkers in vaste dienst hebben een vaste arbeidsomvang welke zij elke maand uitbetaald krijgen, ongeachte ziekte of verlof. Medewerkers in vaste dienst hebben een verlofkaart en geen opbouw van verlof per gewerkt uur. Ook is het mogelijk dat er verschillen zijn in het aantal vakantiedagen waar een kandidaat recht op heeft (bijvoorbeeld o.b.v. lokale arbeidsvoorwaarden of leeftijd). Om bovenstaande redenen past de "gewerkte uren variant", waarbij vakantiedagen, feestdagen en ziekte worden opgenomen als reservering in het tarief, niet. Het is gebruikelijk en wij raden u dan ook aan om voor payrollmedewerkers te werken met enkel vaste contracturen waarbij ook de payrollmedewerker ongeacht ziekte of verlof zijn vaste arbeidsomvang maandelijks betaald krijgt. Deze vaste arbeidsomvang wordt ook aan u gefactureerd (ongeacht ziekte en verlof van de payrollmedewerker) en daarom wordt er voor ziekte, verlof en feestdagen geen reservering opgenomen in het tarief. De vaste arbeidsomvang die geboden wordt aan payrollmedewerkers kan klein / minimaal zijn, eventuele extra uren kunnen gedeclareerd worden door de payrollmedewerker welke na goedkeuring van opdrachtgever worden betaald aan de payrollmedewerker en tegen dezelfde omrekenfactor als de vaste uren wordt gefactureerd aan opdrachtgever. Hierdoor blijft opdrachtgever flexibel als het gaat om de inzet van payrollmedewerkers. Kunt u bevestigen dat inschrijvers uit dienen te gaan van de variant "contracturen"?	Akkoord met toepassen contracturen in geval van payroll	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
162	Programma van Eisen, eis 2.4	In de uitvraag biedt u de ruimte aan inschrijvende partijen om zelf te kiezen met welke pensioenregeling wordt ingeschreven, ABP of Adequaat pensioen. Om tot transparantie te komen, adviseren wij om de keuze te maken voor één verplichte pensioenregeling, zodat alle inschrijvers met dezelfde pensioenregeling inschrijven waarop zij worden beoordeeld en niet na gunning achteraf alsnog andere afspraken gemaakt kunnen worden. Ondanks het goedgekeurde Adequate pensioen is er wel een verplichte compensatie die dient te worden toegepast, deze nog onbekende compensatie en tevens de uitwerking en uitvoering van de compensatie, kan op dit moment nog niet worden meegenomen in de kostprijsopbouw omdat de diverse overheidsinstanties zelf nog niet weten hoe hoog en op welke manier dit dient te worden gecompenseerd. Graag horen wij van u welke pensioenregeling (ABP of Adequaat) verplicht wordt gesteld. Advies vanuit inschrijver is om keuze te maken voor het ABP pensioen. Mocht de keuze vallen op het Adequate pensioen, gaat u dan akkoord met dat als het duidelijk wordt wat de compensatie voor het adequate payroll pensioen is en hoe deze uitgevoerd dient te worden, dat deze separaat in rekening kan worden gebracht? Zo niet, dan graag uw toelichting.	Het aangeboden pensioen dient te voldoen aan de wettelijke vereisten en aan de voorwaarden die zijn gesteld door de Rijksoverheid. (https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-arbeidsvoorwaarden-heb-ik-als-payrollkracht)	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
163	Programma van Eisen, eis 2.5	Na de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) gelden voor uw organisatie specifieke beloningen; ook voor payrollmedewerkers. Immers, op grond van de WAB geldt gelijke beloning. Dit betekent dat payrollkrachten mogelijk recht hebben op zaken als tegemoetkoming in ziektekosten of bijvoorbeeld financiële compensatie voor ouderschapsverlof (deze voorbeelden zijn niet uitputtend). Dit zijn zaken die inschrijver niet in de omrekenfactor kan verdisconteren, o.a. omdat niet iedere payrollmedewerker dezelfde bedragen uitbetaald dient te krijgen. Wij verwachten daarom van u dat u toestaat dat opdrachtnemer de aanvullende emolumenten die zij volgens de WAB verplicht is te vergoeden aan de payrollkracht, separaat aan aanbestedende dienst kan doorbelasten. Stemt u hiermee in? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord mits van tevoren overlegd met opdrachtgever	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
164	Beschrijvend document, 5.3 G2 Plan van aanpak bullet 2	Kunt u aangeven hoeveel payrollmedewerkers en hoeveel uitzendkrachten mogelijk overgaan naar naar de nieuwe contractant?	Zie bijlage 2 voor de huidige inzet uitzendkrachten en payroll	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
165	Beschrijvend document, paragraaf 1.2 Raming	Voor perceel 1 geeft u aan, dat de raming voor de komende 4 jaar (incl. verlengingen) wordt gesteld op €4.000.000,- excl. BTW. Wat is de verdeling uitzenden vs payroll hierin?	Daar hebben we helaas geen inzicht in	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
166	5.2.1 beoordeling prijs	Aanbestedende dienst stelt dat de gewogen gemiddelde omrekenfactor maximaal 2,2 mag bedragen. U eist o.a. een flexibele pool om op en af te kunnen schalen. De gewenste dienstverlening staat niet in verhouding tot een prijsstelling van een ORF van maximaal 2,2. Daarbij is er sprake van een grote krapte op de arbeidsmarkt. De eis van een maximale ORF van 2,2 is vanuit deze context disproportioneel. In het kader van de Gids Proportionaliteit verzoeken wij u om ruimte te bieden aan alle leveranciers om met een passende prijsstelling in te schrijven. Bent u bereid om de maximale ORF te laten vallen of bent u bereid om de maximale ORF te verruimen naar 2,5? Daarmee verzekert u zich van voldoende inschrijvingen om tot een afgewogen keuze van een opdrachtnemer te komen. Wij zijn benieuwd naar uw visie en motivering.	Zie antwoord vraag 228	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
167	Beschrijvend document, paragraaf 3.2.2.2. stabiliteit onderneming	Inschrijver behoort tot een beursgenoteerde onderneming en kan om die reden slechts gepubliceerde (jaar)cijfers van haar moederbedrijf opgeven. Deze zijn opgenomen in het jaarverslag. Tevens is in ons jaarverslag een verklaring van de accountant opgenomen ter goedkeuring van deze cijfers en met daarin de belangrijkste ratio's. Volstaat het toevoegen van deze verklaring?	Akkoord als moederbedrijf zich garant stelt voor inschrijver en met inachtneming wat staat beschreven in het beschrijvend document pagina 23/24.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
168	Beschrijvend document, paragraaf 2.9	Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van DocuSign eSignature. DocuSign eSignature is geoorloofd in de meeste burgerlijke en common law rechtsgebieden voor de meeste type overeenkomsten wereldwijd, inclusief de Europese Unie. DocuSign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via DocuSign eSignature?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
169	Beschrijvend document, paragraaf 2.7	U maakt gebruik van de UEA module in het dashboard van Tenderd. Inschrijver ervaart dat deze module niet erg gebruiksvriendelijk is, vaak vastloopt en foutgevoelig is. Bovendien wordt hierin niet gevraagd om de naam van de rechtsgeldig vertegenwoordiger in te vullen en is geen toelichting te geven waarvoor precies beroep gedaan wordt op een derde. Wij vragen u derhalve in plaats van deze module te hanteren, gebruik te maken van het interactieve PDF-formulier. Zie de website van Pianoo, waar u deze kunt downloaden: https://www.pianoo.nl/nl/regelgeving/aanbestedingswet/uniform-europees-aanbestedingsdocument/interactieve-pdf-uniform. Bent u bereid deze aanpassing te doen?	Akkoord. PDF-formulier wordt toegevoegd aan documenten.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)

170	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U geeft aan dat de inschrijver tijdens het interview wordt beoordeeld op de kwaliteit van en de wijze waarop de gegeven antwoorden overeenkomen met het plan van aanpak. Dit is erg summier beschreven. Kunt u toelichten welke vragen gesteld worden zodat alle inschrijvers zich goed kunnen voorbereiden op het interview en de beoordeling voor iedere inschrijver op dezelfde wijze en op basis van dezelfde vragen plaats vindt? Kunt u tevens toelichten of het interview bedoeld is als verduidelijking van het plan van aanpak of ook als verdieping op het plan van aanpak gezien wordt?	Zie antwoord vraag 253	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
171	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 3.2.3.1 KERNCOMPETENTIES	In deze paragraaf staat achter perceel 1: Uitzenden en detacheren. Wij gaan ervan uit dat dit een fout betreft en dat u "Uitzenden en payroll" bedoelt. Kunt u dit bevestigen?	Dit is juist. Perceel 1 betreft Uitzenden en Payroll. De kerncompetentie die gevraagd wordt, gaat ook over Uitzenden en Payroll.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
172	Prijzenblad, Fase A en fase BC	Kunt u bevestigen dat de eindejaarsuitkering (verplicht vanaf 1 januari 2023) bij uitzendkrachten separaat in rekening wordt gebracht?	Zie antwoord vraag 23	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
173	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak	In subgunningscriterium 1 luidt de eerste subvraag: Beschrijf welke stappen u gaat ondernemen nadat de opdracht aan uw organisatie is gegund. Is het toegestaan om een schematische weergave van deze stappen (op A3 formaat) als extra bijlage toe te voegen (dus niet meegerekend in het maximum aantal A4)?	zie antwoord vraag 203	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
174	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak	Subgunningscriterium 1 bestaat uit 9 subvragen. Het is voor inschrijvers een flinke uitdaging hun onderscheidend vermogen op al deze punten te beschrijven op 5A4. Bent u bereid het maximaal aantal A4 te verhogen naar 8?	Zie antwoord vraag 203	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
