

Nota van inlichtingen 1 – Inhuur Personeel – Ons Middelbaar Onderwijs

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord	Perceel
Aanbestedingsleidraad					
1.			Kunt u een voorbeeld geven van de functies waarbij in de huidige samenwerking kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn geplaatst?	Dit is volgens Opdrachtgever mogelijk binnen alle functiecategorieën bij OMO. Opdrachtgever staat hier voor de toekomst voor open.	2
2.			Kunt u verduidelijken welk gebied u concreet bedoelt met regionale arbeidsmarkt?	Dit ziet op de arbeidsmarkt in de regio waarin Opdrachtgever actief is en waar de scholen van Opdrachtgever (zie bijlage 7) gevestigd zijn.	2
3.			Kunt u aangeven hoe u om wenst te gaan met de huidige uitzendkrachten bij start van de nieuwe overeenkomst? Wilt u dat er migratie van uitzendkrachten van uw huidige leverancier naar de nieuwe leverancier plaatsvindt? En kunt u toelichten hoeveel uitzendkrachten er op dit moment binnen perceel 2 werkzaam zijn?	Zoals gesteld in eis 4 van het Programma van Eisen worden alle lopende inhuurovereenkomsten gecontinueerd tot de einddatum die is overeengekomen met de huidige Opdrachtnemer(s). Deze inhuurovereenkomsten/-opdrachten lopen grotendeels af aan het einde van het huidige schooljaar 2025-2026 en zullen niet (nogmaals) worden verlengd.	2
4.			In de meegestuurde documenten ontbreekt het format UEA. Kunt u deze nog meesturen met de beantwoording NVI? Kunt u daarnaast aangeven of u akkoord gaat met het digitaal ondertekenen van dit document door middel van Digitaal invoegen van een scan van een met pen geschreven handtekening of het invoegen van een certificaat-id	Het UEA is opgenomen bij de aanbestedingsdocumenten in TenderNed. Deze kunt u invullen, ondertekenen en uploaden bij uw inschrijving. Daarnaast kunnen Inschrijvers gebruik maken van de UEA-wizard in TenderNed.	2
5.			Om een juiste inschatting te kunnen maken van de kosten en risico's rondom ziekte, verzoeken wij u om historische verzuimcijfers van de huidige uitzendkrachten te verstrekken. Dit stelt inschrijvers in staat een marktconform en realistisch tarief te offereën. Kunt u deze cijfers beschikbaar stellen?	Deze informatie is niet beschikbaar en kan Opdrachtgever daarom niet geven.	2
6.	6	2.1	Kunt u aangeven hoe de samenwerking met de huidige contractpartijen (Randstad, Maandag en Daan) wordt beoordeeld, en welke leerpunten hieruit zijn meegenomen bij het opstellen van deze aanbesteding?	Naar het oordeel van Aanbestedende Dienst zijn de ervaringen van Opdrachtgever niet relevant voor de beantwoording van de open vragen door Inschrijver. Aanbestedende Dienst gaat er verder vanuit dat ondernemingen die voornemens zijn om in te schrijven op deze aanbesteding over relevante marktkennis	1 en 2

				beschikken en op de hoogte zijn van ontwikkelingen in het onderwijsveld.	
7.	7	2.4	U geeft aan € 6.421.456 af te hebben genomen in 2024. Om goed antwoord te kunnen geven op de vraag omtrent groot netwerk en kandidatenbestand in de regio, zijn wij benieuwd hoe dit verdeeld is over de regio/scholen. Kunt u daarom deze afname per school definiëren?	De verdeling is procentueel als volgt: <ul style="list-style-type: none"> - Midden (Den Bosch, rond Boxtel en Rosmalen): 20% - Midden (Tilburg, Waalwijk, Dongen, Goirle): 15% - Noordoost (Oss, Veghel Boxmeer): 10% - West (Bergen op Zoom t/m Etten-Leur): 23% - Zuidoost (Eindhoven, Veldhoven, Helmond, Someren): 32% Aanbestedende Dienst merkt hierbij op dat dit historische informatie is en dat inschrijvers hier voor de onderhavige Opdracht geen rechten aan kunnen ontleen.	1
8.	7	2.4	Kunt u bevestigen dat wanneer er een aanvraag wordt uitgezet bij de 3 geselecteerde bureaus, opdrachtgever niet (meer) inzet op eigen invulling door een school of via School 36?	Dit is niet op voorhand te zeggen. Eventuele inzet van eigen collega's of via School36 kan parallel lopen aan een uitvraag bij de gecontracteerde Opdrachtnemers. Opdrachtgever streeft er naar eerst de eigen opties te verkennen alvorens de nadere opdracht bij Opdrachtnemers uit te zetten.	1
9.	7	2.4	Zal School 36 ook aanvragen uitzetten bij opdrachtnemers ter uitbreiding van de interne flexpool?	Dat is niet aan de orde.	1
10.	7	2.4	Wat is de procedure wanneer er minder dan 3 partijen worden geselecteerd vanuit de ingediende aanbestedingen?	Het is afhankelijk van het aantal inschrijvingen hoeveel partijen gecontracteerd (kunnen) worden. Mochten er minder inschrijvingen worden ingediend dan het beoogde aantal opdrachtnemers per perceel (zie 2.3) dan zal Opdrachtgever net minder inschrijvers een overeenkomst aangaan. Mits deze voldoen aan de eisen en voorwaarden om voor gunning in aanmerking te komen.	1
11.	7	2.4	School36: a) Kunt u aangeven uit hoeveel (onderwijzend) personeel de eigen flexibele schil van OMO bestaat? B) Wat is de verdeling OP en OOP in de eigen flexibele schaal?	In oktober 2025 bestaat School36 uit 12 medewerkers OP en 2 medewerkers OOP (managers).	1
12.	7	2.4	Kunt u aangeven of er pieken zijn in het jaar qua inhuur?	Net na de zomervakantie is er jaarlijks een piek.	2
13.	7	2.4	Kunt u aangeven wat de gemiddelde looptijd is van een uitzendopdracht?	Iedere inhuuropdracht wordt conform CAO OMO afgesloten voor de duur van maximaal zes maanden (zie eis 43, Programma van Eisen). De gemiddelde looptijd afgelopen schooljaar was 134 dagen. Dit is gerekend van startdatum tot einddatum, niet het aantal gewerkte dagen.	2

14.	7	2.4	Indien er mogelijke migratie plaats gaat vinden kan opdrachtgever dan inzicht geven in de huidige aantallen flexkrachten per deelnemer?	Zie antwoord op vraag 3.	2
15.	8	2.4	Kunt u inzicht geven in het aantal flexkrachten dat nu bij u werkzaam is verdeeld over de verschillende fasen?	Aanbestedende Dienst acht de beantwoording van deze vraag niet van belang, aangezien er geen sprake zal zijn van overname van de huidige populatie. Zie ook antwoord op vraag 3.	2
16.	9	2.6	In §2.6 van de aanbestedingsleidraad staat een looptijd vermeld van 2 jaar met 2x optie tot verlening van 24 maanden. In de aankondiging op TenderNed wordt hier een andere verleningsmogelijkheid genoemd, kunt u bevestigen dat de in de aanbestedingsleidraad genoemde looptijd correct is?	De looptijd in de Aanbestedingsleidraad is juist.	2
17.	9	2.7	In het geval de overeenkomst tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer vroegtijdig wordt ontbonden, vernietigd of anderszins wordt beëindigd, dan heeft Opdrachtgever de mogelijkheid om de opdracht aan de inschrijver die in de rangorde als tweede is geëindigd, en waarmee de wachtkamerovereenkomst is gesloten, te gunnen. Wij vermoeden dat het hier gaat om plek 4 voor perceel 1 en plek 3 voor perceel 2. Is dit correct?	Dat is juist. Zoals aangegeven in de eerste alinea van paragraaf 2.7 sluit Opdrachtgever een wachtkamerovereenkomst met de inschrijver die ten opzichte van de gegunde inschrijvers respectievelijk als vierde (perceel 1) of derde (perceel 2) in de rangorde is geëindigd.	1 en 2
18.	10	3.1	Gezien de periode van bijna twee maanden tussen indiening en voorlopige gunning, vermoedelijk vanwege de kerstvakantie, lijkt de beoordelingsfase pas na de jaarwisseling te starten. Zou het daarom mogelijk zijn de indieningsdatum te verplaatsen naar een moment ná de kerstvakantie (bijvoorbeeld 16 januari), zodat inschrijvers voldoende gelegenheid hebben om de inschrijving zorgvuldig en met de gewenste kwaliteit af te ronden?	Aanbestedende Dienst is bereid de uiterste inschrijfdatum te wijzigen van 12 december naar 19 december 2025. Een latere datum is in verband met de beoordeling van de inschrijvingen en verdere planning van de aanbestedingsprocedure niet mogelijk.	1 en 2
19.	10	3.2	In §3.2 staat het volgende t.a.v. de nota's van inlichtingen. 'Na het verstrekken van de eerste Nota van Inlichtingen krijgt inschrijver de gelegenheid om vragen naar aanleiding van de antwoorden in de eerste Nota van Inlichtingen.' Hieruit maakt inschrijver op dat het niet gewenst is om bij de tweede ronde nieuwe vragen in te dienen. Uiteraard streven wij ernaar al onze vragen n.a.v. de reeds gepubliceerde aanbestedingsdocumenten in de eerste ronde aan u te stellen. Echter blijkt uit onze ervaring dat er tijdens de uitwerking van de gunningscriteria soms nieuwe vragen kunnen ontstaan.	Niet akkoord. Na het verstrekken van de eerste Nota van Inlichtingen krijgt inschrijver de gelegenheid om vragen te stellen naar aanleiding van de antwoorden die in de eerste Nota van Inlichtingen zijn verstrekt. Het is niet toegestaan om nieuwe vragen in te dienen. Eventuele nieuwe vragen zullen derhalve niet in behandeling worden genomen, tenzij dit naar het oordeel van Aanbestedende Dienst noodzakelijk is voor het doen van een juiste inschrijving.	2

			Kunt u aangeven dat het inschrijvers is toegestaan in de tweede nota 'nieuwe' vragen te stellen?		
20.	10	3.2	Hoe gaat de aanbestedende dienst om met eventuele vragen die na publicatie van de tweede Nota van Inlichtingen ontstaan?	Zie antwoord op vraag 19.	1 en 2
21.	11	4.2	Ter verificatie: De inschrijving dient te bestaan uit "Antwoorden open vragen (in één separaat pdf-bestand)": Is onze aanname correct dat de 4 gunningscriteria samen in één (1) pdf-bestand moet worden geüpload? Zo nee, kunt u verduidelijken hoe inschrijver de beantwoording dient aan te leveren?	Dat is juist.	1
22.	12	5.2	<p>"Bij een gelijke totaalscore zal worden gegund aan de inschrijver met de hoogste score op kwaliteit, waarbij eerst gekeken wordt naar de scores op het onderdeel met de meeste weging per open vraag."</p> <p>Kijkt u naar hoogste totaalscore op kwaliteit of naar de hoogste score per vraag? In het laatste geval: vraag 1 t/m 3 hebben dezelfde weging. Hoe beoordeelt u dit dan?</p>	Allereerst zal worden gekeken welke inschrijver de hoogste score op het onderdeel Kwaliteit heeft behaald. Oftewel de totaalscore voor alle open vragen. Indien meer inschrijvers een gelijke totaalscore op Kwaliteit hebben, zal worden gegund aan de inschrijver met de hoogste score op de open vragen 1 t/m 3 gezamenlijk (optelsom). Mocht dit tot een gelijke score leiden, dan zal er zoals aangegeven een loting plaatsvinden. Aanbestedende Dienst acht dit scenario zeer onwaarschijnlijk. Mocht dit evenwel voorkomen, dan zal de procedure als beschreven plaatsvinden.	1 en 2
23.	13	5.2	<p>Wij begrijpen dat u bij perceel 1 vraagt naar een referentie binnen de onderwijsbranche. Het gaat hier immers om onderwijstdocenten, onderwijsassistenten en instructeurs. Bij perceel 2 gaat het om, zoals u op pagina 8, aangeeft: "inhuur van administratief en secretariële medewerkers, facilitair medewerkers, conciërges en ICT-medewerkers."</p> <p>Dit zijn functies die ook bij andere (non-profit)organisaties veel voorkomen. Staat u daarom ook een referent toe met vergelijkbare functies binnen de publieke sector? Wij hebben referenten met een vergelijkbaar profiel als OMO, die aantonen dat wij ruime ervaring hebben met zowel dezelfde functies als met decentrale locaties maar in een andere sector.</p>	Nee, niet akkoord. Aanbestedende Dienst houdt vast aan het bepaalde in par. 5.4 van de Aanbestedingsleidraad.	2

