

Tweede nota van inlichtingen aanbesteding inhuur derden t/m schaal 8

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
104	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	NVI vraag 82	In uw antwoord op vraag 82 geeft u aan dat de transitievergoeding niet moet worden opgenomen in de omrekenfactor. Voor een aantal uitstroomredenen is het voor uitzendbureaus wettelijk verplicht om een transitievergoeding uit te keren aan haar flexibele arbeidskrachten. Vanaf 1 januari 2020 wordt transitievergoeding uitgekeerd vanaf dag 1. Dit maakt de wens dat deze verplichting onderdeel dient uit te maken van onze kostprijs, zie ook https://www.flexnieuws.nl/2024/11/premies-2025/ . Wij willen u adviseren de transitievergoeding onderdeel te laten uitmaken van de kostprijs, omdat dit de meest efficiënte en prettige manier is om de kosten van transitievergoeding te dekken. Een voorbeeld van een situatie die de inschrijver wil voorkomen is: Flexwerker heeft gedurende 2 jaar een plaatsing bij Opdrachtgever en 1 jaar aansluitend een plaatsing bij een andere klant van de inschrijver. Vervolgens heeft deze flexwerker recht op 3 jaar TV, waarvan er nog 2 jaar aan opdrachtgever zal worden gefactureerd, terwijl deze flexwerker al 1 jaar niet meer werkzaam is bij opdrachtgever. Dit is een onaangename verrassing voor de opdrachtgever. Bent u akkoord met het opnemen van de collectieve reservering in onze kostprijs en het niet op personeelsniveau los doorberekenen van deze transitievergoeding? Zo nee, waarom niet en kunt u dan het proces en het moment waarop de transitievergoeding in rekening mag worden gebracht, zoals u dit voor zich ziet, duidelijk beschrijven?	De gemeente Westerkwartier dient enkel en alleen de zogenaamde schadestaf wat betreft de transitievergoeding in rekening gebracht te krijgen voor de daadwerkelijke termijn waarvoor de flexwerker bij de Gemeente Westerkwartier heeft gewerkt en derhalve transitievergoeding heeft opgebouwd. In de casus die wordt benoemd ontvangen we dan een factuur transitievergoeding voor de periode van 2 jaar op het moment dat de flexwerker aantoonbaar zijn transitievergoeding heeft geclaimd bij het uitzendbureau.
105	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Inschrijvingsbijlet	In bijlage 6 Inschrijvingsbijlet vraagt u om een bedrag in te vullen zonder omzetbelasting (bij punt 5 en 6) en het bedrag van de ter zake verschuldigde omzetbelasting in te vullen (bij punt 7 en 8). Wij vermoeden dat dit van toepassing is bij de levering van goederen, echter niet bij de levering van tijdelijk personeel. Er wordt in de prijzenbladen namelijk gevraagd om omrekenfactoren in te vullen bij perceel 1 en 2 en een uurtarief bij perceel 3. Kunt u bevestigen dat de gevraagde bedragen in het inschrijvingsbijlet hier niet van toepassing zijn? Zo ja, kunt u het inschrijvingsbijlet hierop aanpassen en de aangepaste versie delen met inschrijvers? Indien onze beredenering niet juist is, kunt u dan aangeven welke bedragen inschrijvers hier in dienen te vullen?	Een aangepast inschrijvingsbijlet wordt megestuurd voor perceel 1/2 en perceel 3 met deze tweede nota van inlichtingen.