175	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 2: Interview	In paragraaf 5.3 geeft u aan, dat uitnodigingen voor het interview conform planning worden verstuurd. In de planning is daarvoor echter geen datum opgenomen. Om inschrijvers voldoende tijd te geven zich voor te bereiden op het interview, verzoeken wij u de uitnodigingen zo spoedig mogelijk na de inschrijftermijn te versturen. Wij begrijpen dat u op dit moment nog niet weet hoeveel inschrijvingen u zult ontvangen, dus daarmee nog niet kunt aangeven wie wanneer voor het interview wordt uitgenodigd. Is het mogelijk om direct op 3 of uiterlijk 4 maart, wanneer alle inschrijvers bekend zijn, de uitnodigingen te versturen?	Zie antwoord vraag 253	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
176	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 2: Interview	In paragraaf 5.3 beschrijft u subgunningscriterium 2, interview. Hierin geeft u aan dat de vaste contactpersoon (accountmanager/ vestigingsmanager) en een operationeel contactpersoon (backofficemedewerker) aanwezig dienen te zijn. Is het, indien inschrijver dit wettelijk acht om duidelijk in te kunnen gaan op een bepaald onderwerp, toegestaan met meer dan 2 personen bij het interview aanwezig te zijn?	Akkoord, inschrijver mag met maximaal 3 personen bij het interview aanwezig zijn.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
177	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 2: Interview	Opdrachtnemer wordt uitgenodigd om het Plan van aanpak toe te lichten tijdens een interview. Wat verwacht u van dit interview? Verwacht u een presentatie? Of wilt u gelegenheid hebben om vragen te stellen over het plan van aanpak? Welke vorm verwacht u?	Zie antwoord vraag 253	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
178	Programma van Eisen, eis 3.3	Opdrachtnemer kan een kandidaat wettelijk gezien niet verplichten 3 dagen beschikbaar te blijven voor opdrachtgever. Wel kan opdrachtgever zich hiervoor inspannen. Kunt u bevestigen dat dit volstaat?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
179	Programma van Eisen, eis 2.9	Een kosteloze overnametermijn van minimaal 1040 uur is gebruikelijk in de branche en in deze schaarse arbeidsmarkt. Gaat u akkoord met kosteloze overname na 1040 gewerkte uren?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
180	Alg. Inkoopvoorwaarden, art. 24.1	Op basis van artikel 24.1 van de Algemene Inkoopvoorwaarden kan Opdrachtgever de Raamovereenkomst te allen tijde zonder opgaaf van redenen opzeggen. Het bestek geeft echter aan dat de Opdrachtgever voornemens is een Raamovereenkomst voor de duur van twee jaar aan te gaan met de optie tot verlenging van de Raamovereenkomst voor twee maal één jaar. De tariefstelling zoals deze wordt gevraagd neer te leggen wordt derhalve gebaseerd op een langdurige samenwerking. Een tussentijdse opzegmogelijkheid zonder opgaaf van redenen past hier niet bij. Daarnaast biedt artikelen 25 van de Algemene Inkoopvoorwaarden voldoende ruimte om de samenwerking te beëindigen indien zich een omstandigheid voordoet die dit rechtvaardigt. Wij verzoeken u derhalve om artikel 24.1 van de Algemene Inkoopvoorwaarden buiten toepassing te verklaren. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Niet akkoord. Artikel 24.1 bepaalt niet dat opdrachtgever te allen tijde zonder opgaaf van redenen kan opzeggen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
181	Alg. Inkoopvoorwaarden, art. 22.2	Inschrijver veronderstelt dat met 'Personeel' niet de Flexibele arbeidskrachten worden bedoeld die aan u ter beschikking worden gesteld, omdat de Flexibele arbeidskrachten onder uw leiding en toezicht zullen werken. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Zie antwoord vraag 63	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
182	Alg. Inkoopvoorwaarden, art. 4.5	Opdrachtnemer dient u conform dit artikel te vrijwaren voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties die aan de Opdrachtgever worden opgelegd. Dit artikel is op dit moment dermate algemeen opgesteld dat inschrijver hier niet onverkort akkoord mee kan gaan. Op deze wijze moeten wij op voorhand vrijwaren voor risico's die wij nu niet kunnen overzien en die mogelijk ook niet aan ons te wijten zijn. Inschrijver is bereid om een vrijwaring af te geven, echter dan dient deze vrijwaring wel te zien op een aan Opdrachtnemer toe te rekenen tekortkoming. Kunt u bevestigen dat u daarmee akkoord bent? Zo niet, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Zie antwoord vraag 59	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
183	Alg. Inkoopvoorwaarden, art. 4.3	In dit artikel stelt u onder andere dat uit de overeenkomst voortvloeiende rechten niet zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring aan derden mogen worden overgedragen. Inschrijver maakt deel uit van een Holding en voor het optimaal financieren van het werkkapitaal, wil zij de optie behouden om haar vorderingen (facturen) aan derden te kunnen overdragen, zoals bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend, aan een zustermaatschappij binnen de Holding of een bank. U kunt in het geval van een dergelijke overdracht in beginsel blijven betalen aan dezelfde partij op hetzelfde bankrekeningnummer en zult derhalve geen hinder ondervinden van de overdracht. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u aangeven waarom niet?	Niet akkoord. Artikel 4.3 biedt de mogelijkheid om toestemming te vragen aan de gemeente voor het overdragen van rechten aan derden. Gemeente zal dergelijke verzoeken van geval tot geval beoordelen als deze situatie zich voordoet.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
184	Raamovereenkomst, artikel 4, pagina 3	Opdrachtgever stelt dat er onder voorwaarden overeengekomen kan worden om de prijs aan te passen o.b.v. arbeidsvoorwaardenregelgeving of wetten en/of regelgeving. Kan opdrachtgever deze voorwaarden aangeven?	De voorwaarden die staan beschreven in de arbeidsvoorwaardenregelgeving of wetten en/of regelgeving.	Perceel 2: Detacheren

185	Programma van Eisen, eis 3.16, pagina 3	Kan Opdrachtgever aangeven dat Inschrijver eerder wordt geïnformeerd over het feit dat zij de beslissing neemt om de tewerkstelling te beëindigen? Heeft Inschrijver mogelijkheden gekregen om bijv. met scholing of coaching deze professional weer op de gestelde eisen en competenties te krijgen? Graag horen wij het proces hierin	Gedetacheerde dient gelijk inzetbaar te zijn	Perceel 2: Detacheren
186	Beschrijvend document, artikel 5.3, pagina 32	Opdrachtgever stelt dat er bij het interview een accountmanager en een operationeel contactpersoon (backoffice) aanwezig dienen te zijn. Er zijn meerdere backofficemedewerkers in onze organisatie. Bedoelt Opdrachtgever hiermee een recruiter die zorgt voor de werving van de uitgevraagde profielen, een middofficemedewerker die de administratieve zaken voor de werkende populatie afhandelt of een financieel backofficemedewerker die zorgt voor de facturatie en SROI?	Het gaat om een backoffice medewerker waarmee medewerkers van opdrachtgever intensief contact zullen hebben.	Perceel 2: Detacheren
187	Beschrijvend document, artikel 4.4, pagina 27	Opdrachtnemer moet bij uitvoering van de opdracht 2% van de aanneemsom excl. Btw inzetten voor Social Return. Bedoelt de Opdrachtgever hiermee de gerealiseerde omzet?	Dat is juist.	Perceel 2: Detacheren
188	Programma van Eisen 3.16	In eis 3.16 schrijft u dat bij het niet voldoen aan de functie-eisen en/of het beschikken over de vereiste competenties, de tewerkstelling onmiddellijk beëindigd. Kunt u bevestigen dat u hieraan voorafgaand altijd in overleg treedt met de opdrachtnemer, en eventuele signalen over disfunctioneren altijd binnen een redelijke termijn communiceert aan opdrachtnemer?	Dit is niet mogelijk. Het gaat in deze eisen om de eerste twee werkdagen. Een redelijke termijn is niet aan te houden.	Perceel 2: Detacheren
189	Beschrijvend document, Paragraaf 1.1, inhoud vd opdracht en 4.2 minicompetitie	U geeft voor perceel 1 aan twee opdrachtnemers te willen contracteren. Daarbij worden binnen dit perceel nadere opdrachten middels een minicompetitie verstrekt. Voor payroll is dit zeer ongebruikelijk. Hoe gaat u hier praktisch invulling aan geven?	Zie antwoord vraag 33	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
190	Beschrijvend document, paragraaf 1.6	In paragraaf 1.6 geeft u aan, dat de aangepaste conceptovereenkomst als bijlage bij de nota van inlichtingen zal worden gevoegd. Om de wijzigingen makkelijk te kunnen controleren, is het voor inschrijvers prettig als deze gemarkeerd worden weergegeven. Bent u derhalve bereid de wijzigingen te markeren?	Dat is akkoord.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
191	Bijlage D – D2:	Er wordt gevraagd om tarieven bij de verschillende functieprofielen. De functieprofielen zijn breed opgesteld en niet gespecificeerd per vakgebied. Per vakgebieden kunnen de tarieven namelijk uiteenlopen onzes inziens. Is het mogelijk een range aan te geven in de opgevraagde tariefstelling of dient er 1 bedrag genoemd te worden? Graag uw toelichting.	U dient een maximaal uurtarief in te vullen per profiel. voor meer informatie over de bijbehorende functieprofielen zie bijlage K. Een range is niet toegestaan.	Perceel 2: Detacheren
192	Beschrijvend document, artikel 5.3, pagina 32	Voor de beantwoording van subgunningscriterium 1 vraagt u inschrijvers om een Plan van Aanpak op te stellen waarin zij ten minste de 9 vragen (bullets) dienen te beantwoorden op maximaal 5 A4. Dit betekent dat er net iets meer dan een half A4 per vraag ruimte is waarbij er dan geen ruimte is voor eventuele additionele informatie die de inschrijver met u wil delen. Dit is zeer beperkte ruimte waarmee u inschrijvers dwingt om zeer summier antwoord te geven. Dit terwijl u uit uw beoordelingskader (onder uitstekend) onderzoek bent naar inschrijvers die u inhoudelijk kunnen overtuigen en die creatieve/innovatieve elementen bieden. Gaat u daarom akkoord met de verruiming van het aantal A4 naar totaal 67	Zie antwoord vraag 203	Perceel 2: Detacheren