24.	12	5.3	Wie maken er onderdeel uit van de beoordelingscommissie?	Zoals aangegeven in par. 5.3 van de Aanbestedingsleidraad bestaat de beoordelingscommissie voor beide percelen uit een afvaardiging van diverse HR-afdelingen bij Opdrachtgever.	1 en 2
25.	13	5.4	Is het toegestaan om opdrachtgever zelf als referent op te geven?	Ja, dat is toegestaan indien wordt voldaan aan de vereisten.	1 en 2
26.	13	5.4	<p>In de aanbesteding voor Perceel 2 wordt momenteel geëist dat inschrijvers een referentie kunnen overleggen met een minimale waarde van €360.000 over een periode van twaalf aaneengesloten kalendermaanden.</p> <p>Wij merken op dat deze eis mogelijk disproportioneel is en de mededinging onnodig beperkt, in strijd met de artikelen 2.24 en 2.25 van de Aanbestedingswet 2012 en de Europese aanbestedingsprincipes van transparantie, gelijke behandeling en open mededinging (richtlijn 2014/24/EU, artikel 18).</p> <p>Uit marktonderzoek blijkt dat meerdere gekwalificeerde uitzendbureaus, die aantoonbare ervaring hebben met het ter beschikking stellen van Uitvoerend Onderwijs Ondersteunend Personeel binnen de onderwijsbranche, door deze eis worden uitgesloten. Dit kan ertoe leiden dat een significant deel van de markt niet kan deelnemen, wat het risico op een onvoldoende concurrentiële aanbesteding verhoogt en vragen oproept over proportionaliteit en non-discriminatie van de selectiecriteria.</p> <p>Kan Opdrachtgever bevestigen of de minimale referentiewaarde kan worden verlaagd van €360.000 naar €150.000, zodat meerdere gekwalificeerde inschrijvers kunnen deelnemen, terwijl de doelstelling van de referentie-eis (het aantonen van relevante ervaring en capaciteit) behouden blijft?</p>	Aanbestedende Dienst is het niet met u eens. De minimale omvang van de gevraagde referentie voor Perceel 2 is proportioneel en voldoet aan de uitgangspunten zoals gesteld in de Aanbestedingswet en Gids Proportionaliteit. In laatstgenoemde wordt onder meer gesteld dat "... de waarde die de eventueel gevraagde referentie moet hebben dient te liggen tussen 0-60% van de raming van de Onderhavige opdracht". Hieraan wordt voldaan. Aanbestedende Dienst houdt derhalve vast aan de gestelde omvang c.q. waarde van de referentie.	2
27.	13	5.4	Is het toegestaan om de aanbestedende dienst als referent op te geven?	Ja, dat is toegestaan indien wordt voldaan aan de vereisten.	1 en 2
28.	13	5.4	u stelt dat inschrijver een referentie dient af te geven waarbij de referent actief is binnen de onderwijsbranche. Inschrijver wil u verzoeken om ook referenties vanuit andere overheden toe te staan, zoals gemeenten of ZBO's. Inschrijver ziet op basis van de door u uitgevraagde profielen niet een grote mate van overlap binnen de gehele publieke sector en niet beperkt tot de onderwijsbranche.	Niet toegestaan, Aanbestedende Dienst wenst een referentie binnen de onderwijsbranche.	2

			door sec deze branche toe te staan sluit u een groot aantal gegadigden uit, kunt u zodoende instemmen met deze verruiming, zo niet, kunt u dit dan nader toelichten?		
29.	14	5.4	In het tabel: Terbeschikingsverklaring (indien van toepassing). Inschrijver begrijpt niet wat u bedoelt, Wat dient inschrijver precies aan te leveren?	Deze verklaring dient te worden overlegd indien inschrijver een beroep doet op een derde. Met de verklaring toont inschrijver aan dat deze kan beschikken over de financiële middelen en/of technische bekwaamheid van deze derde. De verklaring mag indien van toepassing in een eigen format worden aangeleverd.	1
30.	15	5.5	1. Werving en selectie: U geeft aan dat het belangrijk is om over een voldoende groot netwerk en toereikend kandidatenbestand in de regio te beschikken. Kunt u toelichten wat u precies bedoelt met 'de regio' en welke afstand rondom uw scholen daaronder valt?	Dit ziet op de regio waarin de scholen van Opdrachtgever gevestigd zijn. Zie Bijlage 7 voor een overzicht van de schoollocaties van OMO.	1 en 2
31.	15	5.5	1. Werving en selectie: U geeft aan dat inschrijver rekening dient te houden met schaarste op de arbeidsmarkt. Welke functies zijn voor u moeilijk te vervullen?	Dit ziet bij Onderwijzend Personeel op functies voor de tekortvakken. Daarnaast zijn ICT functies moeilijk te vervullen.	1 en 2
32.	15	5.5	Het is voor ons niet duidelijk hoe we van vraag 1, subvraag 1 en 2 moeten interpreteren. Beide subvragen gaan in op uw locaties en regio. Kunt u toelichten wat de verschillen zijn tussen deze vragen?	Deze deelvragen/subvragen houdend vanzelfsprekend verband met elkaar en zien beide op de werving van kandidaten voor Opdrachtgever. De eerste deelvraag – over het borging van beschikbaarheid – ziet daarbij op de wijze waarop Inschrijver in brede zin zorgt voor en in staat is om geschikte kandidaten te leveren vanuit het kandidatenbestand en netwerk van Inschrijver in relatie tot de (schaarste op de) arbeidsmarkt. De tweede deelvraag heeft betrekking op het samenbrengen van uw aanbod en de regiogebonden inhuurbehoefte van de scholen van Opdrachtgever. Deze subvraag is dus specifiek gericht op de regio's waar de scholen van Opdrachtgever gevestigd zijn. Dit is een groot gebied. Verschillen in het aanbod op de arbeidsmarkt spelen hierbij mogelijk een rol voor de invulling van de aanvragen van Opdrachtgever.	1
33.	15	5.5	In principe heeft elk gunningscriterium ruimte voor 2A4 (ivm het totaal aantal A4 van 8 pagina's). Voor het schrijven van een implementatieplan is dat vrij krap. Gaat u akkoord om GC 4. Implementatieplan met 1 extra A4 te verruimen? (van 2 naar 3A4? Oftewel 9A4 in totaal?)	Niet akkoord. U heeft voor GC4 Implementatieplan twee pagina's A4 en een separate A3 voor de implementatieplanning. Aanbestedende Dienst acht dit toereikend voor de beantwoording van de vragen over de implementatie. Zie ook antwoord op vraag 41.	1

34.	16	5.5	Gezien de uitvraag binnen het gunningscriterium kwaliteit, waarin meerdere onderwerpen met subvragen worden behandeld, verzoeken wij u vriendelijk om extra ruimte toe te staan om te komen tot een volledig en zorgvuldig omschreven aanbod. Wij vragen om een verruiming van één extra pagina per onderwerp, wat neerkomt op een totaal van 12 pagina's in plaats van de voorgeschreven 8. Gaat u akkoord met dit verzoek? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst is echter wel bereid om inschrijver(s) enigszins tegemoet te komen. Zie hiervoor het antwoord op vraag 41.	2
35.	16	5.5	4. Implementatie: U geeft aan dat de interne organisatie van opdrachtgever meegenomen dient te worden bij de implementatie. Kunt u toelichten welke interne betrokkenen onder 'interne organisatie' vallen?	De HR-adviseurs op de scholen (decentrale aanvragers) en schoolleiders. Deze dienen allen vooraf te worden geïnformeerd over de nieuwe partijen, werkwijze en tarieven. De implementatie zelf wordt uitgevoerd in samenwerking met HR van het OMO-bureau (centraal).	1 en 2
36.	16	5.5	4. Implementatie: In hoeverre wenst uw interne organisatie betrokken te worden bij de implementatie? Wilt u hierbij een actieve rol spelen of liever zoveel mogelijk ontzorgd worden?	Zie antwoord op vraag 35.	1 en 2
37.	16	5.5	4. Implementatie: Wanneer is voor opdrachtgever de implementatie volledig en succesvol doorlopen?	Wanneer alle betrokken partijen de gegunde partijen gemakkelijk weten te vinden voor hun inhuurvraagstukken, wanneer het aanvraagproces gemakkelijk en soepel kan worden doorlopen door decentrale aanvragers zonder hulp van centraal. Wanneer de managementinformatie tijdig en juist wordt aangeleverd door gegunde partijen. En ten slotte dat de facturatie goed is ingeregeld en het duidelijk is voor uitvoerders van de gegunde partijen welke afspraken gelden voor OMO. Juiste facturatie is volgens Opdrachtgever een zeer belangrijk aandachtspunt in relatie tot de context van Opdrachtgever en de actuele cao ontwikkelingen.	1 en 2
38.	16	5.5	Het is voor ons niet duidelijk hoe we van vraag 1, subvraag 1 en 2 moeten interpreteren. Beide subvragen gaan in op uw locaties en regio. Kunt u toelichten wat de verschillen zijn tussen deze vragen?	Zie antwoord op vraag 32.	2
39.	16	5.5	Kunt u ter bevordering van de leesbaarheid en logische opbouw de volgorde van vraag 1 en 2 omdraaien, dus eerst Samenwerking en vervolgens Werving en selectie?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst houdt vast aan de volgorde van de open vragen zoals is bepaald en weergegeven in de Aanbestedingsleidraad.	1 en 2
40.	16	5.5	U geeft aan grote diversiteit aan functies te hebben, kunt u een top 10 geven van de meeste uitgevraagde functies in 2024 en 2025?	De meest gevraagde functies van perceel 2 staan beschreven in par. 2.4 van de Aanbestedingsleidraad. Zoals aangegeven, gaat	2

				het hierbij om surveillanten, administratief en secretariële medewerkers, conciërges, ICT-medewerkers en facilitair medewerkers.	
41.	17	5.5	Om goed en concreet antwoord te geven op de open vragen, willen we u vragen het aantal pagina's te verhogen van acht A4 naar negen A4. Gaat u daarmee akkoord?	Akkoord. Het toegestane aantal pagina's voor de beantwoording van de open vragen wordt verruimd van 8 naar 9 A4.	1 en 2
42.	17	5.5	Is een voorblad toegestaan?	Niet toegestaan. Aanbestedende Dienst ziet hierin geen meerwaarde.	1 en 2
43.	17	5.5	Onder de wens <i>Goed werkgeverschap en begeleiding van tijdelijke arbeidskrachten</i> zijn meerdere deelvragen geformuleerd. Wij merken op dat er mogelijk inhoudelijke overlap bestaat tussen de deelvragen, met name tussen: <ul style="list-style-type: none"> • Deelvraag 1: "Op welke wijze stelt inschrijver zich op als goed werkgever voor tijdelijke arbeidskrachten die bij Opdrachtgever worden ingezet en hoe vult u goed werkgeverschap gedurende de contractperiode in?" • Deelvraag 2 t/m 4: die eveneens ingaan op het binden, boeien, begeleiden en ontwikkelen van tijdelijke arbeidskrachten. Kunt u toelichten wat u per deelvraag specifiek van inschrijvers verwacht en hoe deze vragen zich onderling onderscheiden? Deze verduidelijking helpt inschrijvers om hun antwoorden zo gericht en relevant mogelijk te formuleren, en voorkomt dubbelures of interpretatieverschillen.	Deelvraag 1 van de open vraag over Goed werkgeverschap ziet op de aanpak, werkwijze en uitgangspunten die Inschrijver in algemene zin hanteert. De overige deelvragen zien op specifieke elementen binnen Goed Werkgeverschap: <ul style="list-style-type: none"> - ontwikkeling (deelvraag 2 bij Perceel 1 en deelvraag 3 bij Perceel 2) - duurzame inzetbaarheid (deelvraag 3 bij Perceel 1 en deelvraag 4 bij Perceel 2) - gemotiveerd houden van tijdelijke arbeidskrachten tijdens de opdracht bij Opdrachtgever (deelvraag 2 van Perceel 2). 	
44.	17	5.5	Is het toegestaan een voorblad toe te voegen bij de inschrijving, dat niet wordt meegerekend in het maximaal toegestane aantal pagina's zoals vermeld in de aanbestedingsstukken?	Zie antwoord op vraag 42.	1 en 2
45.	17	5.5	Er zijn 4 open vragen met elk 3-4 deelvragen. Om deze vragen zo goed mogelijk te beantwoorden, verzoeken we u het totaal aantal te verruimen naar 12 pagina's. Kunt u hieraan gehoor geven?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst is echter wel bereid om inschrijver(s) enigszins tegemoet te komen. Zie hiervoor het antwoord op vraag 41.	1 en 2
46.	17	5.5	Begrijpen wij goed dat Inschrijver zelf de indeling van het aantal pagina's per subgunningscriterium mag bepalen, zolang inschrijver zich aan de maximaal aantal A4's houdt?	Dat is juist: Inschrijver dient zich te houden aan het maximaal toegestane aantal pagina's voor de beantwoording van de vier open vragen. Hoe het maximaal toegestane aantal pagina's wordt besteed, is aan Inschrijver.	1

47.	17	5.5	<p>In de aanbestedingsleidraad staat vermeld dat het totaal aantal pagina's voor de beantwoording van de vier (4) open vragen maximaal acht (8) A4-pagina's mag bedragen (exclusief de implementatieplanning op één A3-pagina).</p> <p>Wij constateren dat de gevraagde beantwoording zowel inhoudelijk als qua onderbouwing en bewijsvoering (waaronder de borging van kwaliteit, continuïteit, samenwerking en risicobeheersing) een uitgebreide toelichting vraagt om de kwaliteit van onze dienstverlening volledig en concreet te kunnen onderbouwen.</p> <p>Vraag: Zou de aanbestedende dienst bereid zijn om het maximaal aantal pagina's voor de beantwoording van de open vragen uit te breiden van acht (8) naar tien (10) A4-pagina's, zodat inschrijvers voldoende ruimte hebben om kwalitatief hoogwaardige en volledig onderbouwde antwoorden te formuleren zonder concessies te doen aan de leesbaarheid en transparantie van de aanbieding?</p>	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst is echter wel bereid om inschrijver(s) enigszins tegemoet te komen. Zie hiervoor het antwoord op vraag 41.	
48.	17	5.5	<p>"De maximale paginabegrenzing voor de vier (4) open vragen bedraagt samen acht (8) pagina's A4.</p> <p>Gezien het grote aantal deelvragen en de benodigde detaillering om onze aanpak adequaat te beschrijven, is deze limiet zeer strikt.</p> <p>Wilt u overwegen om de maximale limiet voor de vier open vragen te verhogen van acht (8) pagina's naar tien (10) pagina's A4? Dit stelt ons in staat om alle gevraagde onderdelen volledig en overzichtelijk te behandelen, met behoud van de leesbaarheid."</p>	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst is echter wel bereid om inschrijver(s) enigszins tegemoet te komen. Zie hiervoor het antwoord op vraag 41.	1 en 2
49.	17	5.5 kwaliteit wens 2 deelvraag 1. Perceel 1 en 2	Graag vernemen wij wat Opdrachtgever exact verstaat onder de continuïteit van de relatie en samenwerking in deelvraag 1 van wens 2 (voor de percelen OP en OOP).	Deze deelvraag – over de continuïteit van de relatie en samenwerking – ziet op de wijze waarop Inschrijver zorgt voor continuïteit. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de stabiliteit van het klantteam en/of de functionarissen die door Opdrachtgever worden ingezet gedurende de samenwerking met Opdrachtgever.	1 en 2
50.	17	5.5 kwaliteit wens 2	"De aanbestedende dienst vraagt in deelvraag 2 om actuele ontwikkelingen door te vertalen naar de interne organisatie van Opdrachtgever. In een partnerschap zoeken wij de beste adviesrol.	Deelvraag 2 van Samenwerking en partnerschap ziet op de bredere adviesrol van Opdrachtnemers ten aanzien van	1 en 2

		deelvraag 1. Perceel 1 en 2	<p>Kan Inschrijver ervan uitgaan dat u met 'interne organisatie' doelt op:</p> <p>1. De interne processen en afdelingen van Opdrachtgever die direct te maken hebben met de inhuur (zoals de inkoopafdeling, HR-afdeling, en de budgethouders/managers die de inhuur aanvragen)?</p> <p>2. Of wordt hiermee een bredere, strategische adviesrol bedoeld, waarbij gegadigde ook adviseert over het algemene (flex)beleid, de organisatiestructuur of het totale personeelsbeleid van Opdrachtgever, los van de directe inhuur van tijdelijke arbeidskrachten?"</p>	ontwikkelingen (arbeidsmarkt, wet- en regelgeving) en de eventuele gevolgen daarvan op de inhuur door Opdrachtgever.	
51.	17	5.5	<p>Wensvraag 4. Voor uw huidige contractpartners is er geen sprake van implementatie en migratie. Daarnaast weten zij exact de situatie binnen de huidige samenwerking.</p> <p>1) Op welke wijze gaat u deze vraag gelijkwaardig beoordelen met nieuwe potentiële inschrijvers.</p> <p>2) Aanvullend hierop verzoeken wij u om deze vraag, ook voor uw zittende partij, als nieuwe leverancier uit te werken, kunt u dat bevestigen?</p>	Alle Inschrijvers dienen vraag 4 Implementatieplan en de daarin gestelde deelvragen te beantwoorden. Dit geldt dus ook voor de huidige leveranciers van Opdrachtgever. Op deze manier kunnen alle partijen gelijk worden beoordeeld.	2
52.	18	5.5	In het beoordelingskader staat dat een score van 100% wordt toegekend wanneer de informatie "de verwachtingen van de opdrachtgever overtreft". Wordt hiermee bedoeld dat inschrijver meer biedt dan het Programma van Eisen voorschrijft?	Uw aanname is in zoverre juist dat 'meer bieden dan het Programma van Eisen' gaat over de vraag of Inschrijver met zijn beantwoording voldoet aan de verwachtingen van Opdrachtgever (50 of 75% score) of dat deze verwachtingen worden overtroffen met een door Inschrijver genoemde aanvulling die voor Opdrachtgever van toegevoegde waarde is (100% score). Wat een aanvulling met toegevoegde waarde is, is op voorhand niet door Aanbestedende Dienst te duiden. Dit is afhankelijk van de beantwoording van Inschrijvers en het aanbod dat zij doen.	1 en 2
53.	18	5.5	In het beoordelingskader wordt een score van 75% toegekend wanneer de inschrijving "voldoet aan de verwachtingen van de opdrachtgever". Voldoet een inschrijver aan deze verwachtingen wanneer volledig wordt voldaan aan de eisen uit het Programma van	Zie antwoord op vraag 52.	1 en 2