106	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen	Programma van EisenEis 57	Kunt u bevestigen dat reiskostenvergoedingen separaat in rekening mogen worden gebracht en derhalve geen onderdeel uitmaken van de omrekenfactor?	In tegenstelling tot eerdere berichtgeving in de eerste nota van inlichtingen, dienen reiskosten separaat in rekening gebracht te worden en zijn daarmee geen onderdeel van de omrekenfactor
107	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen	Programma van EisenEis 52	Kunt u bevestigen dat de in te dienen tarieven dienen te worden gebaseerd op de kostprijs voor het jaar 2025, en dat wijzigingen in kostprijscomponenten met ingang van 1 januari 2026 verwerkt mogen worden in de omrekenfactoren?	Alle wijzigingen in de kostprijscomponenten die reeds bekend zijn bij de uitzendorganisaties (zoals sociale premies en werkgeverslasten (WW, WIA, ZWV) en de nieuwe pensioenpremie worden meegenomen in de kostprijs gebaseerd op 2026 in plaats van 2025. Voorzover de gemeente Westerkwartier op de juiste wijze is geïnformeerd. Eventuele kostcomponenten die nu nog niet duidelijk zijn, behandelen we per 2026 als deze concreet ingevuld kunnen worden. De kostprijscomponenten waar volgens u nog geen duidelijkheid over is en eventueel nog impact hebben op de omrekenfactor ontvangen wij graag naast de aangeboden omrekenfactor. Het verzoek deze onduidelijke kostprijscomponenten te vermelden in uw plan van aanpak.
108	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Raamovereenkomst artikel 4	In reactie op gestelde vraag NVI 14 en 51 kunnen we het als antwoorden. De invoering van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zal impact hebben op de kostprijs. We kunnen echter nog niet zeggen wat het precies gaat betekenen. Dit komt omdat het vooral afhankelijk is van alle arbeidsvoorwaarden die bij Gemeente gelden. We moeten dus eerst goed weten hoe alle aanvullende arbeidsvoorwaarden binnen uw organisatie er uit zien en wat de waarde hiervan is. Is er derhalve de ruimte voor wijziging van het tarief als gevolg hiervan? Zo niet, dan ontvangen we graag een gemotiveerde toelichting waarom u daartoe niet bereid bent.	In het kader van de invoering van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2026 bevestigen wij dat voor de flexwerkers die werkzaam zijn binnen onze organisatie, de CAO Gemeenten het volledige uitgangspunt vormt bij het bepalen van arbeidsvoorwaarden en kostprijscomponenten. Wij gaan ervan uit dat uw organisatie de CAO Gemeenten uitgebreid heeft geanalyseerd en conform de cao de impact van alle relevante arbeidsvoorwaarden heeft verwerkt in de aangeboden omrekenfactoren en tarieven. Gemeente Westerkwartier verwacht dat alle arbeidsvoorwaardelijke elementen die gelden voor onze vaste medewerkers correct zijn meegenomen in uw omrekenfactor. Het is ons bekend dat door de uniformering per 1 januari 2026 de volledige kostprijs (en specifieke componenten daarvan) aansluit bij het arbeidsvoorwaardenpakket van onze organisatie. Eventuele kostcomponenten waarvan nu nog niet duidelijk is hoe deze zullen uitwerken, zullen we behandelen zodra deze concreet ingevuld worden. De kostprijscomponenten waar volgens u nog geen duidelijkheid over is en de eventueel nog impact hebben op de omrekenfactor ontvangen wij graag naast de aangeboden omrekenfactor. Het verzoek deze onduidelijke kostprijscomponenten te vermelden in uw plan van aanpak.
109	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier	NVI Vraag 41	U geeft de functie 'werkbegeleider' als alternatief voor de functie 'werkcoach', echter lopen we hier tegen hetzelfde probleem aan omdat dit qua functie en functietitel erg vergelijkbaar is met de functie werkcoach. Wij willen u erop attenderen dat u hiermee een groot deel van de markt uit sluit van inschrijven, behalve wellicht uw huidige leverancier, terwijl dit partijen zijn die wel degelijk de gevraagde dienstverlening kunnen uitvoeren. Daarnaast zijn wij van mening dat een inschrijver ook een geschikte partij voor u is voor het uitvoeren van de dienstverlening van perceel 1 wanneer die kan aantonen ervaring te hebben met de overige gevraagde functies (administratief medewerker, management assistent en project assistent). Wij willen u daarom verzoeken uw antwoord te heroverwegen, en de functie werkcoach/werkbegeleider in de referentie eis voor perceel 1 te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid?	Daar zijn wij niet toe bereid. De Inschrijver mag ook een referentie geven van een vergelijkbare functie van werkbegeleider of werkcoach.