193	Bijlage D – D2	Er wordt gevraagd om tarieven bij de verschillende functieprofielen. Het huidige inflatiecijfer is hoog en er is onzekerheid over toekomstige prijsstijgingen. Zijn tarieven daarom, in redelijkheid en in overleg, tussentijds te her indexeren, ook met oog op de eventuele veranderingen in de cao's of wet- en regelgeving m.b.t. tot inlenersbeloning/wet WAADI? Zo niet, waarom niet?	Indexering is mogelijk voor het eerst vanaf 1 juni 2024. Tarieven verhogen is onder voorwaarden toegestaan (Zie conceptovereenkomst artikel 4).	Perceel 2: Detacheren
194	Beschrijvend document – 3.2.3.4 INTEGRALE KWALITEITSZORG EN –BORGING – pagina 20	oWolstaat het dat Inschrijver het ISO9001 certificeringstraject gestart heeft en een beschrijving geeft van de maatregelen waaruit blijkt dat de kwaliteit van de dienstverlening en of het product voldoende is geborgd en van de maatregelen die de organisatie neemt ter optimalisatie van de kwaliteit, waarbij aandacht besteed wordt aan de bij de bullets genoemde 6 zaken?	Ja	Perceel 2: Detacheren
195	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	U vraagt bij 1 Plan van Aanpak waarborgen toegang tot arbeidsmarkt Midden-Drenthe. U vraagt waaruit onze aanpak succesvol is gebleken. Bedoelt u hiermee specifiek Midden-Drenthe? Want als je dat niet hebt is, wordt dat dan minder beoordeeld?	Ja dit zou een groot pluspunt zijn	Perceel 3: Broker
196	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3, pagina 32	1 Plan van Aanpak Kunt u aangeven bij benadering hoeveel contracten overgenomen moeten worden?	Deze vraag is voor perceel 3 niet aan de orde	Perceel 3: Broker
197	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.1, pagina 29	Kunt u aangeven waarom u Prijs zo belangrijk vindt en daarom 400 punten van de 1000 toekent? Gelet op uw doelen in 1.3 zou je denken dat GC2 belangrijker is. Graag uw toelichting s.v.p.	Zie antwoord vraag 102	Perceel 3: Broker
198	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 3.2.3.2, pagina 19	Is voor Perceel 3 ook een Boviv keurmerk toereikend?	Zie antwoord vraag 100	Perceel 3: Broker
199	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	U geeft aan dat een back-officemedewerker aanwezig dient te zijn bij het onderdeel interview. Inschrijver heeft de functies gesplitst in resource medewerker die verantwoordelijk is voor de searching en een contractmedewerker die verantwoordelijk is voor het inregelen en compliant houden van de nadere overeenkomsten (contracthandling). Welke van de 2 functies wenst u naast de accountmanager te zien bij het onderdeel interview?	Dit is aan inschrijver om een keuze in te maken,	Perceel 3: Broker
200	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	Het kan wel eens voorkomen dat een afbeelding beter uitkomt met een titel en of andere opmaak. Kunt u bevestigen dat de bijlagen en afbeeldingen mogen afwijken van de gestelde vormen?	Zie antwoord vraag 203	Perceel 3: Broker
201	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	Omwille van overzichtelijkheid zien wij toegevoegde waarde in een voorblad met inhoudsopgave. Kunt u bevestigen dat het voorblad inclusief inhoudsopgave buiten het maximum aantal A4 valt zoals beschreven in de aanbestedingsleidraad?	Zie antwoord vraag 203	Perceel 3: Broker
202	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	Voor de beantwoording van SGC 1 vraagt u om goed werkgeverschap. Op welke relatie doelt met de term 'werkgeverschap' voor perceel 3?	Goed werkgeverschap in relatie tot de zzp-ers en gedetacheerden.	Perceel 3: Broker
203	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	Inschrijver mag voor de uitwerking van SGC 1 maximaal 5 A4 hanteren. Inschrijver is van mening dat 5 A4 aan de krappe kant is om alle punten zorgvuldig en goed onderbouwd uit te werken. Bent u bereid om een maximum van 7 A4 toe te staan? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord, dit is inclusief afbeeldingen, voorblad, inhoudsopgave etc. en excl. Planning	Perceel 3: Broker

204	Vraag m.b.t. Aanbestedingsleidraad, 5.3 G2 KWALITEIT, pagina 32	U vraagt in Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak om een beschrijving over op 'welke wijze inschrijver ervoor gaat zorgen dat de overgang van de huidige contractant of ingehuurd medewerker naar de nieuwe contractant gaat verlopen'. Zou u ons meer informatie kunnen verschaffen over uw huidige inhuursituatie? Bijvoorbeeld hoeveel externen u over 2022 heeft ingehuurd, met welke constructies en hoeveel contracten er overgenomen dienen te worden?	Deze vraag is voor perceel 2 en 3 niet aan de orde	Perceel 3: Broker
205	Beschrijvend document – 3.2.3.4 INTEGRALE KWALITEITZORG EN –BORING – pagina 20	Om op 1 lijn te zitten met u als aanbestedende dienst, wat verstaat u in deze onder een 'kwaliteitszorgsystemen'?	Een kwaliteitszorgsysteem is in de ogen van de aanbestedend dienst een applicatie welke de mogelijkheid biedt om inzicht te creëren in de feitelijke stand van zaken over de toetsbare kwaliteit van de uitvoeringsprocessen. Daarnaast zorgt in de ogen van de aanbestedende dienst een kwaliteitszorgsysteem ervoor dat er op elk gewenst moment verantwoording afgelegd kan worden aan bijvoorbeeld een toezichthouder.	Perceel 2: Detacheren
206	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U vraagt een beschrijving van de werkverdeling en de verdeling van verantwoordelijkheden waarin duidelijk wordt aangegeven welke inzet van de gemeente wordt verwacht. Wenst u hier een beschrijving van de verdeling van de verantwoordelijkheden en de verwachte inzet voor de gehele periode van het contract? Of voor een specifiek deel van de contractperiode zoals bijvoorbeeld gedurende het proces van aanvraag tot facturatie of bijvoorbeeld tijdens de implementatieperiode?	Aanbestedende dienst wenst een beschrijving van de verdeling van de verantwoordelijkheden en de verwachte inzet voor de gehele periode van het contract.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
207	1. Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe - 5.3 G2 KWALITEIT	U vraagt inschrijver om een beschrijving te geven op welke wijze inschrijver invulling gaat geven aan succesvol partnerschap. Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden en aan te laten sluiten op de visie van aanbestedende dienst, vragen wij u een toelichting te geven op: a) Wat verstaat u onder succesvol? b) Wat is voor u kenmerkend aan een partnerschap?	Dit is aan de inschrijver om in te vullen	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
208	Alleen uitzenden	Is het een mogelijkheid dat een uitzendbureau zich inschrijft op Perceel 1 en dat het Payroll gedeelte bij een apart Perceel is/wordt? Of dat het Payroll gedeelte ondergebracht blijft bij de huidige partij?	Zie antwoord vraag 33	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
209	5.3. G2 Kwaliteit - presentatie Perceel 2	"U wordt uitgenodigd voor een interview om uw ingediende plan van aanpak toe te lichten. Hierbij dient de vaste contactpersoon(accountmanager/ vestigingsmanager) en een operationeel contactpersoon (backofficemedewerker) aanwezig te zijn". Gezien de eisen voor perceel 2 lijkt het logischer om voor dit perceel de vaste contactpersonen de presentatie te laten uitvoeren. Dit zijn een vast contactpersoon (eis 4.2) en een contactpersoon op beleidsmatig/strategisch niveau (eis 4.3). Is dat akkoord? Zo niet, kunt u motiveren waarom u er voor kiest om een backofficemedewerker de presentatie te laten uitvoeren?	Akkoord, ter volledigheid: het betreft een interview en geen presentatie	Perceel 2: Detacheren
210	Inhoud van de opdracht p.6	Wat zijn de meest uitgevoerde functies binnen perceel 2?	Zie antwoord vraag 1	Perceel 2: Detacheren
211	Functies: inhoud van de opdracht p.6 en bijlage D2	In de opdrachtomschrijving en binnen het prijzenblad van perceel 2 staan een gelimiteerd aantal functies genoemd. Inschrijver gaat ervan uit dat andere niet benoemde functies, zoals wmo- en jeugdconsulenten boven schaal 8 ook onder dit perceel vallen? Is deze aanname correct? Zo niet, graag uw toelichting	Zie antwoord vraag 1	Perceel 2: Detacheren
212	Prijzen niet uitgevoerde functies. Inhoud van de opdracht p.6 en bijlage D2.	Als een functie binnen een perceel wordt uitgevraagd, die niet in het prijzenblad is opgenomen. Is het dan correct dat de tarieven per nadere overeenkomst worden vastgesteld?	Uw aanname is correct. De tarieven van functies die niet in het prijzenblad zijn opgenomen worden per nadere overeenkomst vastgesteld. Dit tarief mag echter niet hoger zijn dan de tarieven opgenomen in het prijzenblad.	Perceel 2: Detacheren
213	Verdeling. Inhoud van de opdracht p.6	Wat is voor perceel 2 de verdeling tussen het sociaal, het ruimtelijk domein en bedrijfsvoering? Graag uw toelichting	Zie antwoord vraag 1.	Perceel 2: Detacheren
214	Bijlage K - functieprofielen	Inschrijver neemt aan dat er bewust is gekozen voor algemene functieprofielen. Kunt u toelichten welke visie u hanteert omtrent de functieprofielen.	Dit zijn generieke functieprofielen. Voor de vacatures worden specifiekere profielen gehanteerd.	Perceel 2: Detacheren
215	Max Prijzen	"Tarieven worden aangeboden in euro's, maximaal 2 decimalen, exclusief btw en inclusief alle overige en mogelijke (bijkomende) kosten" (p.31) Inschrijver neemt aan dat reiskosten (woon-werk, werk-werk) niet binnen dit tarief vallen. Aangezien deze kosten moeilijk van tevoren ingeschat kunnen worden. Is dit correct? Zo niet, graag uw toelichting	Woon-werk reiskosten dienen in het tarief te zijn verdisconteerd, werk-werk reiskosten kunnen separaat worden gefactureerd.	Perceel 2: Detacheren