			Eisen, of hanteert de opdrachtgever aanvullende – niet beschreven – verwachtingen?		
54.	21	6.10	<p>“Per onderneming mag één inschrijving worden ingediend, hetzij zelfstandig, hetzij als combinant in een combinatie, hetzij als hoofdaannemer in een hoofd-/onderaannemer constructie.”</p> <p>We begrijpen hieruit dat een onderneming zelfstandig mag inschrijven én als derde en/of onderaannemer kan optreden in deze aanbesteding. Is dit juist?</p>	Het is toegestaan om als onderneming zelfstandig in te schrijven én daarnaast te participeren als derde (onderaannemer) bij een andere inschrijving, zolang dit niet leidt tot belangenverstremming of in strijd is met het mededingingsbeginsel. Ook dient hierbij de vertrouwelijkheid in acht te worden/zijn genomen en mag geen sprake zijn van onderlinge afstemming tussen de inschrijvingen. Aanbestedende Dienst kan indien zij daartoe aanleiding ziet een inschrijving op dit punt verifiëren c.q. nader onderzoeken en Inschrijver bijvoorbeeld verzoeken om onafhankelijkheid aan te tonen. Indien dit niet door de betreffende inschrijvers wordt verklaard en/of aangetoond, dan leidt dit tot uitsluiting.	1 en 2
Bijlage 1. Programma van eisen					
55.	1	Eis 1	Eis 4; U stelt dat een mogelijke verlenging niet nogmaals verlengd worden bij de huidige opdrachtgever. Opdrachtnemer gaat er vanuit dat deze flexkrachten dan in aanmerking komen voor mogelijke migratie, waarbij rekening gehouden wordt met de WAB. Heeft opdrachtnemer dit goed begrepen?	Nee, niet juist. Zie antwoord op vraag 3.	2
56.	1	Eis 1	Begrijpt inschrijver goed dat alle lopende inhuurovereenkomsten worden gecontinueerd tot einddatum bij huidige opdrachtnemer(s) en dat er dus geen migratie van arbeidskrachten plaatsvindt?	Dat is juist.	2
57.	1	Eis 4	Welke rollen/ functies van opdrachtgever beoordelen het tevredenheidscijfer van opdrachtnemer?	Het is Aanbestedende Dienst niet duidelijk waarop uw vraag in relatie tot eis 4 ziet. In deze eis gaat het namelijk niet om de tevredenheid van Opdrachtgever.	2
58.	1	Eis 4	In deze eis geeft u aan dat huidige overeenkomsten niet nogmaals worden verlengd. Is er sprake van migratie van de huidige populatie? Zo ja, kunt u een indicatie van de huidige omvang afgeven?	Nee, niet van toepassing. Zie antwoord op vraag 3.	2
59.	1	Eis 4	In relatie tot Programma van Eisen eis 4 vernemen wij graag of er sprake zal zijn van migratie van uitzendkrachten. Indien dit het geval is, kunt u aangeven om hoeveel uitzendkrachten het naar verwachting gaat?	Zie antwoord op vraag 3.	2

60.	1	Eis 6	U vraagt ons binnen 4 uur een aanvraag te bevestigen. Dat is niet altijd praktisch haalbaar. Bent u genegen dit te verhogen naar 8 uur? Kunt u tevens aangeven hoe snel uw organisatie zal reageren op de voorgestelde kandidaten?	Opdrachtgever wenst van Opdrachtnemers dat zij de ontvangst van een aanvraag binnen 4 uur bevestigen en direct maar in ieder geval binnen één werkdag laten weten of zij verwachten minimaal één passende kandidaat te vinden. Opdrachtgever streeft ernaar om zo snel mogelijk te reageren op voorgestelde kandidaten.	1
61.	1	Eis 6	Stap 3: Kunt u aangeven wat u bedoelt met 'onvoorziene uitval'?	Dit ziet op uitval van een vaste medewerker bij Opdrachtgever die niet voorzien is en voor Opdrachtgever aanleiding vormt om een aanvraag bij Opdrachtnemers uit te zetten.	1
62.	1	Eis 6	Stap 4. 'Indien er meerdere kandidaten'... dit zorgt voor een disbalans in het level playing field, wanneer 1 leverancier méér kandidaten aanbiedt dan de andere 2 leveranciers in de mini-competitie. Om dit te voorkomen: Gaat u akkoord dat de leveranciers elk 1 geschikte kandidaat aanbiedt?	Niet akkoord. Indien een Opdrachtnemer meerdere geschikte kandidaten heeft voor een aanvraag, dan staat Opdrachtgever hiervoor open en wenst zij zich niet te beperken tot slechts één kandidaat per Opdrachtnemer. Zoals gesteld bij stap 3 van eis 6 dient Opdrachtnemer minimaal één gekwalificeerde kandidaat te leveren.	1
63.	1	Eis 6	Stap 4. 'met een duidelijke kanttekening'. A) Wat verwacht u van inschrijvers hoe een duidelijke kanttekening moet worden aangeleverd B) Wat precies dient inschrijver te vermelden bij de kanttekening?	Opdrachtgever wil niet dat eerder afgewezen kandidaten zonder meer en zonder opgave van redenen opnieuw worden aangeboden. Bij het aanbieden dient worden vermeld dat 'kandidaat A bij school X is afgewezen met redenen Y'.	1
64.	1	Eis 6	Stap 5. U geeft aan "Opdrachtgever is gerechtigd om het hiervoor beschreven inhuurproces gedurende de looptijd van de (raam/wachtkamer)overeenkomst aan te passen. Er wordt daarbij uiteraard niet negatief afgeweken van de termijnen zoals opgenomen binnen deze eis. Opdrachtnemer dient hieraan mee te werken". A) Kunt u verduidelijken wat u bedoelt met 'niet negatief afgeweken'? b) Naar welke termijnen refereert u?	Indien en voor zover Opdrachtgever het inhuurproces wenst aan te passen, zal Opdrachtgever niet in het nadeel van Opdrachtnemers afwijken, bijvoorbeeld voor wat betreft het inkorten van de leveringstermijn of het uitbreiden van het aantal kandidaten per aanvraag.	1
65.	1	Eis 6	In de leidraad staat onder Stap 1 – Opstellen aanvraag dat de HR-adviseur van de betreffende schoollocatie de aanvraag opstelt. Er is sprake van een decentrale aanvraagstructuur met een groot scala aan contactpersonen bij de Opdrachtgever. Vraag: Is het toegestaan dat de Opdrachtnemer uitsluitend na akkoord van de HR-adviseur – rechtstreeks contact heeft met de betreffende vacaturehouder (teamleider, onderwijsmanager of afdelingshoofd) om de behoefte nader af te stemmen?	De HR adviseurs van Opdrachtgever zijn op de hoogte van wat er in de organisatie speelt en zullen deze info delen met de Opdrachtnemers. Opdrachtgever houdt vast aan de gestelde eis.	

			<p>Toelichting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het doel van dit contact is niet om de aanvraag te omzeilen, maar juist om: • een goede match te realiseren tussen kandidaat, team en onderwijsvraag; • mismatches te voorkomen door context (teamdynamiek, doelgroep, leslocatie, onderwijsniveau) beter te begrijpen; • en toekomstige aanvragen te versnellen en verbeteren door inzicht in de specifieke kenmerken van de locatie en het team. <p>Een dergelijk contactmoment versterkt de kwaliteit van de dienstverlening, de doorlooptijd van de aanvraag én de tevredenheid van zowel de opdrachtgever als de ingezette professional.</p>		
66.	2	Eis 6	<p>In Stap 4 – Beoordelen en selectiegesprek staat vermeld dat de HR-adviseur van de Opdrachtgever de ontvangen cv's beoordeelt en de Opdrachtnemer “zo spoedig mogelijk” informeert over de uitkomst.</p> <p>Aangezien de Opdrachtnemer conform de leidraad binnen drie (3) werkdagen na ontvangst van de aanvraag kandidaten moet aanleveren, is snelheid in terugkoppeling cruciaal om geschikte kandidaten vast te houden in deze krappe arbeidsmarkt.</p> <p>Vraag: Is de Opdrachtgever bereid om met Opdrachtnemer een vaste reactietermijn van maximaal drie (3) werkdagen af te spreken waarbinnen wordt teruggekoppeld of een kandidaat wordt uitgenodigd of afgewezen?</p>	Akkoord. Opdrachtgever zal binnen 3 werkdagen reageren.	
67.	2	Eis 6	<p>In Stap 5 – Inhuur bevestigen staat dat de Opdrachtnemer de inhuur binnen 24 uur (tijdens werkdagen) bevestigt middels een opdrachtbevestiging.</p>	Deze termijn gaat in op het moment dat alle informatie door Opdrachtgever is aangeleverd. Bij Inschrijver is dit optie b.	

			<p>Voor het correct opstellen van deze bevestiging is de Opdrachtnemer afhankelijk van volledige en juiste informatie vanuit de Opdrachtgever (zoals startdatum, locatie, tariefafspraken, omvang, looptijd en overige administratieve gegevens).</p> <p>Vraag: Kunt u toelichten vanaf welk moment de termijn van 24 uur precies ingaat is dat: a) vanaf het moment dat de Opdrachtgever de gunning aan Opdrachtnemer heeft bevestigd, of b) vanaf het moment dat alle benodigde informatie volledig is aangeleverd en akkoord is bevonden?</p> <p>Aanvullend verzoek: Zou de Opdrachtgever bereid zijn om gezamenlijk met de Opdrachtnemer een procesafpraak te maken die borgt dat alle benodigde gegevens tijdig, volledig en schriftelijk worden verstrekt vóór aanvang van deze 24-uurs termijn?</p>		
68.	2	Eis 7	<p>In eis 7 stelt Opdrachtgever harde termijnen vast aan Opdrachtnemer ten aanzien van het bevestigen van een aanvraag, het aanleveren van kandidaten en het bevestigen van de inhuur. Om de voortgang te behouden en geen kandidaten voortijdig te verliezen, stellen wij voor om ook in stap 4 een concrete reactietermijn voor Opdrachtgever vast te stellen, bijvoorbeeld 48 uur.</p> <p>Kunt u akkoord gaan met het vaststellen van een reactietermijn voor Opdrachtgever? Zo ja, welke termijn wilt u hanteren?</p>	Zie antwoord op vraag 66, dat ook geldt voor perceel 2.	2
69.	2	Eis 7	<p>“Aanvrager laat Opdrachtnemer zo spoedig mogelijk weten welke kandidaten uitgenodigd worden voor een selectiegesprek, deze kandidaten worden door Opdrachtnemer zo spoedig mogelijk geïnformeerd.” Kan de opdrachtgever meer concreet definiëren binnen welke termijn opdrachtnemer wordt geïnformeerd?</p>	Dit is niet op voorhand te zeggen en hangt af van de situatie. Opdrachtgever streeft ernaar dat Opdrachtnemers zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gesteld met welke kandidaat/kandidaten de aanvrager in gesprek wil.	2
70.	2	Eis 7	<p>“Opdrachtnemer die de mini-competitie heeft gewonnen, bevestigt de inhuur middels een opdrachtbevestiging.” Op welke elementen worden de aanvragen beoordeelt?</p>	Aangeboden kandidaten worden beoordeeld op basis van hun aansluiting op het functieprofiel en de functie-eisen die van toepassing zijn.	2