110	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 76: teamcultuur	Dank voor uw beschrijving van de teamcultuur voor deze afdeling. Kunt u dit (gezien uw doelstelling op het onderdeel 'match' ook aangeven voor de grootste inhurende afdelingen voor de percelen 1 en 2? Met deze informatie zijn inschrijvers in staat een beter en concreter antwoord te geven op uw vraag.	We hebben 28 teams waarvan we niet van elk team apart de cultuurbeschrijving kunnen geven. We werken binnen de gemeente Westerkwartier met de volgende kernwaarden: Verantwoordelijkheid: Je neemt verantwoordelijkheid voor je keuzes en handelt transparant en betrouwbaar in het belang van de inwoners. Verbinding: Je werkt samen, luistert actief en brengt mensen en ideeën bij elkaar om de gemeenschap te versterken. Wendbaarheid: Je speelt flexibel en proactief in op veranderingen, met oog voor innovatie en maatwerk. En daarnaast staat de gemeente Westerkwartier dicht bij onze inwoners. We houden van duidelijkheid: geen ingewikkelde verhalen, maar concrete resultaten waar iedereen beter van wordt. Samen werken we aan een sterke gemeenschap, met beide benen op de grond en een open blik voor nieuwe ideeën. Of je nu net begint of al jaren ervaring hebt, jouw talent maakt onze gemeente mooier. Bij Westerkwartier draait alles om 'wij'. Want hier werk je samen met collega's, inwoners en partners en om écht impact te maken. Zo komen we verder en maken we het verschil.

111	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 56: Inrichten pool	Bedoelt u hier dat u hier onze aanpak rondom het inrichten van een pool voor meerdere medewerkers wilt teruglezen? En dat inschrijvers daarnaast aangeven hoe wij denken zich hiermee te onderscheiden van andere partijen?	Als u bedoelt vraag 66 ipv 56 dan geven wij hierop het volgende antwoord. De inschrijver dient aan te geven op welke manier zij een pool gaan inrichten. De inschrijver kan aangeven hoe zij zich denkt te onderscheiden ten opzichte van andere inschrijvers
112	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 24/25: SROI	Dank voor uw verhelderende antwoorden op deze vragen. Echter door uw uitleg over deze vraag is het inschrijver niet geheel duidelijk welke informatie u verwacht bij de deelvraag "welke oplossingen u verder ziet voor o.a. de doelgroep die nog achterblijft op de arbeidsmarkt". Hoe verhoudt deze vraag zich tot deelvraag 2 (buiten de doelgroep) en deelvraag 5?	Deelvraag 2 gaat specifiek over kennis en ervaring opdoen. Deelvraag 3 gaat over andere oplossingen dan kennis en ervaring opdoen. Deelvraag 5 kan breder worden gezien. Zie hiervoor de handleiding bijlage 10 maatwerk-activiteiten en de website van www.werkinzicht.nl/socialreturn .
113	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 27: Werkwijze dienstverlening	Kunt u uw antwoord "de werkwijze van de dienstverlening" nog iets verder specificeren? Doelt u hierbij bijvoorbeeld op onze werkwijze rondom werving en selectie? Of ook het proces rondom begeleiding (etc.) van uitzendkrachten? Door deze vraag iets specifiekere te maken, is het voor u tijdens de beoordeling eenvoudiger om een goed vergelijk tussen de inschrijvers te maken. Daarnaast is het beschrijven van de complete werkwijze van een uitzendbureau in één deelvraag gezien de beschikbare ruimte zeer uitdagend. Indien u wél de complete werkwijze/het proces van de uitzenddienstverlening van inschrijvers wilt zien, vragen wij u of we 1 A4 met een procesbeschrijving mogen toevoegen.	Als u bedoelt vraag 28 ipv 27 dan geven wij hierop het volgende antwoord. Bij nader inzien zit de subvraag al in de hoofdvraag: <i>De opdrachtgever wil graag inzicht krijgen in de wijze waarop inschrijver de dienstverlening vorm geeft voor deze opdracht.</i> Daarom willen we subvraag: <i>Wat is de werkwijze van de inschrijver</i> , laten vervallen. Als antwoord op de hoofdvraag dient een beschrijving gegeven te worden van de gevraagde onderdelen. We gaan niet akkoord 1 A4 toe te voegen.