216	ROK 2.7 p.2	"In geval van strijdigheid tussen de raamovereenkomst en de daarvan deel uitmakende bijlagen geldt de volgende rangorde, in afnemende volgorde van belangrijkheid: I. Inhoud van deze raamovereenkomst; II. Inhoud nota van inlichtingen offertefase d.d. datum;" (p.2) Is de aanname correct dat Opdrachtgever dat alle wijzigingen vanuit de nota van inlichtingen worden overgenomen in de raamovereenkomst? Aangezien de raamovereenkomst na gunning prevaleert over de nota van inlichting. Graag uw toelichting.	Uw aanname is juist. Alle wijzigingen vanuit de nota van inlichtingen worden overgenomen in de raamovereenkomst.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
217	ROK 3.1	"Deze raamovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. De raamovereenkomst heeft een looptijd van vier (4) jaar, gaat in op 1 juni 2023 en eindigt op 1 juni 2025". We nemen aan dat u bedoelt twee (2) jaar?	Uw aanname is juist. Dit staat onjuist in de Concept Raamovereenkomst. De raamovereenkomst heeft een looptijd van twee (2) jaar, gaat in op 1 juni 2023 en eindigt op 1 juni 2025.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
218	5.3. G2 kwaliteit pp31-2	Is het toegestaan een voorblad aan het plan van aanpak toe te voegen en telt deze niet mee in het maximaal aantal pagina's?	Zie antwoord vraag 203	Perceel 2: Detacheren
219	Bijlage A2 3.16 p. 3	U geeft aan dat u de tewerkstelling onmiddellijk beëindigt bij niet voldoen aan de functie-eisen of vereiste competenties. Opdrachtnemer zou graag eerst op de hoogte worden gebracht van het disfunctioneren van de gedetacheerde, zodat wij de situatie met u kunnen evalueren en eventueel nog verbeteren. Kunt u bevestigen dat u eerst in overleg treedt met opdrachtnemer alvorens u overgaat tot beëindiging?	ja, het is de gewenste gang van zaken om beëindiging na informeren opdrachtnemer in gang te zetten.	Perceel 2: Detacheren
220	Bijlage D2	Volgens de nieuwe Wet Voorspelbare en Transparante Arbeidsvoorwaarden, die op 1 augustus 2022 in werking is getreden, dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Indien de professional dergelijke scholing dient te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat deze uren ook kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Zie programma van eisen 2.8, afhankelijk van situatie en na expliciete goedkeuring door de opdrachtgever.	Perceel 2: Detacheren

221	4.3. Prijzen en betaling	"Onder voorwaarden kan de overeengekomen prijs worden aangepast bijvoorbeeld wanneer er wijzigingen plaatsvinden in arbeidsvoorwaardenregelgeving of wetten en/of regelgeving. Als Opdrachtnemer hier een beroep op wil doen dan zal deze Opdrachtgever hier tijdig van in kennis stellen" (p 3). 1. Wat voor voorwaarden hanteert u? 2. Verstaat u onder wijzigingen ook CAO-wijzigingen? Graag uw toelichting op beide punten.	Zoals aangegeven in de tekst: arbeidsvoorwaardenregelgeving of wetten en/of regelgeving	Perceel 2: Detacheren
222	4.1. Prijzen en betaling	"De hoogte van de prijzen wordt bepaald aan de hand van de door Opdrachtnemer gedane offerte en toelichting daarop" Wat bedoelt u met de 'toelichting daarop'?	Het woord 'toelichting erop' vervalt	Perceel 2: Detacheren
223	Definities p. 5, bijlage G definities en Raamovereenkomst	In de Raamovereenkomst/Begrippenlijst en de Algemene Inkoopvoorwaarden zijn een aantal definities opgenomen. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden achten wij het van belang dat onderstaande definities worden toegevoegd dan wel aangepast in de Raamovereenkomst (aangezien dit document prevaleert): - Definitie 'Diensten': "het door Opdrachtnemer ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Gedetacheerden voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever dan wel de inzet van ZZP'ers volgens het tussenkomstmodel, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de inschrijvingsdocumentatie. - Definitie 'Gedetacheerde': "natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met Opdrachtnemer (ex artikel 7:690 BW) en die tijdelijk ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Gedetacheerde. - Definitie 'ZZP'er': "een zelfstandig ondernemer, waaronder begrepen een directeur-grotaandeelhouder, die werkzaamheden verricht voor rekening en risico van zijn/haar vennootschap en die in het kader van een opdracht door Opdrachtnemer middels een modelovereenkomst voor tussenkomst wordt gecontracteerd om vervolgens onder aanwijzingsbevoegdheid van Opdrachtgever de werkzaamheden zoals omschreven in de modelovereenkomst zelfstandig, en onder eigen regie en verantwoordelijkheid, voor Opdrachtgever uit te voeren'. - Definitie 'Eigen Medewerker': "de door Opdrachtnemer voor de uitvoering van de Overeenkomst in te schakelen personeelsleden of hulppersonen die krachtens de Overeenkomst onder zijn verantwoordelijkheid zullen werken, niet zijnde Gedetacheerden dan wel ZZP'ers." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord met deze aanpassing voor de raamovereenkomst met betrekking tot perceel 2.	Perceel 2: Detacheren
224	Bijlage H. Verwerkersovereenkomst en 4.7 p.28	De verwerkersovereenkomst betreft afspraken met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Hierin is opgenomen dat voor zover opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de overeenkomst persoonsgegevens voor opdrachtgever verwerkt, opdrachtnemer als verwerker in de zin van de AVG wordt aangemerkt. Om de verwerkersovereenkomst van toepassing te laten verklaren, dient inschrijver te voldoen aan de volgende eisen: • Inschrijver mag hiërarchisch niet ondergeschikt zijn aan de verantwoordelijke of niet onderworpen zijn aan zijn of haar gezag; • Inschrijver mag geen eigen doelen hebben voor het verwerken van persoonsgegevens. Als een verwerker wel eigen doeleinden stelt dan is hij/zij zelf verantwoordelijke voor die verwerking; • Inschrijver mag slechts de nadere uitwerking van de gebruikte middelen bepalen (bijvoorbeeld welke soort server er wordt gebruikt) gebaseerd op de specialistische kennis van de verwerker; • Inschrijver moet zich houden aan de afspraken uit de verwerkersovereenkomst. Als dit niet het geval is kan hij mogelijk zelf aangemerkt worden als verantwoordelijke voor de verwerking. Inschrijver is als juridisch werkgever van de gedetacheerden zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG. Bovendien heeft inschrijver eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Inschrijver doet dit onder eigen verantwoordelijkheid. Daarmee kwalificeren we derhalve als "verwerkingsverantwoordelijke" en niet als "verwerker". Inschrijver kan dus niet aangemerkt worden als verwerker en verzoekt u daarom om bijlage H buiten toepassing te verklaren. Stemt u hiermee in? Indien nee graag uw uitgebreide toelichting	Zie antwoord vraag 19	Perceel 2: Detacheren
225	5.3.2. Beoordelingsteam	"Het beoordelingsteam bestaat uit 3 leden (2 teamleiders en 1 HR medewerker) en gaat op basis van hun professionaliteit de gunningscriteria beoordelen" (p.34). Blijft het beoordelingsteam voor elk perceel gelijk of verschilt de samenstelling per perceel (en dus professionaliteit).	Het beoordelingsgteam blij voor elk perceel gelijk en wisselt ook niet in samenstelling.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
226	5.3.1. Beoordeling	Het is inschrijver niet goed duidelijk op welke basis inschrijvers een 8 of een 10 scoren. Is het bijvoorbeeld minder belangrijk om aan te sluiten op de vraag van de gemeente (cijfer 8) of innovatieve elementen toe te voegen (cijfer 10)? Graag uw nadere toelichting.	Indien inschrijver een 10 scoort op een onderdeel hebben zij alle elementen en aspecten van de kwaliteitsvraag inhoudelijk uitstekend beantwoord. En sluiten zij dan ook volledig aan op de vraag van de gemeente. Ook heeft inschrijver in de inschrijving creatieve/innovatieve elementen toegevoegd.	Perceel 2: Detacheren
227	Prijzenblad	In het prijzenblad (perceel 1) maakt u geen onderscheid in de marge voor payroll en voor uitzenden. Echter, de dienstverlening verschilt en heeft daarmee ook een verschillende prijsstelling. Graag zien wij daarom de mogelijkheid om een aparte marge op te geven voor payroll. a) Bent u bereid om het prijzenblad hierop aan te passen? b) Zo niet, graag uw toelichting.	Er dient gerekend te worden met één marge voor deze dienstverlening.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
228	Beschrijvend document §5.2.1	In §5.2.1 geeft u aan dat de GGO niet hoger mag zijn dan 2.2. Gegeven de uitbreiding van de inlenersbeloning en andere kosten, is dit plafond niet toereikend. Om de marktwerking te bevorderen, stelt inschrijver voor de bandbreedte van de GGO op te rekken en daarmee het maximum van 2.2 te verhogen. A) Bent u bereid de bandbreedte te verruimen tot 2,4? B) Zo niet, graag uw toelichting.	Niet akkoord, een GGO van maximaal 2,2 is marktconform gekeken naar vergelijkbare recente aanbestedingen die zijn gegund in de regio.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

229	Prijzenblad	U geeft in het prijzenblad aan dat voor uitzenden en payroll rekening dient te worden gehouden met 261 werkbare dagen, 25 verlofdagen en 5 feestdagen. In 2023 betreft het echter 260 werkbare dagen. Voor uitzenden 25 verlofdagen en 6 feestdagen en voor payroll 26 verlofdagen en 6 feestdagen. a) ☒ Kunt u het prijzenblad hier op aanpassen? b) ☒ Zo niet, graag uw toelichting Aangezien het aantal feest- en werkbare dagen per jaar kan verschillen, willen wij graag de bevestiging dat deze aantallen jaarlijks mogen worden aangepast naar hetgeen van toepassing is in dat jaar. c) ☒ Bent u hiermee akkoord? d) ☒ Zo niet, graag uw toelichting.	Zie antwoord vraag 23	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