71.	3	Eis 10	<p>"Onder het kopje Implementatie (inhuurprocedure mini-competities) wordt beschreven dat Opdrachtnemer(s) bereid zijn om de implementatie van de nieuwe inhuurprocedure te verzorgen, inclusief samenwerking met de overige Opdrachtnemer(s), gedurende een periode vóór de ingangsdatum van het contract.</p> <p>Aangezien de mini-competities pas na contractstart plaatsvinden, vragen wij om een precisering van de activiteiten in deze pre-contractuele implementatiefase. Wat verstaat Opdrachtgever concreet onder de implementatie van de 'inhuurprocedure mini-competities' in deze periode?"</p>	Opdrachtnemer dient in deze fase bereid te zijn tot samenwerking met de andere Opdrachtnemers om te zorgen voor een zorgvuldige implementatiefase. Wat dit concreet vraagt van Opdrachtnemers tijdens de implementatiefase en welke (eventuele) afspraken hierover worden gemaakt, zal na gunning worden afgestemd met de partijen. Dit kan Opdrachtgever niet op voorhand benoemen.	1 en 2
72.	3	Eis 12	<p>Volgens het Programma van Eisen worden alle aanvragen via een mini-competitie uitgezet bij drie opdrachtnemers.</p> <p>Vraag: Kan OMO toelichten welke beoordelingscriteria worden gehanteerd binnen deze mini-competitie (bijv. snelheid van aanlevering, kwaliteit, prijs, beschikbaarheid) en op welke wijze de selectie van de uiteindelijke kandidaat wordt onderbouwd of teruggekoppeld aan de opdrachtnemers?</p> <p>Toelichting: Transparantie in de onderlinge gunningssystematiek maakt het mogelijk de dienstverlening structureel te verbeteren en verhoogt de kwaliteit van de aangeboden kandidaten.</p>	Aangeboden kandidaten worden beoordeeld op basis van hun aansluiting op het functieprofiel en de functie-eisen die van toepassing zijn. Er is met andere woorden sprake van een kwalitatieve selectie van kandidaten. De prijs staat vast en volgt uit de door Opdrachtnemer aangeboden omrekenfactoren tijdens de aanbesteding.	1
73.	3	Eis 13	Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat alle gevraagde kandidatengegevens uitsluitend mogen worden aangeleverd conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)?	Dat is juist.	1 en 2
74.	3	Eis 14	U geeft aan "Opdrachtgever zal zo spoedig mogelijk na het voorstellen van de kandidaat een reactie verstrekken aan Opdrachtnemer". Gaat u akkoord om spoedig te vervangen door maximaal 2 werkdagen?	Niet akkoord. Zie ook antwoord op vraag 66.	1
75.	3	Eis 14	"De kandidaat mag te allen tijde, uit eigen beweging, besluiten om te reageren/solliciteren op verschillende opdrachten. Deze eis is enkel gericht op het handelen van Opdrachtnemer". A) kunt u verduidelijken of een kandidaat mag reageren op verschillende opdrachten binnen de OMO-scholen? Of ook daarbuiten? Wat is de aanleiding en/of reden dat u deze eis heeft opgenomen in het pve?	Indienen Opdrachtgever meerdere aanvragen uitzet bij de gecontracteerde Opdrachtnemers, dienen Opdrachtnemers op deze aanvragen unieke kandidaten voor te stellen. Het is met andere woorden niet toegestaan om één en dezelfde kandidaat op meerdere aanvragen van Opdrachtgever gelijktijdig voor te stellen of bij opdrachten van andere Opdrachtgevers (niet OMO). Een kandidaat mag uiteraard wel worden voorgesteld bij	1

				andere opdrachten van Opdrachtgever wanneer deze een huidige opdracht heeft die niet voor de volledige werkduur van de kandidaat is of wanneer de opdracht afloopt. De eis ziet toe op het proces van inhuuraanvragen.	
76.	3	Eis 14	In de paragraaf <i>Exclusiviteit kandidaten</i> staat dat Opdrachtnemer de voorgestelde kandidaat moet 'reserveren' voor Opdrachtgever en deze gedurende de lopende inhuurprocedure niet bij andere Opdrachtgevers mag voordragen. Vraag: Kunt u bevestigen dat deze exclusiviteit uitsluitend geldt ten opzichte van andere Opdrachtgevers, en dat het voor Opdrachtnemer wel is toegestaan om dezelfde kandidaat, binnen de looptijd van een procedure, ook voor andere uitvragen of locaties van dezelfde Opdrachtgever voor te dragen?	Zie antwoord op vraag 75.	
77.	3	Eis 14	Het is een schaarse markt en kandidaten werken vaak voor verschillende bureau's. Als wij passende vacatures van andere onderwijsinstellingen niet voorleggen aan onze kandidaten, wordt dit toch door de overige spelers/bureau's gedaan. Het is uiteindelijk aan de kandidaat om een keuze te maken voor een opdracht en een werkgever. Bent u bereid deze eis te schrappen? Zo nee waarom niet?	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst deze eis te handhaven in het belang van de invulling van zijn vacatures. Op het moment dat Opdrachtgever deze eis laat vervallen, heeft Opdrachtgever niet de zekerheid over de aangeboden kandidaten en kan dit gevolgen hebben voor de continuïteit van het onderwijs.	1 en 2
78.	3	Eis 14	Eis 14 is in deze huidige markt niet reëel. Wij verzoeken u om deze eis te laten vervallen. Bent u hiermee akkoord? Zo nee waarom niet?	Zie antwoord op vraag 77.	2
79.	4	Eis 16	U geeft aan dat er buiten de NAW gegevens ook de contactgegevens van de tijdelijke arbeidskracht in de opdrachtbevestiging weergegeven dienen te worden. Kunt u nader specificeren om welke contactgegevens dit precies gaat?	Dit ziet op het telefoonnummer en emailadres van de tijdelijke arbeidskracht.	2
80.	4	Eis 16	NAW gegevens worden niet opgenomen op de opdrachtbevestiging, kan hier een separate afspraak over gemaakt worden?	Zie antwoord op vraag 81.	1 en 2
81.	4	Eis 16	"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 opdrachtbevestigingen:	Opdrachtnemer dient de in eis 16 vermelde gegevens aan te leveren, voor zover dit in overeenstemming is met geldende wet- en regelgeving waaronder de AVG.	1 en 2

			<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Kostenvergoedingen <p>U geeft aan informatie zoals adres & woonplaats en contactgegevens van de tijdelijke arbeidskracht te willen ontvangen. In verband met de eisen van de AVG mag Inschrijver deze gegevens niet zonder meer verstrekken. Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?"</p>		
82.	4	Eis 16	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.	1 en 2
83.	4	Eis 17	<p>U geeft aan:" ...periode van 12 aaneengesloten maanden, waarbij bij minimaal 75% van de ingediende inhuuraanvragen ten minste 1 gekwalificeerde kandidaat wordt voorgesteld. Dit is exclusief onbevoegde kandidaten". Wij zien graag dat onbevoegde kandidaten tevens onderdeel zijn van het % inhuuraanvragen. De term "onbevoegd" omvat een breed scala aan professionals die in de praktijk vaak van grote waarde blijken.</p> <p>Bovendien biedt het inzetten van bijv. studenten in de afrondende fase van hun opleiding kansen voor duurzame samenwerking na eventuele doorstroom om bij OMO in dienst te treden. Inschrijver is van mening dat onbevoegde kandidaten volwaardige professionals zijn (bv. 3^e of 4^e jaarstudenten of een docent met 20 jaar onderwijservaring) en het is niet reëel deze kandidaten niet mee te rekenen in de KPI-eis. Bent u bereid dit aan te passen naar: 'dit is inclusief onbevoegde kandidaten. Zo nee, kunt u een gemotiveerde onderbouwing geven?</p>	Niet akkoord. Opdrachtgever is wel bereid om deze eis zodanig aan te passen dat kandidaten die in opleiding zijn voor het behalen van hun bevoegdheid in het VO en in het 3 ^e of 4 ^e jaar van de studie zitten, worden meegerekend voor de KPI eis aanbiedingspercentage.	1

84.	4	Eis 19	U geeft aan dat klanttevredenheid minimaal 1 keer per jaar dient te worden gemeten. Om partijen onderling te kunnen vergelijken lijkt ons een standaard format een must. Heeft opdrachtgever dat voorhanden? En wie is verantwoordelijk voor de uitvoer van het onderzoek?	Na gunning zal met de opdrachtnemers worden afgestemd hoe hiermee wordt omgegaan en met welke vaste format al dan niet zal worden gewerkt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de Opdrachtnemer(s).	1
85.	5	Eis 21	U verzoekt inschrijvers om de kosten voor het aanvragen van een VOG op te nemen in de omrekenfactor, terwijl vooraf niet bekend is hoeveel VOG-aanvragen nodig zullen zijn. Hierdoor ontstaat voor de inschrijver een financieel risico dat moet worden ingecalculeerd in de kostprijs, wat kan leiden tot een hoger tarief voor de opdrachtgever. Bent u bereid om de kosten voor de VOG afzonderlijk tegen kostprijs te laten factureren, zodat inschrijvers geen reservering hoeven op te nemen in hun tarief en het uurtarief zo transparanter en marktconformer blijft?	Niet akkoord. Opdrachtgever wil dat de VOG kosten worden opgenomen in de omrekenfactoren.	2
86.	5	Eis 21	Kunt u bevestigen dat het bij aanvang van werkzaamheden ook volstaat dat de tijdelijke arbeidskracht beschikt over een VOG, screeningsprofiel 60 onderwijs, die niet ouder is dan zes maanden, mits de kandidaat in de tussentijd niet elders werkzaam is geweest buiten OMO?	Ja, dit kan Opdrachtgever bevestigen.	2
87.	5	Eis 21	Is een 'verklaring aangevraagd' of recente VOG (≤ 3 mnd oud) tijdelijk acceptabel tot het fysieke document is ontvangen, gezien doorlooptijden bij gemeenten?	Nee, een 'verklaring aangevraagd' is niet akkoord. De tijdelijke arbeidskracht mag alleen starten wanneer een VOG bij start van de opdracht in bezit is van Opdrachtgever. Eis 21 wordt gehandhaafd. Een recente VOG mag wel, mits deze voor screeningsprofiel 60 is aangevraagd, zie vraag 88.	1 en 2
88.	5	Eis 21	Er dient te allen tijde een nieuwe VOG aangevraagd te worden en in bezit te zijn, tenzij sprake is van een opvolgende plaatsing binnen OMO. Al onze OP's zijn in het bezit van een geldig VOG screeningsprofiel 60 dat wij elke 6 maanden opnieuw opvragen en vervangen." Bij tussentijdse plaatsingen elders dient eveneens een nieuwe VOG aangevraagd te worden". Voor opdrachtnemer is dit een arbeidsintensieve klus en voor de aanbestedende dienst duurt het langer voordat een kandidaat kan starten. Gaat u akkoord dat	Opdrachtgever is positief over deze zorgvuldige werkwijze, dit is akkoord.	1

			elke ingehuurd arbeidskracht in bezit is van een geldig VOG (max. 6 maanden), en dat binnen 6 maanden een nieuwe VOG wordt aangevraagd, zodat de arbeidskracht altijd in het bezit is van een geldig VOG?		
89.	5	Eis 21	<p>In de paragraaf Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) staat vermeld dat een tijdelijke arbeidskracht pas mag starten met de werkzaamheden wanneer de VOG, screeningsprofiel 60 onderwijs, in bezit is van Opdrachtgever. Tegelijkertijd staat vermeld dat Opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het tijdig opvragen en controleren van de VOG.</p> <p>Vraag: Kunt u bevestigen dat het volstaat wanneer de VOG in het personeelsdossier van de Opdrachtnemer aanwezig is, aangezien Opdrachtnemer formeel werkgever is en daarmee verantwoordelijk voor de toetsing en borging van de geldige VOG?</p>	Niet akkoord. Volgens de wettelijke verplichting op grond van de Wet op het Voortgezet Onderwijs is Opdrachtgever verplicht om een VOG te registreren van elke medewerker/arbeidskracht in de administratie van Opdrachtgever. Opdrachtnemer dient deze informatie derhalve aan te leveren. De eis blijft gehandhaafd.	
90.	5	Eis 21	In eis 21 geeft u aan dat de VOG vóór de 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?	Niet akkoord. Een VOG is in de praktijk vaak al na enkele werkdagen binnen. Indien de kandidaat niet over een geldige VOG beschikt, kan deze niet starten met de werkzaamheden bij Opdrachtgever.	1 en 2
91.	5	Eis 21	Wij kunnen op grond van de AVG niet meewerken aan het verstrekken van de VOG teneinde deze door opdrachtgever te laten opslaan in haar administratie. Opdrachtgever kan de VOG wel inzien en controleren indien zij dat wenselijk en noodzakelijk acht. Graag ontvangen wij een toelichting van de noodzaak voor het verstrekken van de VOG, waarom is dit noodzakelijk?	Zie antwoord op vraag 89.	2
92.	5	Eis 22	Kunt u een voorbeeld geven van de voor perceel 2 relevante opleidingen of certificaten?	Hier zal niet snel sprake van zijn. Mocht dit zo zijn, wordt dit bij de aanvraag gezet.	2

93.	5	Eis 22	Bij inzet van een onbevoegde kandidaat dient Opdrachtnemer op het uurtarief een korting van 10% te bieden. Inzet van onbevoegde docenten komt alleen voor bij 3 ^e of 4 ^e jaars studenten. Wij kunnen niet akkoord gaan met deze eis, omdat wij deze kandidaten extra begeleiding en bij het scholingstraject ondersteunen. Wij verzoeken dan ook het kortingspercentage te laten vervallen. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, kunt u dit onderbouwen?	Opdrachtgever gaat ermee akkoord om het kortingspercentage te laten vervallen. Onbevoegde kandidaten dienen een passende LB inschaling te krijgen.	1
94.	5	Eis 22	Uiteraard begrijpen wij dat u de zekerheid wilt hebben dat de door ons ingezette professionals aan alle kwalificaties voldoen. Vanwege onze verplichtingen onder de AVG kunnen en mogen wij de brondocumenten zoals diploma's en certificaten niet rechtstreeks met u delen. Dit is om de privacy van onze medewerkers te beschermen. Kunt u hier deze eis op aanpassen?	Indien dit op grond van de AVG niet is toegestaan, dan is dit niet vereist. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het naar waarheid verstrekken van de informatie en een controle op de juistheid/echtheid van de documenten.	1 en 2
95.	5	Eis 23	Inschrijver investeert in zij-instroomtrajecten om ervoor te zorgen dat er instroom is van nieuw talent in het onderwijs. De kosten van opleiding en begeleiding zijn voor rekening van inschrijver. Deze zij-instromers staan gedurende de opleiding zelfstandig voor de klas en worden hierbij intensief begeleidt. U vraagt een korting op de inzet van deze docenten in opleiding. Dat is voor inschrijver niet mogelijk aangezien de studiekosten ook voor rekening komen van inschrijver. Bent u bereidt deze korting te laten vervallen? Zo niet, waarom niet? Bent u bereidt om de kosten voor opleiding voor uw rekening te nemen, zonder winstopslag door inschrijver. Zo niet, waarom niet?	Zie antwoord op vraag 93.	1
96.	5	Eis 23	"De eis stelt dat bij de inzet van een onbevoegde docent – ook al volgt deze een opleidingstraject en is de inzet afgestemd – een korting van 10% op het uurtarief moet worden geboden. Vanuit het gewenste partnerschap en de gezamenlijke ambitie om nieuw talent voor het onderwijs aan te trekken en op te leiden, constateren wij dat de inspanningen en risico's voor de Opdrachtnemer bij het vinden, begeleiden en opleiden van deze kandidaten (inclusief het opleidingsplan) juist hoger zijn dan bij een direct inzetbare bevoegde docent.	Zie antwoord op vraag 93.	1 en 2