114	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 14: Beloning	In het antwoord op vraag 14 vraagt u: "Wat verandert er voor de opdrachtnemer in de kostprijs als de inlenersbeloning komt te vervallen en verandert in een gelijkwaardige beloning?". De invoering van de gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026 leidt tot een andere kostprijs dan onder de huidige inlenersbeloning. Dit komt doordat de gelijkwaardige beloning een breder pakket aan arbeidsvoorwaarden omvat en niet beperkt blijft tot de bestaande loon- en toeslagcomponenten. Voorbeelden hiervan zijn: pensioenregelingen, vakantie- en verlofregelingen, scholing, duurzame inzetbaarheid en regelingen bij arbeidsongeschiktheid. Als opdrachtgever bent u verplicht om uw arbeidsvoorwaarden volledig en juist aan te leveren, zodat de gelijkwaardige beloning correct kan worden toegepast. Concreet voorbeeld: -Wijziging 1: Per 1 januari 2026 komt er een nieuwe pensioenregeling voor uitzendkrachten waarbij de werkgeversbijdrage in pensioenpremie van StiPP stijgt van 8% naar 15,9%. -Wijziging: Door de nieuwe ABU CAO moet in het kader van gelijkwaardige beloning worden gekeken of de werkgeversbijdrage in de pensioenregeling van de opdrachtgever "hoger" is; als dat zo is, moet compensatie plaatsvinden. De werkgeversbijdrage van de ABP-premie ligt in 2025 op 19,46%. Dit percentage voor 2026 is nog niet bekend. -Conclusie: De stijging van de StiPP-premie is bekend, echter de verplichting tot aanvullende compensatie richting het niveau van de pensioenregeling van de opdrachtgever zal de kosten nog verder verhogen. Omdat de premies van 2026 nog niet bekend zijn, is de omvang hiervan nog niet vast te stellen. Het is daarom onmogelijk om een juiste kostprijsberekening te maken voor 2026. Om een eerlijk speelveld te creëren, is het noodzakelijk dat alle inschrijvers hun kostprijs op dezelfde manier samenstellen. Wij adviseren u daarom nadrukkelijk om inschrijvers de kostprijs op te laten stellen gebaseerd op de tooncomponenten en toeslagen uit 2025. Kunt u in dit kader alstublieft bevestigen dat: (1) Inschrijvers hun kostprijs op de huidige situatie (2025) mogen baseren, en dat u gezamenlijk met opdrachtnemer in de implementatiefase uw looncomponenten in kaart brengt. Hierna kan in overleg besloten worden hoe alle CAO-wijzigingen verwerkt dienen te worden. (2) Zo niet, wilt u dan bevestigen dat: a. Alle componenten die reeds in de kostprijs worden meegenomen en waarvan nog niet bekend is wat de kostprijs voor 2026 is, per 1 januari 2026 worden aangepast naar het niveau van de inleners CAO. b. Alle componenten die momenteel niet in de kostprijs kunnen worden berekend, per 1 januari 2026 separaat worden gefactureerd.	Zie antwoord vraag 108.