230	Beschrijvend document, inkoopvoorwaarden, concept raamovereenkomst, Bedrijfsaansprakelijkheid	In artikel 14 van de inkoopvoorwaarden en artikel 6.5 van de raamovereenkomst inzake de aansprakelijkheid en verzekering wordt de bedrijfsaansprakelijkheid van de opdrachtnemer niet beperkt. Inschrijver kan niet akkoord gaan met onbeperkte aansprakelijkheid. Bent u daarom bereid de aansprakelijkheid te beperken conform hetgeen gesteld in §3.2.2.1 van het beschrijvend document, nl. €1000.000,00 per gebeurtenis en 2 gebeurtenissen/uitkeringen per kalenderjaar.	Zie antwoord vraag 12	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
231	Beschrijvend document	In het bestek wordt een totale omvang weergegeven van 4 miljoen euro over de gehele contractperiode, waarbij de omzet wordt gedeeld met 2 leveranciers. Er wordt hierin geen onderscheid gemaakt tussen Payroll en Uitzenden. Kunt u specificeren voor 2021 en 2022 hoeveel de omzet voor payroll respectievelijk uitzenden is geweest.	Dit hebben we helaas niet inzichtelijk	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
232	Beschrijvend document: Gunningscriterium 1, Plan van Aanpak	In §5.3 van het beschrijvend document geeft u dat Inschrijver de onderdelen in maximaal vijf (5) pagina's dient te schrijven. Er wordt gevraagd verschillende onderdelen uit te werken, waaronder stappenplan na gunning. Is het toegestaan om in aanvulling op de 5 A4's, deze planning als separate bijlage in A3 toe te voegen?	Zie antwoord vraag 203	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
233	Programma van Eisen eis 4.6	In eis 4.6 is neergelegd dat de managementrapportage een overzicht moet bevatten van het aantal malen ziekteverzuim per Flexibele arbeidskracht (frequentie en periode). Conform de AVG is het echter niet toegestaan om verzuimgegevens te delen, die zijn herleiden naar een persoon. Wij verzoeken u dan ook deze eis te schrappen of te wijzigen, zodat de eis in lijn is met de AVG. A) ☒ Bent u hiertoe bereid? B) ☒ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
234	Aanvraagproces	Kunt u aangeven hoe het aanvraagproces aan uw zijde verloopt? Welke functionarissen zijn hierbij betrokken? Is er bijvoorbeeld een centrale inhuurdesk of verlopen aanvragen via de leidinggevend?	Via leidinggevende. HR is als adviseur betrokken.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
235	Emolumenten	Bij payroll conform de WAB geldt dat wij alle organisatie specifieke beloningen aan de payroll-medewerker moeten toekennen (mits van toepassing). Denk aan tegemoetkoming in ziektekosten of bijvoorbeeld financiële compensatie voor ouderschapsverlof. Omdat niet iedere payroll-medewerker recht heeft op al deze componenten (iemand zonder kinderen ontvangt geen compensatie ouderschapsverlof) verzoeken we toe te staan om deze emolumenten separaat in rekening te mogen brengen. a. Gaat u hiermee akkoord? b. Zo niet, dan ontvangt inschrijver graag een overzicht van alle emolumenten per medewerker.	Zie antwoord vraag 99	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

236	Inlenersbeloning uitbreiding	Met ingang van 3 januari 2022 werd op basis van de ABU Cao voor Uitzendkrachten de inlenersbeloning uitgebreid met de volgende elementen. • Eenmalige uitkeringen: bijvoorbeeld de zorgbonus tijdens de coronacrisis en de eenmalige uitkering bij het sluiten van een cao (met terugwerkende kracht). • Thuiswerkvergoedingen: Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde onkostenvergoeding die verband houdt met thuiswerken als de medewerkers in vaste dienst, ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitbetaald. • Loonsverhogingen met terugwerkende kracht. Wij dienen deze elementen aan onze uitzendkrachten uit te keren. Inschrijvers kunnen voorafgaand aan inschrijving geen inschatting maken van deze kosten en derhalve deze niet reserveren in de kostprijs. A) Bent u akkoord dat eenmalige uitkeringen, thuiswerkvergoedingen en loonsverhogingen met terugwerkende kracht, die voortvloeien uit het uitbreiden van de inlenersbeloning, separaat (en inclusief eventuele werkgeverslasten) aan u worden gefactureerd? B) Zo niet, graag uw toelichting. Met ingang van 1 januari 2023 is de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering t.a.v. uitzendkrachten conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever. C) Kunt u bevestigen dat wij deze eindejaarsuitkering in de factor dienen op te nemen? En kunt u in dat geval het prijzenblad aanpassen? D) Zo niet graag uw toelichting	Indien sprake van eenmalige uitkeringen dan dient hier vooraf met Opdrachtgever in overleg te worden getreden alvorens dit gefactureerd kan worden. Voor uitzenden is het prijzenblad aangepast met de mogelijkheid voor het invullen van de eindejaarsuitkering. Voor payroll kan dit bij het IKB worden ingevuld.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
237	Programma van Eisen 2.3 & 3.14	Op basis van eisen 2.3 en 3.14 concludeert Inschrijver dat u het ziekterisico wenst neer te leggen bij de inschrijver. A) ☒ Kunt u bevestigen dat het ziekterisico ligt bij Inschrijver? B) ☒ Om een gedegen inschatting te maken van de risico's die Inschrijver loopt, vragen wij u aan te geven wat het ziekteverzuimpercentage is geweest in de jaren 2022 en 2021, uitgesplitst tussen payroll en uitzenden. In eis 3.17 geeft u aan dat Inschrijver de continuïteit van de bedrijfsvoering dient te garanderen indien reeds ingezette Flexibele arbeidskracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Aangezien de werving en selectie door inschrijver wordt gedaan ten aanzien van uitzendkrachten, achten wij vervanging bij payrollkrachten niet van toepassing. C) ☒ Kunt u bevestigen dat 3.17 enkel van toepassing is op uitzendovereenkomsten? In eis 3.14 staat vermeld dat de kosten van het inwerken van de vervanging voor rekening komen van de inschrijver. Ook deze eis ziet volgens Inschrijver enkel op uitzendkrachten en niet op payrollkrachten. D) ☒ Kunt u bevestigen dat eis 3.14 enkel van toepassing is voor uitzendovereenkomsten? Het inwerktraject wordt over het algemeen verzorgd door opdrachtgever. Inschrijver heeft geen invloed op de kosten hiervan. E) ☒ Kunt u deze eis met betrekking tot de kosten voor het inwerken van vervanging laten vervallen? F) ☒ Zo niet, kunt u aangeven aan wat voor kosten Inschrijver moet denken die bij haar in rekening gebracht kunnen worden? En is dit in de afgelopen jaren voorgekomen?	A. ja B. geen gegevens bekend C. ja D. Ja E. nee	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
238	Fasetelling	a) ☒ Kunt u aangeven hoeveel uitzendkrachten momenteel werkzaam zijn en in welke fase (A/B/onbepaald)? b) ☒ Kunt u aangeven hoeveel payrollkrachten momenteel werkzaam zijn en in welke keten (1/2/onbepaald) zij zich bevinden?	Zie bijlage 2 bij deze nota	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
239	Pensioen	U geeft aan ABU cao voor uitzendkrachten te hanteren. Voor payroll geldt het pensioen van de inlener, dus de Cao gemeenten. a) ☒ Kunt u bevestigen dat inschrijver het ABP pensioen voor payrollkrachten dient te hanteren, zoals u ook voor uw vaste medewerkers hanteert. Daarmee zijn de arbeidsvoorwaarden gelijk, zoals beoogd met de WAB. b) ☒ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Zie antwoord vraag 162	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
240	Beschrijvend document §4.4	S In § 4.4 geeft u aan dat opdrachtnemer bij de uitvoering van de opdracht 2% van de opdrachtsom inclusief BTW dient in te zetten voor Social Return. Voor payroll is het zeer ongebruikelijk om een social return verplichting op te nemen. Immers hebben inschrijvers geen invloed op de werving en selectie van payrollkrachten en daarmee zeer beperkte mogelijkheden hebben om op andere wijze daar invulling aan te geven. A) ☒ Kunt u voor de payrollopdrachtwaarde de social return verplichting laten vervallen? B) ☒ Zo niet, graag uw toelichting. Daarnaast willen wij graag benadrukken dat de opdrachtwaarde tot stand komt door het vermenigvuldigen van het uurtarief van een medewerker om de loonsomfactor en een bureaumarge. Veruit het grootste deel van de opdrachtwaarde bestaat daarmee uit loonsomcomponenten die de kostprijs vormen van inschrijvers. De werkelijke omzetwaarde voor inschrijvers is dus de bureaumarge vermenigvuldigd met het uurtarief. C) ☒ Kunt u bevestigen dat de werkelijk gerealiseerde opdrachtwaarde alleen de omzet vanuit de bureaumarge betreft? D) ☒ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Het gaat om 2% over de jaarlijks gerealiseerde waarde per opdrachtnemer per perceel.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

241	Programma van Eisen 3.15 en 3.16 garantieregeling	Hetgeen u stelt in eis 3.15 is voor Inschrijver zeer begrijpelijk, maar uit ervaring blijkt dat dit in de praktijk weinig voorkomt. Echter stelt u deze eisen niet voor niets. Om een beter beeld te krijgen van de geschetste situaties en de eventuele risico's die inschrijver loopt. A) ☐ Munt u aangeven hoe vaak het is voorgekomen in uw huidige overeenkomst dat tijdens de eerste 8 arbeidsuren de uitzendkracht niet voldoet aan het gestelde functieprofiel en de opdracht onmiddellijk is beëindigd? B) ☐ Munt u aangeven hoe vaak het is voorgekomen dat tussen de eerste en vijfde werkdag de uitzendkracht niet voldoet en de inhuuropdracht onmiddellijk is beëindigd? En dus enkel de loonsom in rekening is gebracht? Aangezien bij payroll de Inschrijver niet verantwoordelijk is voor werving en selectie is het ons inziens niet redelijk 3.15 van toepassing te laten zijn op payrollcontracten. C) ☐ Bent u akkoord met het niet van toepassing verklaren van eis 3.15 ten aanzien van payrollovereenkomsten? D) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting. Hetgeen geformuleerd in eis 3.16 is niet in lijn met de bepalingen in de Abu cao. E) ☐ Bent u ermee akkoord dat voor uitzendkrachten te allen tijde de Abu cao wordt gevolgd en voor payrollkrachten de cao gemeenten? F) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting. Voor payrollkrachten geldt tevens dat bepaalde – en onbepaalde tijdcontracten niet tussentijds opzegbaar zijn. G) ☐ Munt u bevestigen dat u payrollcontracten niet tussentijds opzegt? H) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting	A: nee ; B: nee; C: ja E. Ja G:nee, dit is van tevoren niet uit te sluiten	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