			<p>Is Opdrachtgever bereid deze eis te heroverwegen en de korting van 10% te schrappen, teneinde Opdrachtnemers de financiële ruimte te geven om maximaal te investeren in de werving en kwalitatieve begeleiding van deze toekomstige bevoegde docenten?</p> <p>Zo nee, kan Opdrachtgever dan motiveren hoe de korting van 10% past bij het expliciet gewenste partnerschap en de wens om de aanpak van het lerarentekort gezamenlijk op te pakken?"</p>		
97.	5	Eis 25	<p>In de paragraaf <i>Berekenen bruto uurloon</i> staat vermeld dat voor het bepalen van het bruto uurloon de CAO VO wordt gehanteerd en dat wordt uitgegaan van een werkweek van 36,86 uur. Vraag: Ter bevordering van een eenduidige en transparante berekeningswijze stellen wij voor om bij de bepaling van het bruto uurloon aan te sluiten bij de rekenmethode zoals marktconform is: "<i>Het bruto maandloon gedeeld door 160 om te komen tot het bruto uurloon.</i>" Kunt u bevestigen dat deze CAO-conforme rekenmethode (brutomaandloon / 160) eveneens wordt gehanteerd bij de bepaling van het bruto uurloon binnen deze aanbesteding?</p>	<p>Dat is juist. In aanvulling op eis 25 dienen Opdrachtnemers voor het bepalen van het bruto uurloon uit te gaan van de volgende formule: <i>bruto maandsalaris behorend bij de afgesproken trede en periodiek / 160.</i></p>	
98.	5	Eis 26	<p>U geeft aan dat we dienen uit te gaan voor 'overige secundaire arbeidsvoorwaarden' van de CAO OMO ipv VO. Kunt u aangeven wat de verschillen zijn? Ook geeft u aan dat de secundaire arbeidsvoorwaarden per opdracht worden bepaald n.a.v. de functie van de professional. Welke voorwaarden zijn dit en worden deze aangegeven bij elke vacaturestelling?</p>	<p>Zie cao VO en cao OMO. Indien nodig zal dit na gunning met de Opdrachtnemers worden besproken.</p>	1
99.	5	Eis 26	<p>"De eis stelt dat voor salaristabellen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering de CAO VO deel 1 wordt gevolgd, en voor overige secundaire arbeidsvoorwaarden de CAO OMO. Vervolgens staat er: ""Secundaire arbeidsvoorwaarden worden per opdracht nader bepaald n.a.v. de functie van de professional en afgestemd met Opdrachtnemer.""</p> <p>Deze laatste zin zorgt voor onduidelijkheid, gezien de verplichting tot het toepassen van de Inlenersbeloning (conform de CAO voor Uitzendkrachten/Wettelijke basis), waarbij uitzendkrachten recht hebben op de gelijkwaardige primaire en secundaire</p>	<p>Opdrachtgever is zich bewust van de wettelijke verplichting de inlenersbeloning te volgen. Daar ziet de eerste zin op toe. Het vaste personeel van OMO wordt namelijk beloond via CAO VO deel 1 én CAO OMO (als vervanging van CAO VO deel 2). Voor de ingehuurd krachten dient dus hetzelfde te gelden. Er is geen sprake van 'keuze' van CAO artikelen.</p> <p>Met de zin '<i>Secundaire arbeidsvoorwaarden worden per opdracht nader bepaald naar aanleiding van de functie van de</i></p>	1 en 2

			<p>arbeidsvoorwaarden van het vaste personeel van de Opdrachtgever.</p> <p>Graag een toelichting op de volgende punten:</p> <p>1. Definitie 'Nader Bepalen': Wat wordt exact bedoeld met "'nader bepaald... en afgestemd met Opdrachtnemer'"? Impliceert dit dat de aanbestedende dienst afwijkingen van de genoemde CAO's (VO deel 1 en OMO) zal hanteren, of wordt hier slechts verwezen naar de juiste inschaling binnen die CAO's op basis van de functiebeschrijving?</p> <p>2. Toepassing Inlenersbeloning: Kan de Opdrachtgever bevestigen dat, onverminderd de verwijzing naar de CAO's VO deel 1 en OMO, de Opdrachtnemer te allen tijde wettelijk verplicht is om de volledige Inlenersbeloning toe te passen? Dit betekent dat de uitzendkracht recht heeft op de secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals die daadwerkelijk van toepassing zijn op het vaste personeel van de Opdrachtgever), in plaats van slechts een selectie uit de benoemde CAO's.</p> <p>Kortom: Is de verplichting om de genoemde CAO's te volgen leidend, of is de wettelijke Inlenersbeloning (gelijke behandeling met vaste krachten) de norm, waarbij de Opdrachtgever de concrete voorwaarden van het vaste personeel kenbaar maakt?"</p>	<p><i>professional en afgestemd met Opdrachtnemer' wordt bedoeld op arbeidsvoorwaarden die specifiek van toepassing zijn bij uitvoer van bepaalde functies, bijvoorbeeld een onregelmatigheidstoeslag. Omdat hier niet altijd sprake van is, wordt dit per opdracht afgestemd. Hierbij dient deze (extra) beloning in lijn te zijn met zoals deze op vaste werknemers wordt toegepast.</i></p>	
100.	5	Eis 26 (en 47, 49)	<p>De wijziging in de ABU CAO per 1 januari 2026 (gelijkwaardige beloning) leidt tot een andere kostprijs dan onder de huidige inlenersbeloning. Om een eerlijk speelveld te creëren, is het noodzakelijk dat alle inschrijvers hun kostprijs op dezelfde manier samenstellen.</p> <p>In de implementatiefase kunnen opdrachtnemer en opdrachtgever dan gezamenlijk uw looncomponenten in kaart brengen. Hierna kan in overleg besloten worden hoe alle CAO-wijzigingen verwerkt dienen te worden.</p> <p>Kunt u in dit kader alstublieft bevestigen dat inschrijvers hun kostprijs op de huidige situatie (2025) mogen baseren?</p>	<p>Voor veel marktpartijen is het nog onduidelijk hoe invulling gegeven moet gaan worden aan de gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden voor uitzend- en detachingskrachten na 1 januari 2026. Inschrijvers dienen daarom uit te gaan van de situatie in 2025. Eventuele kostprijswijzigingen vanaf de ingangsdatum van de overeenkomst zullen worden afgestemd tussen partijen en mogen op grond van eis 49 door Opdrachtnemers worden doorgevoerd in de kostprijs. Hierbij merkt Opdrachtgever op dat Opdrachtgever er vanuit gaat dat er geen componenten in de kostprijs bij zullen komen en eenmalige vergoedingen en (specifieke) uitkeringen conform eis 28 zullen worden doorbelast. Zie in dit kader de bijlage die bij deze 1^e Nvl is gepubliceerd.</p>	2

101.	5	Eis 27	<p>"De eis specificeert het werkverdelingsbeleid voor tijdelijke arbeidskrachten bij inzet uitsluitend voor lestaken (maximaal 26 lessen per week à 50 minuten, met 75 minuten per les voorbereiding en nawerk).</p> <p>Om volledige gelijke beloning (Inlenersbeloning) met het vaste onderwijzend personeel te garanderen, en conform de vereisten van de uitzend-CAO, is het noodzakelijk om uit te gaan van de totale jaartaak.</p> <p>Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat de basis voor de berekening van de taakomvang en de beloning de vastgestelde Normjaartaak van het vaste personeel van de Opdrachtgever is?</p> <p>Wij gaan ervan uit dat wij, ter waarborging van de gelijkwaardigheid en de Inlenersbeloning, niet zullen werken met een vast, algemeen opslagpercentage, maar de feitelijke verhouding tussen de lesgevende taak en de overige werkzaamheden (O-uren, overige taken en faciliteiten) als basis hanteren, zoals vastgelegd in de CAO VO en het lokale werkverdelingsbeleid van de Opdrachtgever.</p> <p>Graag een bevestiging van deze interpretatie om de gelijke beloning en correcte urenberekening te verzekeren."</p>	<p>Nee, dit kan Aanbestedende Dienst niet bevestigen. Deze uitzondering op het werkverdelingsbeleid is conform cao OMO, en geldt alleen wanneer een inhuurkracht alleen voor lestaken wordt ingezet.</p> <p>Op het moment dat een ingehuurde kracht alleen wordt ingezet voor lestaken, is de gebruikelijke normjaartaak niet van toepassing. Inziens Aanbestedende dienst heeft het werkverdelingsbeleid geen invloed op de hoogte of recht van de beloning van de ingehuurde kracht. Wanneer een ingehuurde kracht meer taken krijgt dan alleen lestaken, wordt uiteraard naar de werkelijke urenbesteding hiervan gekeken voor het berekenen van het totaal aantal in te zetten klokuren. Zoals in eis 27 opgenomen, zal de Opdrachtgever het aantal in te zetten klokuren per week bij de nadere aanvraag kenbaar maken bij Opdrachtnemer. Hierbij wordt ook aangegeven of sprake is van alleen lesinzet of bijkomende werkzaamheden.</p>	1 en 2
102.	6	Eis 28	<p>In de stukken wordt gesproken over de mogelijkheid tot jaarlijkse indexering van de bureaumarge conform CBS Dienstenprijzen (categorie 78).</p> <p>Vraag: Kan OMO bevestigen dat wijzigingen in cao's en wettelijke sociale lasten die leiden tot hogere loonkosten ook tussentijds mogen worden doorgevoerd, ongeacht of dit samenvalt met het jaarlijkse indexeringsmoment?</p>	Zie eis 49 van het Programma van Eisen.	1
103.	6	Eis 28	<p>Hierin wordt benoemd dat eenmalige uitkeringen gefactureerd mogen worden zonder marge, maar deze worden ook opgenomen in kostprijs/prijzenblad. Mogen deze dan op 0 gezet worden?</p>	<p>Niet akkoord. De elementen die in het Prijzenblad worden uitgevraagd, maken deel uit van de kostprijs en omrekenfactor. Dit geldt onder meer voor de eindejaarsuitkering en vakantiegeld. Overige vergoedingen en uitkeringen zitten niet in de kostprijs en daarvoor geldt eis 28. Zie hiervoor ook de bijlage die bij deze 1^e Nota van Inlichtingen is gepubliceerd.</p>	1 en 2

104.	6	Eis 29	De cao OMO inzake reiskosten is 0,19 per km. Inmiddels is de maximale onbelaste reiskostenvergoeding in 2025 0,23 per km. Bent u bereid de reiskosten te verhogen naar 0,23 per km?	Niet akkoord. De cao OMO dient te worden gevolgd.	1
105.	6	Eis 30	U geeft aan dat de transitievergoeding na overleg en met schriftelijke toestemming gefactureerd mag worden. Kunt u bevestigen dat wanneer de kandidaat hier wettelijk recht op heeft u deze toestemming altijd geeft, zo nee waarom niet?	Indien een tijdelijke arbeidskracht die bij Opdrachtgever te werk wordt gesteld wettelijk gezien recht heeft op een transitievergoeding, zal Opdrachtgever toestemming geven om deze 1-op-1 door te belasten. Opdrachtnemer dient hierover allereerst in overleg te treden met Opdrachtgever en mag deze vergoeding pas doorbelasten na schriftelijke toestemming van Opdrachtgever, zoals gesteld in het antwoord op vraag 105.	
106.	6	Eis 31	Conform de nieuwe ABU-cao per 1 januari 2026 dient pensioen gelijkwaardig te worden toegepast. Dit betekent dat het verschil in werkgeverspremie tussen het ABP en StiPP dient te worden gecompenseerd aan de uitzendkrachten. Kunt u bevestigen dat de pensioencompensatie 2,93% bedraagt (zijnde het verschil tussen de werkgeverspremie ABP van 18,83% en de werkgeverspremie StiPP van 15,90%), en dat deze compensatie dient te worden opgenomen in de kostprijs?	Inschrijver dient overeenkomstig eis 31 ABP pensioen of vergelijkbaar aan te bieden en de hoogte van dit pensioen, te weten 18,83%, op te nemen in het Prijzenblad.	
107.	6	Eis 31	Is de aangepaste STIPP pensioenregeling per 1-1-26 een vervanging van het genoemde APB pensioen waarmee u akkoord kunt gaan?	Zie antwoord op vraag 106.	1
108.	6	Eis 31	In de eis staat dat de ingehuurde arbeidskracht, tot aan de AOW-leeftijd, een pensioenregeling ontvangt conform ABP of vergelijkbaar. Wij verzoeken u om verduidelijking over hoe de gelijkwaardigheid ten opzichte van ABP wordt bepaald en geborgd, aangezien uitzendwerkgevers op grond van de cao voor uitzendkrachten verplicht zijn aangesloten bij StiPP. Vanaf 1 januari 2026 wordt deze StiPP-regeling bovendien herzien (o.a. structurele opbouw vanaf dag 1, hogere werkgeversbijdrage, doorlopende dekking bij ziekte en werkloosheid). Toch is er formeel geen erkende gelijkwaardigheidstoets tussen StiPP en ABP, en verschillen beide regelingen sterk qua systematiek, financieringsvorm en risicodeling. Onze vragen zijn daarom als volgt:	<p>1. Zie antwoord op vraag 106</p> <p>2. Indien inschrijver – overeenkomstig vraag 106 – 18,83% ABP pensioen aanbiedt voor een vergelijkbaar pensioen, is daarmee sprake van een gelijkwaardigheid.</p> <p>3. Ja, dit is juist. Dit zal na gunning nader worden afgestemd tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemers. Uitgangspunt is dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket van Inschrijver gelijkwaardig is aan het pakket voor de medewerkers in dienst van Opdrachtgever.</p> <p>4. Niet akkoord. Zie voorgaande antwoorden.</p>	

			<p>1.Op welke wijze verwacht u dat opdrachtnemers aantonen dat hun pensioenregeling “vergelijkbaar” is met ABP?</p> <p>Is dat op basis van pensioenopbouwpercentage, werkgeversbijdrage, dekking bij overlijden en arbeidsongeschiktheid, of via een financiële waardering (actuariële vergelijking) van de totale pensioenwaarde?</p> <p>2.Kunt u toelichten welke beoordelingsmethodiek of referentiekader (bijv. actuariële gelijkwaardigheidsberekening, werkgeverslast per gewerkt uur, of gelijkwaardigheid in netto-pensioenresultaat) u hanteert om te bepalen of StiPP of een andere regeling “gelijkwaardig” is aan ABP?</p> <p>3.Is het toegestaan dat opdrachtnemer aantoont dat de totale arbeidsvoorwaarden (inclusief pensioen) op gelijkwaardige waarde uitkomen, in plaats van identieke opbouwpercentages?</p> <p>4.Bent u voornemens de eis aan te passen of te verduidelijken conform de cao- en fondsplicht, bijvoorbeeld als:</p> <p>“Opdrachtnemer biedt de arbeidskracht een pensioenregeling conform de geldende cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU) of een aantoonbaar gelijkwaardige regeling, vastgesteld op basis van objectieve criteria”?</p>		
109.	6	Eis 31	<p>voor uitzenden geldt dat het ABP pensioen niet van toepassing is, kunt u bevestigen dat inschrijver haar eigen pensioen, Stipp, mag hanteren?</p> <p>Kunt u tevens bevestigen dat inschrijver voor de berekening van pensioen nu mag uitgaan van de situatie 2025?</p>	<p>Zie antwoord op vraag 106 en 108 voor pensioen.</p> <p>Inschrijver dient inderdaad uit te gaan van de situatie van 2025. Zie in dit verband ook vraag 100.</p>	2
110.	6	Eis 32	<p>Wat is de reden dat uitzendkrachten, enkel, of zo veel mogelijk vrij moeten nemen in de vakantie. Met name binnen perceel 2 is er geen sprake van onderwijsgevend personeel. Kunt u dit nader toelichten vanuit het perspectief van ondersteunend personeel?</p>	<p>Opdrachtgever wenst voor zowel vast als tijdelijk, extern personeel op eenzelfde wijze om te gaan met vakantie- en verlofdagen. De scholen van Opdrachtgever zijn dicht in de vakanties, het is niet wenselijk en er wordt niet verwacht dat er tijdens deze periodes bezetting c.q. aanwezigheid is van personeel van Opdrachtnemers.</p>	2