115	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 83: Verzuimgegevens	U geeft aan in uw antwoord dat de verzuimgegevens met betrekking tot flexmedewerkers niet in uw bezit zijn. Omdat inzicht in verzuimcijfers essentieel is voor een realistische inschatting van risico's en een marktconform tarief, verzoeken wij u daarom de verzuimcijfers van uw eigen personeel te verstrekken, zodat alle inschrijvers een gelijk uitgangspunt hebben. Kunt u deze cijfers verstrekken? En zo nee, waarom niet?	01-2024 7,74% 02-2024 7,21% 03-2024 6,77% 04-2024 5,77% 05-2024 6,46% 06-2024 6,95% 07-2024 6,86% 08-2024 5,57% 09-2024 5,88% 10-2024 6,41% 11-2024 6,50% 12-2024 5,97%
116	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 82: Reiskosten	In uw antwoord op vraag 82 geeft u een uiteenzetting hoe verschillende componenten verrekend mogen worden. U geeft hierbij aan dat Reiskosten woon-werk, opgenomen dienen te worden in omrekenfactor. Kunt u, in het kader van een juiste kostprijsberekening, een indicatie geven van: (1) De gemiddelde reisafstand woon-werk van uw flexkrachten (of indien onbekend, van uw vaste personeel); (2) De richtlijnen voor thuiswerken van uw organisatie (bijvoorbeeld 50% thuiswerken?)	Zie antwoord vraag 106.
117	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	Vraag 48: Prijzenbladen	U schrijft in uw antwoord: "Het prijzenblad voor perceel 1 en 2 betreft geen prijzen, maar alleen omrekenfactoren. Voor perceel 3 geldt exclusief BTW." Kunt u alstublieft bevestigen dat in de omrekenfactoren voor perceel 1 en 2 geen BTW gerekend hoeft te worden? Dit punt is van groot belang, omdat een afwijkende interpretatie (wel of geen BTW in de factor) direct leidt tot een verschil van 21% in de vergelijking van omrekenfactor en daarmee de objectieve beoordeling van de inschrijvingen aanzienlijk kan beïnvloeden.	Zie antwoord vraag 108.

118	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen	Vraag 2: Omrekenfactor	<p>U geeft in uw antwoord aan: "De kostprijs kan veranderen maar de omrekenfactor blijft gelijk." Wij vinden dit antwoord te algemeen en verzoeken om verduidelijking.</p> <p>Omdat veel premiepercentages voor 2026 nog niet bekend zijn, bestaat het risico dat inschrijvers uiteenlopende aannames doen. Dat kan leiden tot grote verschillen in kostprijsopbouw en belemmert een eerlijk prijsvergelijk. Bovendien kan dit ook voor u als opdrachtgever nadelig uitpakken: als inschrijvers risicoovers inschatten en uitgaan van hogere lasten, betaalt u mogelijk meer dan feitelijk nodig zal blijken.</p> <p>Wij adviseren u daarom nadrukkelijk om inschrijvers de kostprijs op te laten stellen gebaseerd op de looncomponenten en toeslagen uit 2025. Kunt u dit alstublieft bevestigen?</p>	Zie antwoord vraag 108.
119	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	NVI vraag 14	<p>In de Nota van Inlichtingen stelt u een vraag (vraag 14) over de gevolgen van de nieuwe ABU CAO, die per 1 januari 2026 in werking treedt, voor de kostprijs. U vraagt terecht wat de overgang van de 'Inlenerbeloning' naar het principe van 'minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden' betekent voor de tariefstelling. Dat valt echter niet in een zin te vatten. In vraag 51 van Nota van Inlichtingen 1 hebben wij in de kern aangegeven wat er gaat veranderen: "Dit houdt in dat wij als opdrachtnemer wettelijk verplicht zijn om aan uitzendkrachten een arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden dat in waarde (bruto) minimaal gelijkwaardig is aan dat van uw eigen werknemers. Hierbij wordt de waarde van alle voorwaarden die van toepassing zijn op uw eigen personeel in een gelijke of vergelijkbare functie meegewogen, inclusief regelingen uit een eventuele personeelsgids of andere bedrijfsregeling. Het gaat daarbij niet alleen om de looncomponenten die volgens de huidige uitzend cao deel uitmaken van de Inlenerbeloning, zoals salaris, toeslagen en kostenvergoedingen, maar ook om zaken als winstuitkeringen, bonusregelingen, verlof (vakantie en overig verlof), vakantiebijslag, feestdagen, de waarde van een individueel keuzebudget, aanvullende regelingen (zowel in als buiten dienstverband) en pensioen."</p> <p>De exacte verandering in de kostprijs kunnen wij op dit moment niet 1-op-1 vaststellen. De kostprijs wordt maatwerk. Om een correcte berekening te maken, zijn wij volledig afhankelijk van de gedetailleerde en complete informatie die elke opdrachtgever aanlevert over hun gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden. Een inventarisatie hiervan is noodzakelijk voor een juiste calculatie.</p> <p>Omdat de huidige aanbestedingsdocumenten zijn gebaseerd op de huidige situatie/systematiek en geen inzicht biedt in uw volledige pakket aan arbeidsvoorwaarden, is het essentieel dat partijen na de gunning met elkaar in overleg treden omtrent deze wijzigingen en de gevolgen die deze met zich meebrengen. Wij adviseren u om in uw aanbestedingsdocumenten expliciet ruimte te laten voor de gevolgen van deze dwingende CAO-wijziging. Bent u hiertoe bereid?</p>	Zie antwoord vraag 108.