242	Programma van Eisen 5.2 & 5.3	In eis 5.2 geeft u aan dat de huidige inleenovereenkomsten voor de resterende termijn van de huidige fase (A/B) bij de huidige contractant blijven tot de faseovergang. Dit is niet gebruikelijk omdat dit een aanzienlijke termijn kan zijn. Veelal wordt gekozen dat bij afloop van een contract een moment van overname is, waarbij conform de WAB de nieuwe contractant de allocatiefunctie vervult. In eis 5.3 staat dat bij afloop van de overeenkomst de Inschrijver kosteloos en flexibel meewerkt aan de (administratieve) overgang van de bij de Opdrachtgever ingezette Flexibele Arbeidskrachten naar een opvolgende de Inschrijver. Hierbij zal een overgangstermijn van drie (3) maanden worden gehanteerd. A) ☐ Bent u ermee akkoord eis 5.2 in lijn te brengen met 5.3 en een maximale overgangstermijn van 3 maanden te hanteren in plaats van het moment van faseovergang? B) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Zie antwoord vraag 79	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
243	Bijlage M2 – cao gemeenten	Bent u zich ervan bewust dat er een verouderde versie van de cao-gemeenten is bijgevoegd als bijlage M2, namelijk de cao gemeenten 2021-2022?	De nieuwe CAO 2023 is nog niet formeel bekrachtigd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
244	Programma van Eisen 2.1	In eis 2.1 schrijft u over de CAR-UWO/cao- gemeenten. Graag attenderen wij u erop dat de CAR-UWO is komen te vervallen. Inschrijver gaat er dan ook vanuit dat u hier enkel de cao-gemeenten bedoelt.	Ja dat klopt, gemeente CAO is van toepassing	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
245	Programma van Eisen 2.2	In eis 2.2 geeft u aan dat inschrijver een bepaalde rol dient te vervullen ten aanzien van de verlofregistratie. Aangezien de dagelijkse leiding en toezicht ligt bij u als opdrachtgever, kan inschrijver deze rol niet vervullen. A) ☐ Gaat u ermee akkoord eis 2.2 hierop aan te passen? B) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Het gaat om vaststellen van aantal verlofdagen bij aanvang van de opdracht.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
246	Programma van Eisen E2.9	In eis 2.9 geeft u aan dat opdrachtgever, zonder voorafgaande toestemming van de inschrijver gerechtigd is om, na een inzet van 702 gewerkte uren, de Flexibele arbeidskracht in dienst te nemen (of via een payrollconstructie werkzaam te laten zijn) zonder dat de opdrachtgever hiervoor een vergoeding aan inschrijver is verschuldigd. Gezien de huidige ontwikkelingen en krapte op de arbeidsmarkt speelt ook Inschrijver in op de te verwachte schaarste en investeren wij door kandidaten op te leiden. Het is belangrijk om deze investeringen te blijven doen, zowel nu als in de toekomst, om in uw behoeften te kunnen voldoen. Inschrijver stelt derhalve een overnametermijn voor van 1040 gewerkte uren. A) ☐ Munt u hiermee instemmen? B) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting.	Ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
247	Programma van Eisen E3.18	In eis 18 staat het volgende: 'De flexibele arbeidskracht dient te werken conform de voorgeschreven integriteitsverklaring als opgenomen in bijlage I, dient het betreffende gedragsprotocol te overleggen aan de flexibele arbeidskracht. Bij overtreding kan Inschrijver in gebreke worden gesteld.' Inschrijver gaat er vanuit dat de overtreding ziet op het overhandigen van het protocol, niet op de daadwerkelijke naleving van het protocol door de flexibele arbeidskracht, mede aangezien de dagelijkse leiding en toezicht ligt bij u als opdrachtgever. A) ☐ Munt u dit bevestigen? B) ☐ Indien nee, graag uw nadere toelichting hoe inschrijver eis 3.18 dient te lezen.	Het kennis laten nemen van het integriteitsbeleid door opdrachtnemer is conform PvE 3.18. Voor het overige is ook PvE 3.18 van toepassing.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
248	Bijlag H verwerkersovereenkomst (PvE, E 6.1)	Opdrachtnemer is als juridisch werkgever van de flexibele arbeidskrachten zelf verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van de AVG (naast Opdrachtgever, dus medeverantwoordelijk). Bovendien heeft Opdrachtnemer eigen doelen voor het verwerken van persoonsgegevens. Opdrachtnemer kan dus niet aangemerkt worden als verwerker en verzoekt u daarom om de verwerkersovereenkomst buiten toepassing te verklaren. a) ☐ Bent u hiermee akkoord? b) ☐ Zo niet, graag uw uitgebreide toelichting	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
249	Raamovereenkomst Rangorde	De raamovereenkomst prevaleert op de nota van inlichtingen.	Ja, zie antwoord op vraag 216	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
250	Aanbestedingsdocument	Kunt u bevestigen dat eventuele wijzigingen voortkomend uit de nota van inlichtingen worden verwerkt in de raamovereenkomst? In de documentatie is niets opgenomen omtrent leiding en toezicht op de flexibele arbeidskrachten. Bent u zich ervan bewust dat dagelijkse leiding en toezicht de verantwoordelijkheid is van u als opdrachtgever?	ja	Perceel 1: Uitzenden en Payroll

251	Aanbestedingsdocument §4.2	U geeft aan dat nadere opdrachten zullen worden verstrekt via een minicompentie. Dit lijkt te gaan over uitzendovereenkomsten. Kunt u aangeven hoe de nadere opdrachten ten aanzien van payroll medewerkers zullen worden verdeeld over de twee leveranciers?	Zie antwoord vraag 33	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
252	Aanbestedingsleidraad UEA	Het UEA dient digitaal te worden ingevuld via het platform, echter moet deze tevens worden voorzien van een 'natte handtekening'. Wij vragen u derhalve in plaats van de digitale versie te hanteren, gebruik te maken van het interactieve PDF-formulier. Deze kunt u downloaden op https://www.pianoo.nl/nl/regelgeving/aanbestedingswet/uniform-europees-aanbestedingsdocument/interactieve-pdf-uniform Bent u bereid deze aanpassing te doen?	Wordt toegevoegd	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
253	Aanbestedingsleidraad Gunningscriterium 2	Gunningscriterium 2 betreft het interview waarin inschrijver gevraagd wordt om het plan van aanpak toe te lichten. a) Dienen inschrijvers een presentatie te verzorgen? b) Zijn er handouts toegestaan? c) Krijgt de inschrijver op voorhand inzicht in specifieke vragen die u heeft? d) Wanneer maakt u bekend op welke datum en welk tijdstip het interview plaatsvindt?	A. Nee het betreft een interview waarin het plan van aanpak wordt toegelicht B. Indien ondersteunend bij de toelichting is dit prima C. Ja als er specifieke vragen zijn zullen die vooraf worden toegezonden D. De precieze datum en tijdstip wordt bekend gemaakt op de dag dat de inschrijvingen binnenkomen.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
254	Bijlage K, functieprofielen	Perceel 1 onderdeel uitzenden ziet op functieprofielen t/m schaal 8. De functieprofielen in de genoemde bijlage K, zijn voornamelijk functieprofielen met hogere functieschalen. Kunt u aangeven voor welke functies u het afgelopen jaar uitzendkrachten heeft ingehuurd?	Zie bijlage 1 en 2 bijgevoegd bij deze nota	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
255	5.3. Subgunningscriterium 1 overgang contractant of ingehuurde medewerker	"Beschrijf op welke wijze u ervoor gaat zorgen dat de overgang van de huidige contractant of ingehuurde medewerker naar de nieuwe contractant gaat verlopen" (p.32 tweede bullet). Voor perceel 2 interpreteert inschrijver dat de beantwoording van deze vraag gericht moet zijn op de overgang van de dienstverlening. En niet de overgang van ingehuurde medewerkers van de ene naar de andere contractant. Dat laatste zou in het kader van de WAB onwenselijke effecten met zich meebrengen. Is de aannahme correct en zo niet, graag uw toelichting.	Dat is correct	Perceel 2: Detacheren
256	5.3. Subgunningscriterium 1. Werkverdeling en verantwoordelijkheden	"Beschrijf de werkverdeling en de verdeling van verantwoordelijkheden waarin duidelijk wordt aangegeven welke inzet van de gemeente wordt verwacht" (p. 32, derde bullet) Heeft deze vraag betrekking op de eerste twee bullets en daarmee de implementatie/overgang van het contract? Indien deze interpretatie niet correct is, dan snapt inschrijver de strekking van de vraag niet en verzoekt u om toelichting.	Zie antwoord vraag 206.	Perceel 2: Detacheren
257	Beschrijvend document 3.2.2.1.	U geeft aan dat inschrijver behoorlijk verzekerd dient te zijn voor aansprakelijkheid en dat de verzekering minimaal € 1.000.000,- per gebeurtenis dekt en minimaal twee gebeurtenissen/uitkeringen per kalenderjaar. Moet dit niet maximaal twee gebeurtenissen/uitkering per kalenderjaar zijn? Ongelimiteerde verzekering is immers onverzekerbaar.	Nee, zie antwoord vraag 12 en 43. De aansprakelijkheid staat los van de verzekering en de verzekerde bedragen.	Perceel 2: Detacheren
258	Bijlage A2 - PvE Perceel 2 detacheren	In eis 3.4 van het Programma van eisen stelt u dat inschrijver verplicht is om gedetacheerde voor indiensttreding te informeren over integriteitsbeleid van de opdrachtgever, de functie-eisen, de aard van de organisatie en relevante kenmerken ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, zoals de veiligheids- en gezondheidsrisico's. Wij informeren de gedetacheerde over deze punten, maar gaan er derhalve vanuit dat de feitelijke werkgever medeverantwoordelijkheid draagt over het nadrukkelijk informeren op deze punten, aangezien het werk daar uitgevoerd gaat worden. Mogen we dit aannemen?	Het kennis laten nemen van het integriteitsbeleid door opdrachtnemer is conform PvE 3.18. Voor het overige is ook PvE 3.18 van toepassing.	Perceel 2: Detacheren