111.	6	Eis 35	In eis 35 vermeldt u 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 van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?	Akkoord.	1 en 2
112.	7	Eis 37	U geeft aan dat de opdrachtgever de nadere overeenkomst per direct mag beëindigen indien de tijdelijke arbeidskracht, zonder gegronde reden, niet aanwezig is op het overeengekomen moment. Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever, alvorens direct over te gaan tot beëindiging van de overeenkomst hierover in overleg treedt met Opdrachtnemer?	Dit hangt af van de situatie en reden voor afwezigheid. Indien sprake is van no-show zonder gegronde reden – waarbij het aan Opdrachtgever is om te beoordelen of hiervan sprake is – heeft Opdrachtgever het recht om de opdracht per direct te beëindigen. Opdrachtgever zal hier in redelijkheid en terughoudend mee omgaan. Opdrachtnemer kan de door hem ingezette tijdelijke arbeidskracht bij onmiddellijke beëindiging als gevolg van no-show indien door Opdrachtnemer gewenst elders c.q. op een andere opdracht plaatsen.	2
113.	7	Eis 37	In de paragraaf <i>No-show</i> staat vermeld dat, indien de tijdelijke arbeidskracht zonder gegronde redenen niet aanwezig is op het overeengekomen moment, de Opdrachtgever de Nadere overeenkomst per direct kan beëindigen en de Opdrachtnemer geen recht heeft op (schade)vergoeding. Vraag: Kunt u bevestigen dat in geval van een <i>no-show</i> eerst overleg plaatsvindt tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer om de oorzaak vast te stellen en te beoordelen of er sprake is van een gegronde reden (bijvoorbeeld ziekte, overmacht of miscommunicatie)?	Zie antwoord op vraag 112.	
114.	7	Eis 37 en 39	Onmiddellijke beëindiging van een opdracht is voor inschrijver alleen mogelijk in situaties waarin de gedragingen van de arbeidskracht dermate ernstig zijn dat er sprake is van dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Indien er geen sprake is van een dergelijke dringende reden, dan dienen de opzegtermijnen van	Zie antwoord op vraag 112.	2

			de ABU-cao in acht te worden genomen. Onderschrijft u dit? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?		
115.	7	Eis 38	<p>U kijkt in deze eis af van de kennisgevingstermijnen, zoals deze worden gehanteerd in cao voor uitzendkrachten. Inschrijver zal hiervoor het risico op leegloop moeten opnemen in haar kostprijs, wat een prijsopdrijvend effect heeft. Om dit tegen te gaan, stelt inschrijver voor de kennisgevingstermijn uit de cao voor uitzendkrachten te hanteren. Deze hebben wij onderstaand voor u weergegeven. Bent u hiermee akkoord?</p> <p>Duur terbeschikkingstelling in gewerkte weken / Termijn van kennisgeving in kalenderdagen 0 tot 26 weken / 0 dagen Meer dan 26 gewerkte weken / 10 dagen</p>	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst vast te houden aan het bepaalde in eis 38.	2
116.	7	Eis 38	<p>In de paragraaf <i>Beëindiging wegens disfunctioneren</i> staat dat de Opdrachtgever de inhuuropdracht onmiddellijk kan beëindigen indien blijkt dat de tijdelijke arbeidskracht niet (meer) aan de functie-eisen voldoet of niet over de vereiste competenties beschikt.</p> <p>Vraag: Kunt u bevestigen dat bij (vermoeden van) disfunctioneren eerst overleg plaatsvindt tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer om de situatie zorgvuldig te beoordelen, hoor en wederhoor toe te passen, en waar passend mogelijkheden tot verbetering of herplaatsing te bespreken alvorens tot beëindiging wordt overgegaan?</p>	Opdrachtgever zal ingeval van disfunctioneren in overleg treden met Opdrachtnemer. Opdrachtgever heeft ingeval van disfunctioneren het recht om de inhuuropdracht met onmiddellijk ingang te beëindigen.	
117.	7	Eis 40	<p>"Artikel 40 verplicht de opdrachtnemer om de continuïteit van de bedrijfsvoering te ""garanderen"" indien een uitzendkracht, om welke reden dan ook, vervangen moet worden. Een uitzendorganisatie kan deze absolute garantie redelijkerwijs niet geven. De reden voor vervanging kan bijvoorbeeld gelegen zijn in de rechtsgeldige opzegging van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht zelf, een omstandigheid waarover wij als formele werkgever geen zeggenschap hebben.</p> <p>De aard van de uitzenddienstverlening verzet zich tegen een dergelijke resultaatsverbintenis. Wij verzoeken u daarom de term ""garanderen"" te wijzigen en de bepaling te herformuleren naar</p>	Indien zich de door u genoemde situatie voordoet, dient Opdrachtnemer in overleg te treden met Opdrachtgever over het vervangen van de ingehuurd arbeidskracht. Opdrachtnemer dient zich bij een vervangingsvraag tot het uiterste in te spannen om voor vervanging te zorgen, waarbij Opdrachtgever rekening houdt met externe factoren die van invloed zijn. Indien Opdrachtnemer naar het oordeel van Opdrachtgever niet tijdig voor vervanging kan zorgen, zal Opdrachtgever bepalen of het organiseren van een nieuwe mini-competitie gewenst is of dat op andere wijze invulling wordt gegeven aan de vervanging.	1 en 2

			<p>een inspanningsverbintenis, bijvoorbeeld als volgt: ""Opdrachtnemer spant zich optimaal in om bij uitval van een ingezette uitzendkracht de continuïteit van de bedrijfsvoering te borgen en neemt daartoe het initiatief voor vervanging.""</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering."</p>		
118.	7	Eis 41	<p>In eis 41 is neergelegd dat Opdrachtgever de mogelijkheid heeft om de inhuuropdracht met opdrachtnemer tussentijds op te zeggen tegen een opzegtermijn van twee weken. Deze bepaling wijkt af van de ABU-cao. Opdrachtnemers zijn gehouden aan de opzegtermijnen uit deze. Dit betekent dat een dergelijke eis kan leiden tot een leeglooprisico. Dit risico dienen Inschrijvers de verdisconteren in hun inschrijfprijs. Om te voorkomen dat u een (onnodig) hoog tarief voorgelegd krijgt, vragen wij u om deze eis aan te passen en m.b.t. de opzegtermijnen aan te sluiten bij de ABU-cao.</p>	Opdrachtgever past de eis aan: de opzegtermijn wordt 1 maand.	2
119.	7	Eis 41	<p>Opdrachtgever heeft nu een opzegtermijn van 2 weken opgenomen echter verzoekt inschrijver om de opzegtermijn aan te houden conform de ABU CAO nu er op basis van deze aanbesteding uitzend- en detachingskrachten worden geleverd.</p>	Zie antwoord op vraag 118.	1 en 2
120.	7	Eis 41	<p>Opdrachtgever heeft de mogelijkheid om de inhuuropdracht met opdrachtnemer tussentijds op te zeggen tegen een opzegtermijn van twee weken. Dit is een erg korte en ongebruikelijk periode als opzegtermijn. Bent u bereid dit te verruimen naar een opzegtermijn van 1 maand?</p>	Zie antwoord op vraag 118.	1
121.	7	Eis 41	<p>In de paragraaf <i>Opzegtermijn inhuuropdracht</i> staat dat Opdrachtgever de mogelijkheid heeft om de inhuuropdracht tussentijds op te zeggen met een opzegtermijn van twee weken. Vraag: Kunt u bevestigen dat bij tussentijdse beëindiging van de inhuuropdracht de wettelijke opzeg- en aanzegtermijnen (zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en de geldende cao's, waaronder de ABU/NBBU-cao) in acht worden genomen, en dat de</p>	Zie antwoord op vraag 118.	

			genoemde termijn van twee weken slechts geldt indien deze in overeenstemming is met de toepasselijke wet- en regelgeving?		
122.	7	eis 41	In eis 41 staat welke opzegtermijnen er gelden bij tussentijdse beëindiging van opdrachten. Deze opzegtermijnen komen niet overeen met de opzegtermijnen die Opdrachtnemer in acht dient te nemen op grond van de ABU-cao. Wij verzoeken u dan ook om de opzegtermijnen in eis 41 te vervangen door de opzegtermijnen zoals vastgelegd in artikel 15 van de ABU-cao. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zie antwoord op vraag 118.	1 en 2
123.	7	Eis 41	Inschrijver wenst graag de opzegtermijnen van de ABU cao te volgen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, graag kunt u toelichten waarom niet?	Zie antwoord op vraag 118.	2
124.	7	Eis 42	In de paragraaf <i>Wijzigen van uren</i> staat dat het wijzigen van de ureninzet in alle gevallen mogelijk moet zijn, met inachtneming van de opzegtermijn zoals omschreven in eis 41 (twee weken). Vraag: Kunt u bevestigen dat bij het wijzigen of verminderen van het aantal uren de wettelijke opzeg- en aanzegtermijnen (zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en de toepasselijke cao's, waaronder de ABU/NBBU-cao) worden gerespecteerd, zodat wijzigingen niet met terugwerkende kracht of buiten deze termijnen kunnen worden doorgevoerd?	Zie antwoord op vraag 118.	
125.	7	Eis 42	In het geval van een fase B-contract worden uren vooraf vastgesteld, maar kunnen deze gedurende de looptijd door de opdrachtgever worden gewijzigd. Dit kan ertoe leiden dat een opdrachtnemer een overeenkomst sluit op basis van een inschatting van 40 uur per week voor een jaar, maar na enkele maanden geconfronteerd wordt met een reductie naar bijvoorbeeld 8 uur per week. Hierdoor wordt de opdrachtnemer geconfronteerd met substantiële risico's en onevenredige financiële lasten, terwijl de inschatting van het aantal uren volledig bij de opdrachtgever ligt. Wij stellen daarom voor om deze eis aan te passen, zodat wijzigingen in uren enkel mogelijk zijn in overleg met en na instemming van de opdrachtnemer. Dit zorgt voor een evenwichtigere verdeling van risico's en voorkomt onvoorziene	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst de mogelijkheid te hebben om de ureninzet te kunnen wijzigen, met inachtneming van de opzegtermijn van eis 41 (zie antwoord op vraag 118 voor de aangepaste termijn). Daarbij zal Opdrachtgever hier in alle redelijkheid mee omgaan. Aanpassing van ure zal in voorkomende gevallen worden afgestemd met Opdrachtnemer.	

			nadelige gevolgen voor beide partijen. Is de opdrachtgever bereid hiermee akkoord te gaan?		
126.	7	Eis 43	<p>In eis 43 staat vermeld dat iedere inhuuropdracht conform cao OMO wordt afgesloten voor een duur van maximaal zes (6) maanden.</p> <p>In de cao OMO zelf is echter geen bepaling opgenomen over de maximale duur van een inhuuropdracht. In de cao is wel vermeld dat bij een eerste indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met een maximale duur van 12 maanden.</p> <p>Kunt u de verhouding tussen deze bepalingen nader toelichten?</p> <p>Indien bedoeld is om met het PvE aan te sluiten bij deze specifieke bepaling uit de cao OMO, kunt u dan bevestigen dat er sprake is van een verschrijving, waarbij er 12 maanden dient te staan in plaats van 6 maanden?</p>	Zie artikel B3.2 in de cao OMO.	2
127.	7	Eis 43	<p>In de paragraaf <i>Verlengen inhuuropdrachten</i> staat dat Opdrachtgever gerechtigd is om inhuuropdrachten, indien gewenst, eenzijdig te verlengen met de Opdrachtnemer waarmee de Nadere opdracht is gesloten.</p> <p>Vraag:</p> <p>Kunt u bevestigen dat een verlenging van een inhuuropdracht uitsluitend in overleg en met instemming van zowel Opdrachtnemer als de ingezette arbeidskracht tot stand kan komen, aangezien de verlenging feitelijk een wijziging van de arbeidsovereenkomst inhoudt en niet eenzijdig door Opdrachtgever kan worden opgelegd?</p>	Opdrachtgever kan bevestigen dat dit in overleg met Opdrachtnemer zal gaan.	
128.	7	Eis 43	<p>U geeft aan dat de overeenkomsten voor maximaal 6 maanden mogen worden afgesproken, deze harde termijn kan voor onvoorziene problemen geven. Zo kan dit ervoor zorgen dat een kandidaat meerdere contracten krijgt en vervolgens bij overname alleen nog maar een onbepaalde tijd contract kan krijgen. Ook is het nooit mogelijk om een proeftijd in het contract van de kandidaat op te nemen, terwijl dit soms wel wenselijk kan zijn.</p> <p>Kunt u deze harde termijn van 6 maanden daarom laten vervallen?</p>	Zie antwoord op vraag 127.	
129.	7	Eis 44	<p>Aanbestedende Dienst geeft aan dat wanneer een uitzendkracht eerder dan 1.040 gewerkte uren wordt overgenomen, de volgende</p>	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst wenst de formule zoals gesteld te handhaven.	

			formule geldt; (1.040 uur - reeds gewerkte uren) x 20% van uurtarief. Gebruikelijk is dat het aantal resterende uren maal het uurtarief gaat, in plaats van maal de 20%. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom bent u daartoe niet bereid? We ontvangen graag een toelichting.		
130.	7	Eis 44	Kunt u bevestigen dat de term "uurtarief" in de formule verwijst naar het bruto-uurloon conform inschaling, vermenigvuldigd met de omrekenfactor van opdrachtnemer (ook wel het all-in uurtarief genoemd)?	Het uurtarief in de formule ziet op het bedrijfstarief, oftewel bruto uurloon cf. inschaling vermenigvuldigd met de omrekenfactor.	2
131.	7	Eis 44	Overnametermijn: zowel het aantal genoemde uren als het percentage over de resterende uren zijn geenszins marktconform binnen het onderwijs. Bent u bereid de overnametermijn te verhogen naar 1600 uur en het genoemde percentage naar tenminste 25%. Zo niet, gaarne motivatie.	Nee, dit is niet akkoord. De gestelde overnametermijn is gelijk aan die van de cao voor uitzendkrachten. Aanbestedende Dienst wenst zowel het aantal uren als de formule te handhaven.	1
132.	7	Eis 44	In de huidige krappe arbeidsmarkt is een overname termijn van 1040 uur in detachingsverband niet wenselijk en ongebruikelijk. Bent u bereid de overnametermijn te verruimen naar 1400 uur?	Zie antwoord op vraag 131.	1
133.	7	Eis 44	In de paragraaf <i>Overnametermijn</i> staat vermeld dat indien Opdrachtgever een tijdelijke arbeidskracht vóór het bereiken van 1.040 uur in dienst wil nemen, een overnamevergoeding wordt berekend op basis van de formule: Resterende uren tot 1.040 x 20% van het van toepassing zijnde uurtarief. Vraag: Is de Opdrachtgever bereid om het percentage in deze berekening aan te passen van 20% naar 25%, zodat de vergoeding beter aansluit bij de marktconforme tarieven en de feitelijke kostenstructuur van bemiddeling, werving, selectie en begeleiding van de ingezette kandidaat?	Zie antwoord op vraag 131.	
134.	7	Eis 45	In het Programma van Eisen is opgenomen dat de overnametermijn richting Opdrachtgever maximaal zes maanden bedraagt na beëindiging van de opdracht van de tijdelijke arbeidskracht. Daarbij wordt gesteld dat indien de tijdelijke arbeidskracht na deze termijn via een andere uitzend- of detachingsorganisatie opnieuw wordt ingehuurd door	Niet akkoord en niet juist. Opdrachtgever sluit een overeenkomst met respectievelijk drie opdrachtnemers (Perceel 1) en twee opdrachtnemers (Perceel 2). Opdrachtgever wenst de huidige bepaling te handhaven. Zie verder vraag 136.	