120	Perceel 1 Uitzendkrachten regulier, Perceel 2 Uitzendkrachten opvang vluchtelingen, Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	NVI vraag 33	<p>In NVI vraag 33 geeft u aan dat de kostprijs mag wijzigen gedurende de looptijd van het contract, maar dat de omrekenfactor gelijk dient te blijven. Is opdrachtgever zich bewust dat de omrekenfactor uit 2 componenten bestaat, enerzijds de kostprijs en anderzijds de marge. Indien de kostprijs wijzigt en de omrekenfactor gelijk blijft betekent dit dat de marge wijzigt. Kunt u akkoord gaan dat bij een kostprijs wijziging de omrekenfactor mag wijzigen ten hoogste van de wijziging in de kostprijs? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?</p> <p>Kunt u daarnaast overwegen om ook een indexering van het marge component toe te staan in deze omrekenfactor om te kunnen compenseren voor inflatie? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?</p>	<p>Eventuele wijzigingen van opgenomen kostprijsselementen op basis van wijziging sociale lasten, cao-wijzigingen of overheidsmaatregelen kunnen doorgevoerd worden na schriftelijke accordering door de gemeente Westerkwartier. De gemeente Westerkwartier gaat daarnaast akkoord met een wijziging van de omrekenfactor indien er wijzigingen ontstaan ten gevolge van bovengenoemde wijzigingen, wat een verhoging maar ook een verlaging kan betekenen in de omrekenfactor.</p> <p>De omrekenfactor kan jaarlijks aangepast worden (eerste mogelijkheid per 1/1/2027) op basis van het CBS indexcijfer 'cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur/zakelijke dienstverlening, cao-lonen per uur incl. bijzondere beloning' van oktober, met een maximum van 3,0 % per jaar (https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82838NED/table).</p>
121	Perceel 3 Uitzendkrachten KCC en Inwonerszaken	NVI vraag 55 / Prijzenblad perceel 3	<p>In het prijzenblad van perceel 3 vraagt u om een uurtarief, echter wordt nergens in de stukken genoemd op basis van welk loon dit uurtarief dient te worden berekend. Dit kan ertoe leiden dat partijen met verschillende aannames in loon een tarief gaan bepalen. Kunt u om te borgen dat op een gelijke wijze naar pricing wordt gekeken een uurloon met ons delen op basis waarvan inschrijvers de tarieven kunnen bepalen? Mocht opdrachtgever dit niet kunnen, wilt u dan overwegen om met een omrekenfactor te gaan werken voor perceel 3 in plaats van een uurtarief, zo wordt de gelijkheid ook geborgt. Bent u bereid om een van deze opties te overwegen en indien niet kunt u toelichten waarom niet?</p>	Beide functies zijn bij de gemeente ingeschaald in schaal 7 CAO gemeenten.