259	Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe	Kunt u aangeven waarom u de Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak perceel 1, 2 en 3 heeft samengevoegd en hierdoor ook dezelfde vragen stelt?	Alle punten (behalve punt 2) zijn relevant voor de 3 percelen.	Perceel 2: Detacheren
260	Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe	In Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak op pagina 32 van het beschrijvend document vraagt u inschrijvers drie KPI's voor te stellen waarop gestuurd gaat worden. Om een beter beeld te krijgen van de huidige situatie bij de gemeente zijn wij erg benieuwd of er binnen het huidige contract wordt gestuurd op KPI's. A: Kunt u ons aangeven op welke KPI's in het huidige contract wordt gestuurd? B: Kunt u motiveren waarom deze KPI's gedurende het contract zijn bevallen of waarom niet? C: Indien er nu geen sturing is op basis van KPI's, kunt u aangeven waarom u nu wel deze keuze maakt?	A. Op dit moment wordt niet op KPI's gestuurd B. Zie bovenstaand C. We zien de toegevoegde waarde om voor alle partijen duidelijkheid te hebben waar de focus op ligt.	Perceel 2: Detacheren
261	Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe	U vraagt bij Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak 9 bullets met inhoudelijke vragen, die binnen een maximum van 5A4 beantwoorde worden. Dit houdt in dat er minimale ruimte is, om voor de inschrijvers een kwalitatief antwoord te geven. Zo zijn er bij sommige bullets meer ruimte nodig dan een half tot 1 A4 om een 10 te scoren en noodgedwongen overtuigende en/of creatieve/innovatieve elementen weg moeten laten om binnen de voorgeschreven A4 te blijven. Bent u bereid het maximaal aantal pagina's te verruimen naar 6A4.	Zie antwoord vraag 232	Perceel 2: Detacheren
262	Beschrijvend document inhuur tijdelijk personeel - Gemeente Midden Drenthe	In de beantwoording van Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak op pagina 32 van het beschrijvend document staat bij bullet 2 dat inschrijvers dienen te beschrijven op welke wijze de overgang van de huidige contractant of ingehuurde medewerker naar de nieuwe contractant gaat verlopen. Deze vraag suggereert dat er een tijdelijk zittende populatie is, die eventueel bij overgang, dient te worden overgenomen door de nieuwe contractant. Om deze vraag te beantwoorden is het noodzakelijk dat inschrijvers weten om hoeveel medewerkers dit gaat. Kunt u aangeven om hoeveel ingehuurde medewerkers dit gaat, die bij de start van de nieuwe overeenkomst daadwerkelijk overgenomen dienen te worden?	Voor perceel 2 is deze vraag niet relevant	Perceel 2: Detacheren
263	Programma van Eisen Eis 3.1	Is het toegestaan om in de minicompentie lagere tarieven aan te bieden dan de reeds geoffreerde tarieven?	Dat is toegestaan.	Perceel 2: Detacheren
264	Programma van Eisen Eis 3.1.1	Inschrijver ziet niet in wat de relevantie is om op de opdrachtbevestiging de geboortedatum van de gedetacheerde te vermelden. Stemt u ermee in dit niet van toepassing te verklaren?	Uit oogpunt van identificatie volgens de AVG is dit niet akkoord	Perceel 2: Detacheren
265	Programma van Eisen Eis 3.1.4	Stemt u ermee in dat er volledig wordt gehandeld conform AVG bij een dossiercontrole en dat daarom niet alle documenten verstrekt mogen worden?	Akkoord	Perceel 2: Detacheren
266	Programma van Eisen Eis 4.6	Mogen wij ervan uitgaan dat bestelnummers/zaaknummers en inkoopnummers van tevoren door Opdrachtgever verstrekt wordt, bij voorkeur voordat de nadere overeenkomst verstrekt wordt?	Dit is juist.	Perceel 2: Detacheren
267	Programma van Eisen Eis 4.6	Het is niet wenselijk om bij de facturen een kopie goedgekeurde urenstaten bij te voegen, te meer dit een extra handmatige handling is. Stemt u ermee in de urenstaat niet van toepassing te verklaren?	Zie antwoord vraag 120.	Perceel 2: Detacheren

268	Concept raamovereenkomst artikel 4.3	Mogen we ervan uitgaan dat cao wijzigingen binnen de ABU/NBBU cao en/of cao van gemeenten hieronder vallen en deze dan ook, indien van toepassing, doorgevoerd mogen worden in de tarieven? Zo niet, graag uw toelichting	Zoals in art 4.3 staat kunnen wijzigingen in bijvoorbeeld de cao er toe leiden dat opdrachtnemer tariefsverhoging meldt bij opdrachtgever. Doorberekeningen dienen te allen tijde redelijk en billijk te zijn.	Perceel 2: Detacheren
269	Concept raamovereenkomst artikel 5	Is het mogelijk dit artikel in lijn te trekken met eis 3.11 (Programma van Eisen)?	Dat is akkoord.	Perceel 2: Detacheren
270	Programma van Eisen, eis 3.18	U geeft hier aan een nadere overeenkomst per direct te kunnen ontbinden. Kunt u bevestigen hierbij wel rekening te houden met wettelijke ontslagregels?	Het woordje 'per direct' komt te vervallen aangezien het gaat om aanhoudende of herhaaldelijke overtreding. In dat geval kan opdrachtgever de overeenkomst ontbinden.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
271	Programma van Eisen, eis 3.17	De werving voor payrollkrachten ligt bij aanbestedende dienst. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is voor payrolling? Zo niet, dan graag uw toelichting.	Eis 3.17 is inderdaad niet voor payroll van toepassing	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
272	Programma van Eisen, eis 3.16	De opzegtermijnen in deze eis komen niet overeen met de opzegtermijnen in de ABU cao. Wij stellen voor de volgende opzegtermijnen te hanteren: 0 -12 gewerkte weken: 1 dag 12-26 gewerkte weken: 5 dagen 26-52 gewerkte weken: 10 dagen M.b.t. contracten >52 gewerkte weken: In het kader van de ketenregeling is het in belang van opdrachtgever om geen kortlopende contracten aan te gaan, omdat uitzendkracht dan bij overname snel recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd. Bij een opzegtermijn van 14 dagen is opdrachtnemer echter, i.h.k.v. risicobeheersing, genoodzaakt toch kortere contracten aan te gaan met uitzendkrachten. Wij stellen daarom voor een opzegtermijn van 30 dagen te hanteren voor uitzendkrachten die > dan 52 weken hebben gewerkt. Kunt u hiermee instemmen?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
273	Programma van Eisen, eis 3.16	Een dergelijke regeling voor payrollkrachten is niet gebruikelijk, omdat het uitzendbeding niet geldt. Voor payrollkrachten gelden de wettelijke opzegtermijnen, net als voor vast personeel. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is voor payrolling? Zo niet, dan graag uw toelichting.	Akkoord. Eis 3.16 is niet van toepassing op payroll. Deze blijft wel van kracht voor uitzenden.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
274	Beschrijvend document, 5.3 Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak	Er worden in perceel 1 twee dienstverleningsvormen uitgevraagd. Gezien de zeer beperkte weging op prijs voor payrolldienstverlening vermoeden wij dat het aandeel uitzenddienstverlening veruit het grootste is. Daarom gaan wij ervan uit, dat het subgunningscriterium 1, Plan van aanpak, alleen beschreven dient te worden voor uitzenddienstverlening? Kunt u dit bevestigen?	Beide vormen van dienstverlening dienen in het plan van aanpak beschreven moeten worden	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
275	Concept raamovereenkomst artikel 6	In betreffende artikel zijn geen maximum bedragen genoemd per gebeurtenis waardoor dit artikel aanzienlijke financiële risico's behelst die niet verzekeraar zijn. Stemt u ermee in om een passage toe te voegen waarin een maximum bedrag gesteld wordt per gebeurtenis en per jaar? Bijvoorbeeld € 1.000.000 per gebeurtenis en maximaal € 2.500.000 per jaar.	Zie antwoord vraag 12.	Perceel 2: Detacheren
276	Programma van Eisen, eis 2.5	In de 2e alinea van eis 2.5 staat het volgende: "Eventuele opleidingsdagen en -kosten worden, naar oordeel van de Opdrachtgever, gedegen onderbouwd en na akkoord van de Opdrachtgever separaat gefactureerd voor het deel dat conform de onderbouwing voor verantwoordelijkheid van de Opdrachtgever komt." Volgens de nieuwe Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dit geldt zowel voor de aan de scholing bestede tijd als de kosten van de scholing. Verplichte scholing moet bovendien zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden. Kunt u bevestigen dat indien dergelijke scholing vereist is voor de flexibele arbeidskracht om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen blijven uitoefenen, dat dan de opleidingsuren en -kosten voor verantwoordelijkheid van opdrachtgever komen en derhalve kunnen worden doorbelast? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Zie programma van eisen 2.8, afhankelijk van situatie en na expliciete goedkeuring door de opdrachtgever.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
277	Prijzenblad	In het prijzenblad voor fase A is transitievergoeding niet opgenomen. Ook uitzendkrachten in fase A hebben echter recht op transitievergoeding vanaf één gewerkte dag. Kunt u bevestigen dat wij de transitievergoeding waar flexibele arbeidskrachten (in welke fase dan ook) recht op hebben separaat in rekening kunnen brengen wanneer deze zich voordoet? Zo nee, graag uw motivering.	Zie antwoord vraag 71.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
278	Programma van Eisen, eis 2.5	Klopt het, ondanks dat er de mogelijkheid bestaat om een voorfinanciering te doen voor reiskosten, dat reiskosten van uitzendkrachten altijd separaat in rekening mogen worden gebracht? Zo niet, graag uw toelichting.	Nee. Reiskosten dienen inclusief te zijn	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