			<p>Opdrachtgever, er geen vergoeding aan de oorspronkelijke Opdrachtnemer verschuldigd is.</p> <p>Wij verzoeken u om bevestiging dat deze bepaling komt te vervallen of wordt aangepast. De reden hiervoor is dat Opdrachtgever aangeeft slechts met één uitzendpartij een raamovereenkomst aan te willen gaan, waardoor de situatie waarin een tijdelijke arbeidskracht via een andere partij wordt ingehuurd niet van toepassing lijkt. Daarnaast is het ongebruikelijk dat een tijdelijke arbeidskracht na zes maanden via een andere uitzendpartij opnieuw bij dezelfde opdrachtgever wordt ingezet. Kunt u bevestigen dat deze eis wordt herzien of verduidelijkt in het kader van de beoogde raamovereenkomst?</p>		
135.	7	Eis 45	<p>In de paragraaf <i>Overnametermijn Na beëindiging dienstverband</i> staat dat de overnametermijn richting Opdrachtgever geldt tot maximaal zes (6) maanden na beëindiging van de opdracht. Tevens wordt gesteld dat Opdrachtnemer geen vergoeding ontvangt indien de tijdelijke arbeidskracht in dienst treedt bij een andere uitzend- of detacheringsorganisatie en vervolgens opnieuw door Opdrachtgever wordt ingehuurd.</p> <p>Vraag:</p> <p>Kunt u toelichten hoe en door wie deze bepaling wordt geborgd en gecontroleerd, aangezien een kandidaat na afloop van de opdracht bij Opdrachtgever vaak nog in dienst kan zijn bij Opdrachtnemer, maar in die periode werkzaamheden uitvoert voor andere opdrachtgever?</p>	<p>Dit is een verantwoordelijkheid voor beide partijen (zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemers) om te controleren en te borgen. Opdrachtgever gaat ervan uit dat deze situatie zich slechts incidenteel zal voordoen. Zie verder vraag 136 voor aanpassing van eis 45.</p>	
136.	7	Eis 45	<p>"Een kernbeginsel van het aanbestedingsrecht is de proportionaliteit. Contractvoorwaarden die een aanbestedende dienst stelt, dienen in een redelijke verhouding te staan tot het voorwerp van de opdracht (art. 1.10 Aanbestedingswet 2012). Naar onze mening legt de laatste zin van artikel 45 een onevenredige last bij de opdrachtnemer. Wij investeren tijd, geld en expertise om voor u de juiste persoon te vinden. De laatste zin van artikel 45 ondermijnt dit. De bepaling maakt het mogelijk dat wij ons inspannen om een geschikte kandidaat te vinden, terwijl de opdrachtgever die kandidaat vervolgens zonder vergoeding aan ons kan inhuren door dit via een ander bureau te laten lopen. Deze bepaling maakt het mogelijk om het resultaat van onze</p>	<p>De laatste zin in eis 45 komt te vervallen. De nieuwe eis luidt daarmee als volgt:</p> <p><i>"De overnametermijn richting Opdrachtgever geldt tot maximaal zes (6) maanden na het moment dat de tijdelijke arbeidskracht haar/zijn opdracht bij Opdrachtgever beëindigd. Mocht de desbetreffende tijdelijke arbeidskracht dus meer dan zes (6) maanden geen werkzaamheden hebben verricht bij Opdrachtgever, dan komt Opdrachtnemer voor geen enkele vergoeding in aanmerking."</i></p>	1 en 2

			<p>inspanningen over te nemen, zónder dat daar een vergoeding tegenover staat. Dit doet ernstig afbreuk aan onze investering en is niet in lijn met de redelijkheid en billijkheid.</p> <p>Voor een eerlijke en evenwichtige samenwerking, verzoeken wij u de laatste zin te schrappen: ""Opdrachtnemer komt eveneens niet voor vergoeding in aanmerking indien de tijdelijke arbeidskracht besluit om bij een andere uitzend- of detachingsorganisatie in dienst te treden, waarna deze opnieuw wordt ingehuurd door Opdrachtgever.""</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering."</p>		
137.	8	Eis 45	<p>U geeft aan dat transitievergoeding uitsluitend na goedkeuring van opdrachtgever doorbetaald mag worden. Kunt u u motiveren waarom u dat op deze wijze wilt inrichten? en toelichten wat uw criteria hiervoor zijn? Opdrachtgever is volgens wet- en regelgeving transitievergoeding te betalen indien aan de voorwaarden en eisen wordt voldaan. Hiervoor wordt altijd een reservering opgenomen in de kostprijs. Bent u bereid het prijzenblad aan te passen en deze regel toe te voegen? en zo nee, waarom niet?</p>	Zie antwoord op vraag 105.	1 en 2
138.	8	Eis 46	<p>Kunt u aangeven hoe het verzuimpercentage in 2024 was onder de flexkrachten?</p>	Zie antwoord op vraag 5.	2
139.	8	Eis 47	<p>Per 1 januari 2026 treden wijzigingen in werking in de ABU-CAO die ertoe leiden dat uitzend- en detachingskrachten recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ipv enkel de componenten van de inlenersbeloning. Deze wijzigingen zal leiden tot een structurele stijging van de kostprijs, onder andere als gevolg van gewijzigde lonen, pensioenlasten, fase-indeling en/of andere elementen van de inlenersbeloning. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat prijsaanpassingen als gevolg van (i) wijzigingen in de ABU-CAO, (ii) wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing op de inhuurkracht, en/of (iii) wettelijke aanpassingen met directe invloed op loonkosten en/of andere arbeidsvoorwaarden, gedurende de looptijd van de overeenkomst in overleg kunnen worden</p>	<p>Opdrachtgever begrijpt dat het voor uitzend- en detachingsbureaus op dit moment lastig is om de volledige impact van het wijzigen van de cao van uitzendkrachten te overzien. Opdrachtgever is dan ook bereid om gedurende de looptijd van de overeenkomst deze impact in gezamenlijkheid te bespreken en – met eisen 28 en 49 als uitgangspunten - daar waar nodig aanpassingen in het tarief te accepteren. Dit laatste kan alleen plaatsvinden indien er een open kostencalculatie wordt opgesteld en gepresenteerd aan Opdrachtgever.</p>	1 en 2

			doorgevoerd zodat partijen voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving.		
140.	8	Eis 47	<p>"In eis 47 vraagt u een 'all-in' tarief uit. Met de komst van tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten onder de nieuwe ABU cao moeten wij constateren dat het door u geëiste 'all-in' tarief onverenigbaar is met de systematiek van de nieuwe ABU CAO per 2026. De waarde van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten worden volledig afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden van Opdrachtgever en daardoor hebben leveranciers geen grip meer op tussentijdse wijzigingen hiervan. Opdrachtgever zou haar arbeidsvoorwaarden kunnen aanpassen/uitbreiden en daarmee de kosten voor leveranciers kunnen verhogen zonder dat die leveranciers deze kosten kunnen doorberekenen. Daarnaast komen er nog meer arbeidsvoorwaarden bij die situationeel zijn en daarmee lastig vooraf in te prijzen, denk bijvoorbeeld aan bovenwettelijk zorgverlof. Zowel leveranciers als de aanbestedende dienst kunnen er belang bij hebben om dit soort elementen buiten het tarief te laten en separaat in rekening te (laten) brengen. Wij verzoeken u daarom dringend om geen all-in tarief uit te vragen. Bent u hiertoe bereid, zo niet dan ontvangt inschrijver graag een gemotiveerd antwoord.</p> <p>"</p>	Aanbestedende Dienst is het met u eens. Ook ziet zij in dat 'all-in tarief' niet de juiste benaming is. Juist met eis 28 ziet zij toe op de mogelijkheid elementen separaat in rekening te brengen. Zie ook het antwoord op vraag 100 en beantwoording van overige vragen in deze 1 ^e Nota van Inlichtingen ten aanzien van de huidige situatie en het omgaan met de nieuwe cao. In de implementatiefase zal dit verder worden afgestemd.	1 en 2
141.	8	Eis 50	<p>U geeft aan dat prijsindexeringen mogelijk zijn vanaf 1 juni 2027 en dat de verhoging uiterlijk minimaal één (1) maand voor de ingangsdatum aan Opdrachtgever voorgesteld moeten worden gemaakt.</p> <p>Aangezien de wettelijke premies elk jaar in november worden vastgesteld, zullen wij tevens in december een nieuwe kostprijs doorrekenen.</p> <p>Om zowel voor u als voor ons efficiënt te werk te gaan, zouden wij daarom graag in één keer de volledige tariefswijziging (indexatie + wettelijke wijzigingen) met u afstemmen.</p> <p>(1) Bent u bereid om het eerste indexeringsmoment aan te passen naar 1 januari 2027? En</p> <p>(2) Kunt u bevestigen dat het mogelijk is om het verzoek tot prijsindexatie dan uiterlijk in december bij u in te dienen?</p>	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst vast te houden aan het huidige indexeringsmoment. Cao en/of wettelijke wijzigingen die zich gedurende de contractperiode voordoen kunnen in principe op ieder moment aan Opdrachtgever worden voorgesteld en mogen, na schriftelijke toestemming en akkoord van Opdrachtgever, worden doorgevoerd.	2

142.	9	Eis 51	<p>U geeft aan dat Opdrachtnemer alleen de daadwerkelijk gewerkte uren in rekening mag brengen bij Opdrachtgever. Opdrachtnemer is als formeel werkgever op grond van de wet in sommige gevallen verplicht om ook het loon van de medewerker (door) te betalen als er geen werkzaamheden zijn verricht. Het is niet redelijk om deze kosten voor rekening van Opdrachtnemer te laten komen. Bent u bereid om aanvullend op het gestelde in de Aanbestedingsstukken akkoord te gaan met het doorberekenen van – bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot - onderstaande zaken?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW geldt dat een oproepmedewerker bij een oproep van minder dan 3 uur recht heeft op loon over ten minste 3 uur. Indien deze situatie zich voordoet, is Opdrachtgever dan gerechtigd om deze kosten bij Opdrachtgever in rekening te brengen? • De uren die kwalificeren als arbeidstijd indien sprake is van verplichte scholing op grond van artikel 7:611a BW. Indien de medewerker ten behoeve van de werkzaamheden bij Opdrachtgever scholing volgt die kwalificeert als verplichte scholing en dus wordt aangemerkt als arbeidstijd, kunnen deze uren aan Opdrachtgever worden doorbelast? • Het loon over de vaste arbeidsomvang waarop een oproepmedewerker na 12 maanden recht heeft (art. 7:628a lid 5 BW). Indien Opdrachtgever akkoord is gegaan met het urenaanbod, maar de medewerker voor minder uren inzet, is Opdrachtnemer gerechtigd om de overige uren door te belasten aan Opdrachtgever? • Indien de oproep binnen 4 dagen schriftelijk wordt gewijzigd/afgezegd, heeft de oproepmedewerker recht op het loon over die uren (7:628a lid 3). Is Opdrachtnemer gerechtigd om deze uren door te belasten aan Opdrachtgever? 	<p>Opdrachtgever zal alleen de daadwerkelijk gewerkte uren betalen die een tijdelijke arbeidskracht maakt, voor zover deze uren op grond van wet- en regelgeving door Opdrachtgever betaald moeten worden. In uw vraagstelling gaat het hierbij bijvoorbeeld om de uren die binnen 4 dagen voor de start van de werkzaamheden op initiatief c.q. verzoek van Opdrachtgever worden gewijzigd/afgezegd. Deze uren zullen indien zich een dergelijke situatie voordoet overeenkomstig de WAB door Opdrachtgever worden betaald.</p>	2
143.	9	Eis 51	<p>In de paragraaf <i>Facturatie van uren</i> staat dat Opdrachtnemer uitsluitend de daadwerkelijk gewerkte uren factureert aan Opdrachtgever.</p> <p>Vraag: Kunt u bevestigen dat deze bepaling niet afwijkt van de wettelijke en cao-verplichtingen die gelden voor kandidaten met een fase B-contract, waarbij de arbeidskracht recht heeft op het overeengekomen aantal contracturen per periode (ongeacht of deze uren volledig worden ingezet), en dat deze uren dus ook door</p>	<p>Aanbestedende Dienst kan dit bevestigen.</p>	