279	Bijlage E- Standaard format referenties	In het referentie format zijn twee cellen naast de cel 'telefoonnummer contactpersoon'? Wat verwacht u dat we invullen in het tweede veld?	U kunt hierin een telefoonnummer van de organisatie invullen en een mobielnummer van de contactpersoon.	Perceel 2: Detacheren
280	Bijlage E – Standaard format referenties	Het referentie format bevat invulvelden voor alle percelen. Wat verwacht u dat we doen met de invulvelden van de percelen waar we niet op inschrijven?	U hoeft alleen het referentieformulier in te vullen voor het perceel waarop u wilt inschrijven.	Perceel 2: Detacheren
281	Bijlage D2 – Prijzenblad perceel 2	Er wordt in het Prijzenblad een maximum tarief uitgevraagd, zonder onderscheid in senioriteit. Klopt onze aanname dat de opgegeven maximumtarieven gelden voor de seniorfuncties?	Dat is aan de inschrijver.	Perceel 2: Detacheren
282	Bijlage K- Functieprofielen	Afgaande op de functiebeschrijvingen in bijlage K is het ons niet duidelijk om welke domeinspecifieke functies het gaat. Kunt u per domein enkele voorbeelden geven van gangbare functiebenamingen in de functies die u uitvraagt?	Zie tabblad 2 voor veel gevraagde functies en bijlage 1	Perceel 2: Detacheren
283	Beschrijvend document, 1.1 Inhoud van de opdracht, p 6	"Er is een grote inhuurbehoefte in de verschillende vakgebieden zoals het Sociaal domein, Ruimtelijk domein, ICT, Omgeving en veiligheid en bedrijfsvoering." Wij willen graag weten wat uw specifieke inhuurbehoefte is per vakgebied. Kunt u concreet toelichten wat u verwachte inhuurbehoefte per functie is binnen het Sociaal domein, Ruimtelijk domein en bedrijfsvoering voor de komende twee jaar?	Zie tabblad 2 voor veel gevraagde functies en bijlage 1	Perceel 2: Detacheren

284	Bijlage A2, PvE, 2.1 Beloning	"Inschrijver offreert een max uurtarief in de onderhavige aanbesteding waarbij – na gunning - in minicompitie uurtarieven lager dan de overeengekomen Max uurtarieven mogen worden geoffreerd." Dienen wij in de overeengekomen maximale uurtarieven de reiskostenvergoeding op te nemen? Of is het maximaal overeengekomen tarief exclusief reiskostenvergoeding?	Het gevraagde uurtarief is inclusief alle kosten.	Perceel 2: Detacheren
285	Beschrijvend document, Beoordelingskader Subgunningscriterium 1: Plan van aanpak, p. 33	"Naar het oordeel van de beoordelaar heeft de inschrijver een uitstekend antwoord gegeven. Alle of de meeste van de elementen en aspecten van de kwaliteitsvraag zijn inhoudelijk uitstekend beantwoord. De wijze van invulling is overtuigend en/of bevat creatieve/innovatieve elementen." Wat creatieve of innovatieve elementen zijn, is op meerdere manieren uit te leggen. Kunt u concreet toelichten wat u verstaat onder creatieve/innovatieve elementen?	Nee, dit is aan de inschrijver.	Perceel 2: Detacheren
286	Beschrijvend document, subgunningscriterium 1: plan van aanpak	"Beschrijf op welke wijze u ervoor gaat zorgen dat de overgang van de huidige contractant of ingehuurd medewerker naar de nieuwe contractant gaat verlopen." a. Is er een huidige contractant? Zo ja, hoeveel? b. Is overname van ingehuurd medewerkers van vorige contractanten aan de orde? Zo ja, om hoeveel personeel gaat het en hoe wordt de verdeling onder de nieuwe raamcontractpartners georganiseerd?	Voor perceel 2 komt deze vraag te vervallen	Perceel 2: Detacheren
287	Beschrijvend document, subgunningscriterium 2: Interview, p. 32	"U wordt uitgenodigd voor een interview om uw ingediende plan van aanpak toe te lichten. Hierbij dient de vaste contactpersoon(accountmanager/ vestigingsmanager) en een operationeel contactpersoon (backoffice medewerker) aanwezig te zijn." Wij nemen aan dat voor de operationeel contactpersoon (backoffice medewerker) de contractmanager ook volstaat. Kunt u dit bevestigen?	Nee, deze volstaat niet, tenzij de contractmanager in de operationele afstemming ook de contactpersoon is	Perceel 2: Detacheren
288	Bijlage A2 – PvE	In 4.6 spreekt u over een zogenoemde verzamelfactuur. Een verzamelfactuur is handwerk en administratief erg omslachtig. Daarbij wordt deze met alle verschillende opdrachten, inkoopnummers, contactpersonen etc erg lang en onoverzichtelijk. Inschrijver verzoekt u vriendelijk om maandfacturatie per project / opdracht toe staan. Bent u bereid dit toe te passen?	Zie antwoord bij vraag 65.	Perceel 2: Detacheren
289	Beschrijvend Document, 5.3.2. Beoordelingsteam, p. 34	"Het beoordelingsteam bestaat uit 3 leden (2 teamleiders en 1 HR medewerker) en gaat op basis van hun professionaliteit de gunningscriteria beoordelen." Kunt u bevestigen dat het beoordelingsteam enkel bestaat uit personen die bij gemeente Midden-Drenthe in loondienst zijn (en dus geen externen)?	Dat kan niet worden bevestigd	Perceel 2: Detacheren
290	Beschrijvend document, 1.1. Inhoud van de opdracht, p. 6	Inschrijver kijkt naar de scope van perceel 2 en 4 en is benieuwd waar de specialistische functies rondom burgerzaken / publiekszaken onder vallen. Dit is geen telefonie of balie werk. Kunt u daarom bevestigen dat de functies op het gebied van burgerzaken/publiekszaken vanaf schaal 9, zoals bijvoorbeeld projectleider verkiezingen, BRP specialist, teamleider en backoffice medewerker Burgerzaken, vallen onder perceel 2?	Klopt	Perceel 2: Detacheren
291	Beschrijvend document, 1.1. Inhoud van de opdracht, p. 6	"Perceel 1: Uitzendkrachten en Payroll. Voor dit perceel worden twee (2) Opdrachtnemers gecontracteerd voor het leveren van Uitzendkrachten tot en met schaal 8 (Cao uitzendkrachten/Cao gemeenten) en voor het verzorgen van de payrollcontracten en administratie van payrollmedewerkers tot en met schaal 10 (Cao Gemeenten)." "Perceel 2: Detachering. Voor dit perceel worden twee (2) Opdrachtnemers gecontracteerd voor het leveren van gedetacheerden die boven schaal 8 vallen of de uitvraag dermate specialistisch is dat deze functie niet onder perceel 1 kan worden uitgevraagd. Hieronder vallen o.a. de functies van programmamanagers, teamleiders, beleidsmedewerkers op detachingsbasis." Perceel 1 vraagt functies uit tot en met schaal 8. Tot en met schaal 8 kunnen ook specialistische functies vallen, die uitzendbureaus doorgaans niet leveren. Welk proces geldt indien er sprake is van een specialistische uitvraag tot en met schaal 8 in perceel 1? Worden deze dan uitgevraagd in perceel 2?	Nee, deze zullen worden uitgevraagd in perceel 3.	Perceel 2: Detacheren
292	Beschrijvend document, 1.1. Inhoud van de opdracht, p. 6	"Perceel 2: Detachering. Voor dit perceel worden twee (2) Opdrachtnemers gecontracteerd voor het leveren van gedetacheerden die boven schaal 8 vallen of de uitvraag dermate specialistisch is dat deze functie niet onder perceel 1 kan worden uitgevraagd. Hieronder vallen o.a. de functies van programmamanagers, teamleiders, beleidsmedewerkers op detachingsbasis." Kunt u concreet toelichten wat u bedoelt met gedetacheerden die boven schaal 8 vallen? Bedoelt u gedetacheerden vanaf schaal 8? Of bedoelt u gedetacheerden vanaf schaal 9?	Hier wordt bedoeld gedetacheerden vanaf schaal 9.	Perceel 2: Detacheren
293	Beschrijvend document, subgunningscriterium 1: plan van aanpak	"Hoe blijft u op de hoogte van de voor de aanbestedende dienst relevante actuele ontwikkelingen in de branche?" Wat verstaat u onder de definitie van 'branche'?	De detachingsbranche	Perceel 2: Detacheren
294	Bijlage A2 - PvE	De definitie van gedetacheerden lijkt de inzet van zzp'ers in perceel 2 uit te sluiten. a. Klopt onze aanname? b. Wat is de routing als wij wel een passende zzp'er hebben en willen voordragen? Wanneer kan dit wel en moet dit dan bijv. altijd via de broker als extra schakel (en kosten) er tussen?	A. ja b. Ja altijd via de broker	Perceel 2: Detacheren
295	Bijlage A2 - PvE	In 2.1 geeft u een definitie van gedetacheerde. Samengevat doet u dan op een medewerker in loondienst bij inschrijver. Kunt u bevestigen dat u hier ook medewerkers in loondienst van de onderaannemers / leveranciers van inschrijver mee bedoelt, niet zijnde zzp'ers. Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord, zie ook pagina 21 van het beschrijvend document (C. Met onderaannemers waarop geen beroep wordt gedaan op de draagkracht)	Perceel 2: Detacheren
296	Leidraad - Garantstelling concern	Inschrijver is onderdeel van een concern maar schrijft geheel zelfstandig in omdat we geheel zelfstandig voldoen aan alle gestelde eisen. We gaan er dan ook vanuit dat er geen concernverklaring of een artikel 2:403-verklaring bij de inschrijving toegevoegd hoeft te worden. Graag uw bevestiging.	Dit is juist. Inschrijver dient wel te voldoen aan de punten van de leidraad in paragraaf 3.3.1.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)
297	leidraad 3.2.2.2	Inschrijver is een zogenaamde "kleine" vennootschap en heeft daarom dus geen verplichting voor een accountantscontrole. Wij nemen aan dat de jaarrekening zonder accountantscontrole daarom ook volstaat. Kunt u dat voor de volledigheid bevestigen?	Akkoord	Perceel 1: Uitzenden en Payroll, Perceel 2: Detacheren, Perceel 3: Broker, Perceel 4: Gemeentelijk Informatie Punt (GIP)

298	PvE, E 4.7	U eist in 4.7 een uren-overzicht als bijlage bij de factuur. Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. Het is daarbij niet mogelijk om een bijlage toe te voegen. U kunt de digitale urenstaat wel inzien in de portal van opdrachtnemer. A) Bent u ermee akkoord dat het uren-overzicht live te raadplegen is en deze niet in een separate bijlage wordt bijgevoegd? B) Zo niet, bent u bereid na gunning in gesprek te gaan over alternatieven?	Zie antwoord vraag 120.	Perceel 1: Uitzenden en Payroll
-----	------------	--	-------------------------	---------------------------------