			Opdrachtgever dienen te worden vergoed indien de inzet door omstandigheden vanuit Opdrachtgever lager uitvalt?		
144.	9	Eis 51	U geeft aan dat Inleenkrachten worden uitbetaald o.b.v. gewerkte en geaccordeerde uren en dat alleen de daadwerkelijke gewerkte uren zullen worden vergoed. Als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en sinds 1 augustus 2022 ook als gevolg van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wet TVA) hebben flexkrachten in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet binnen de invloedssfeer van Opdrachtnemer dan wel de flexkracht ligt - niet zijn gewerkt (denk aan wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst, te laat afgezegde of gewijzigde diensten bij oproepkrachten en werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden, garantie-uren en uren voor verplichte scholing). Inschrijver veronderstelt dat deze uren ook aan u kunnen worden doorbelast. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw toelichting.	Dat is juist. Zie ook antwoord op vraag 142.	1 en 2
145.	9	Eis 51	Een arbeidskracht heeft in bepaalde situaties recht op loon over de uren die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de arbeidskracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. Kunt u bevestigen dat dergelijke uren (zoals voor verplichte scholing, te laat afgezegde oproepuren, etc.) kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Zie antwoord op vraag 142 en 144.	2
146.	10	Eis 52	Eis 52: 2b. Bij eis 52 sub 2b verwijst u naar een opdrachtnummer. Is het opdrachtnummer gelijk aan het kostenplaatsnummer?	Nee, dat is niet hetzelfde nummer.	1 en 2
147.	9	Eis 55	U geeft aan dat het niet is toegestaan om zonder overleg of toestemming contact te zoeken met leidinggevendenden van de opdrachtgever. Is dit ook van toepassing wanneer we de school of teams beter willen leren kennen, of dient dit eveneens in overleg met de HR-functionaris te gebeuren?	Dit dient eveneens in overleg met de HR functionaris van OMO te gebeuren.	1 en 2

148.	9	Eis 55	U geeft aan dat opdrachtnemer geen contact mag opnemen met leidinggevende van opdrachtgever zonder toestemming. Om bureaucratische rompslomp te voorkomen wilt opdrachtnemer graag weten hoe opdrachtgever dit voor zich ziet. Op het moment dan een kandidaat aan de slag is, vind opdrachtnemer het belangrijk om contract te houden met hoe het gaat. Moet opdrachtnemer hier steeds vooraf toestemming voor vragen of kunnen wij tijdens de implementatie afspreken wat gewenst en ongewenst contact is?	Indien Opdrachtnemer met de door hem ter beschikking gestelde tijdelijke arbeidskracht tijdens de opdracht contact wil onderhouden om te bespreken hoe het gaat, is dit vanzelfsprekend toegestaan. Opdrachtgever vindt dit in het kader van de begeleiding van de tijdelijke arbeidskracht ook niet meer dan logisch. Eis 55 ziet op het zoeken van contact met leidinggevendenden zonder overleg met en schriftelijke toestemming van (een HR functionaris van) Opdrachtgever.	
149.	9	Eis 55	"Kan aanbestedende dienst verder toelichten: 1. Hoe de Opdrachtnemer wordt gefaciliteerd in het opvolgen en evalueren van het functioneren van de ingezette kandidaten (zodat de kwaliteit en begeleiding gewaarborgd blijft)? 2. Welke alternatieve communicatie- en overlegstructuur Opdrachtgever voorziet, die Opdrachtnemer in staat stelt de verplichte professionele begeleiding van de kandidaten te leveren zonder de leidinggevende direct te benaderen."	Zie antwoord op vraag 147.	1 en 2
150.	10	Eis 58	Het gebruik van een online portal wordt als "optioneel" benoemd. Vraag: Kan OMO aangeven of er voorkeur is voor een specifieke interface of koppeling (bijvoorbeeld met AFAS), en of er eisen zijn aan de rapportagevorm (API, export, csv)?	Voor nu is de rapportage in Excel voldoende. Aanbestedende dienst is bezig met de doorontwikkeling van AFAS, in de toekomst zou een koppeling hiermee wenselijk zijn.	1
Bijlage 2A. Overeenkomst					
151.	1	1	Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden acht Inschrijver het van belang dat de definitie van Diensten wordt aangepast dan wel wordt aangevuld aan artikel 1: Het 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.	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst ziet niet in waarom deze definitie overgenomen dient te worden. De uit te voeren opdracht is immers in detail uitgewerkt binnen de Aanbestedingsleidraad en daarbij behorende documenten zoals het Programma van Eisen en de Raamovereenkomst. Daaruit blijkt onomstotelijk dat de onderhavige opdracht aangemerkt dient te worden als Diensten.	1 en 2
152.	3	1	We nemen aan dat onder 'Diensten' in dit geval wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werven en selecteren en) ter	Dat is juist.	

			beschikkingstellen van Flexibele Arbeidskrachten. Is dat correct? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting?		
153.	4	3.2/3.3	In artikel 3.2 / 3.3 staat dat opdrachtgever de overeenkomst eenzijdig kan verlengen. Aangezien wij graag op een gelijkwaardige basis willen samenwerken, verzoeken wij u om dit te wijzigen door op te nemen dat een verlenging van de overeenkomst altijd zal plaatsvinden op basis van wederzijdse schriftelijke instemming van beide partijen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting.	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst dit te handhaven.	
154.	4	3.2	De verlengingsoptie is momenteel eenzijdig opgesteld, bent u bereid dit aan te passen dat partijen in overleg zullen treden over een eventuele verlenging van de samenwerking en de voorwaarden voor een dergelijke verlenging?	Zie antwoord op vraag 153.	2
155.	5	4.3	Kan Opdrachtgever bevestigen dat schriftelijke toestemming voor wijzigingen in de Omrekenfactor die voortvloeien in het geval van cao-wijzigingen dan wel wettelijke wijzigingen van sociale premies, belastingen en/of pensioenpremies niet op onredelijk grond zal worden onthouden?	Dat kan Opdrachtgever bevestigen.	2
156.	5	4.3	<p>"Wij vragen uw aandacht voor de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten (ABU, NBBU), die per 1 januari 2026 in werking treedt. Zoals u wellicht weet, vervalt de huidige 'inlenersbeloning' en wordt deze vervangen door het principe van 'minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden'.</p> <p>Dit houdt in dat wij als opdrachtnemer wettelijk verplicht zijn om aan uitzendkrachten een arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden dat in waarde (bruto) minimaal gelijk 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.</p> <p>Het gaat daarbij niet alleen om de looncomponenten die volgens de huidige uitzend cao deel uitmaken van de inlenersbeloning, 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>	Aanbestedende Dienst waardeert uw meedenken en dat u Opdrachtgever hierop attendeert. Omdat het voor zowel Opdrachtgever als uitzend- en detachingsbureaus op dit moment lastig is om de volledige impact van het wijzigen van de cao van uitzendkrachten te overzien, is Opdrachtgever bereid om gedurende de looptijd van de overeenkomst deze impact in gezamenlijkheid te bespreken en – met eisen 28 en 49 als uitgangspunten - daar waar nodig aanpassingen in het tarief te accepteren. Dit laatste kan alleen plaatsvinden indien er een open kostencalculatie wordt opgesteld en gepresenteerd aan Opdrachtgever. Zie ook antwoord op vraag 139. Zie daarnaast eis 28 voor eenmalige vergoedingen en de bijlage die bij deze 1 ^e Nvl is gepubliceerd.	1 en 2

			De huidige aanbestedingsdocumenten zijn gebaseerd op de huidige situatie/systematiek en bieden geen inzicht in dit volledige pakket. Dit brengt met zich mee dat de te overeengekomen financiële afspraken per 1 januari 2026 niet langer toereikend zullen zijn om aan onze wettelijke en cao-verplichtingen te kunnen voldoen. Wij willen u er daarom ook alvast via deze weg op attenderen dat u als opdrachtgever verantwoordelijk bent voor het volledig en tijdig aanleveren van alle arbeidsvoorwaarden die bij uw organisatie van toepassing zijn. Het is daarom essentieel dat partijen na de gunning met elkaar in overleg treden omtrent deze wijzigingen en de gevolgen die deze met zich meebrengen. Kunt u dit bevestigen?"		
157.	5	4.5	Opdrachtgever geeft aan dat Opdrachtnemer per vier weken of per maand dient te factureren. Facturatie op basis van vier weken of maand betekent gemiddeld een langere betalingstermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Bent u bereid de wens voor vierwekelijkse of maandelijks facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?	Niet akkoord.	1 en 2
158.	6	4.2	Art. 4.2: In dit artikel verwijst u naar CBS Dienstenprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel. Als we deze opzoeken, zien we dat deze loopt tot 2023. Kunt u een url naar de juiste indexcijfers publiceren of aangeven hoe we hiermee om moeten gaan?	Uitgangspunt voor de indexatie is "CBS Dienstenprijzen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel (2021=100)". Deze is te vinden via https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85817NED?q=dienstenprijzen door te kiezen voor 'Bekijk volledige tabel'. De betreffende index wordt dan getoond vanaf 2024 1 ^e kwartaal tot en met 2025 2 ^e kwartaal.	2
159.	6	4.7	Onze debiteurenadministratie heeft geen zicht op wanneer de facturen door opdrachtgever worden ontvangen en worden goedgekeurd en kan derhalve onnodige administratieve handelingen tot gevolg hebben. Wij maken derhalve gebruik van datum ontvangst. Omdat de facturen elektronisch worden verstuurd, kunt u ermee instemmen dat datum verzending tevens datum ontvangst is? Zo niet, waarom niet?	Akkoord. Opdrachtgever zal facturen binnen 30 dagen vanaf de ontvangstdatum factuur betalen, onder voorbehoud dat een factuur akkoord is. Uitzondering hierop zijn de schoolvakanties. Opdrachtgever zal zich inspannen om facturen tijdens vakantieperiodes zo spoedig mogelijk te betalen.	
160.	6	4.7	Vriendelijk het verzoek om dit artikel aan te passen naar een betalingstermijn van 30 dagen na factuurdatum. Gaat u hiermee akkoord?	Zie vraag 160.	1 en 2
161.	6	4.7	U geeft aan dat betaling door opdrachtgever plaats zal vinden binnen 30 dagen nadat de factuur bij opdrachtgever is goedgekeurd.	Zie vraag 160.	1 en 2

			Opdrachtnemer heeft geen inzicht in het interne acceptatie proces van facturen bij opdrachtgever. Bent u akkoord met een betalingstermijn vanaf factuurdatum?		
162.	6	7.6	Ten aanzien van de schade verzoeken wij u op te nemen dat dit alleen directe schade betreft en tevens verzoeken wij u om de schadevergoedingsplicht voor de hogere prijs van de wachtkamercontractant te schrappen. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Voor het verhalen van schade is vereist dat sprake is van toerekenbaarheid. Dat is afdoende geregeld. Opdrachtgever ziet geen reden om directe schade separaat te regelen en op te nemen in de Raamovereenkomst.	
163.	7	8.2	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor Leverancier wel overmacht op. Onderschrijft u dat er bij stakingen wel sprake is van overmacht en kunt u dit toevoegen aan de definitie OF en kunt u stakingen uit artikel 8.2 verwijderen? Zo nee, waarom niet?	Akkoord. Artikel 8.2 zal hierop worden aangepast.	
164.	7	8.2	Artikel 10 van de Waadi bepaalt dat het niet is toegestaan om uitzendkrachten ter beschikking te stellen wanneer in een bedrijf wordt gestaakt (het zogeheten onderkruipersverbod). Werkstakingen bij Opdrachtgever kunnen voor Opdrachtnemer derhalve wel degelijk een overmachtssituatie opleveren. Bent u bereid dit aan te passen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Zie antwoord op vraag 163.	2
165.	7	9.3	Bent u bereid de aansprakelijkheid van Opdrachtnemer te beperken tot een bedrag van EUR 500.000 per gebeurtenis en EUR 2,5 miljoen per jaar?	Niet akkoord. De vermelde bedragen zijn naar mening van Aanbestedende Dienst passend.	2
166.	7	9.6	Artikel 9.6 sluit niet aan op de aansprakelijkheid die Opdrachtnemer op zich dient te nemen. Bent u bereid om de aansprakelijkheid van Opdrachtgever aan te laten sluiten op artikel 9.1? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Opdrachtgever sluit overeenkomstig artikel 9.7 van de raamovereenkomst aan bij wet-/regelgeving omtrent aansprakelijkheid in het Burgerlijk Wetboek, voor de gevallen waarbij Opdrachtgever, ten opzichte van de ingehuurdde arbeidskracht, verantwoordelijk is voor het uitoefenen van 'leiding en toezicht'.	
167.	8	9.7	Bent u bereid om hier, in de praktijk heel gebruikelijke, aanvullende afspraken over op te nemen?	Zie antwoord op vraag 166.	

			- Opdrachtgever is aansprakelijk voor schade die de uitzendkracht in de uitoefening van werkzaamheden lijdt, indien en zover de opdrachtgever en/of de uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek dan wel schade die het gevolg is van het doen of nalaten van een uitzendkracht. Zo niet, dan ontvangen wij graag een nadere motivering.		
168.	8	10.2	Kunt u instemmen met de navolgende nuanceringsen: mits sprake is van gerede twijfel, mits de audit alleen ziet op dat deel van de administratie waarop de twijfel betrekking heeft, mits de inzage wordt uitgevoerd door een onafhankelijke registeraccountant, die een geheimhoudingsverklaring heeft getekend en mits geen strijd met de AVG. Kunt u hiermee instemmen?	Akkoord. Opdrachtgever zal alleen een beroep doen op deze mogelijkheid indien zij een gegronde reden heeft.	
169.	8	10.4	Bent u bereid om de nuancering op te nemen dat verrekening alleen plaats zal vinden in het geval van onbetwiste vorderingen? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst wenst artikel 10.4 te handhaven.	
170.	9	11.2	Opdrachtnemer kan akkoord gaan met aansprakelijkheid voor en een vrijwaring ten aanzien van haar eigen personeel. Opdrachtnemer heeft echter geen leiding en toezicht over de arbeidskrachten. Opdrachtnemer is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel de terzake met Opdrachtnemer en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Opdrachtnemer kan ten aanzien van de uitzendkrachten dus ook geen aansprakelijkheid en/of vrijwaring accepteren. Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse verklaring, echter kan zij er niet voor instaan. Is dit afdoende voor Opdrachtgever? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst wenst artikel 11.2 te handhaven.	2
171.	9	12	Is Opdrachtgever bereid dit artikel wederkerig te maken nu zij ook een voortdurende informatieplicht heeft, waaronder de plicht om Opdrachtnemer te informeren en geïnformeerd te houden over toepasselijke arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht. Stemt u hiermee in? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst wenst artikel 12 te handhaven. Vanzelfsprekend zal Opdrachtgever zijn verantwoordelijkheid nakomen en indien van toepassing Opdrachtnemer informeren en op de hoogte houden van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.	2

172.	10	17.4	Bent u bereid het artikel als volgt aan te passen? De Opdrachtgever is aansprakelijk voor schade die de tijdelijke arbeidskracht in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, indien en voor zover de Opdrachtgever en/of Opdrachtnemer daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 en/of artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek dan wel schade die het gevolg is van het doen of nalaten van een uitzendkracht. Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Opdrachtgever is niet aansprakelijk voor enige schade die Opdrachtnemer of zijn personeel of door hem ingeschakelde derden lijden, tenzij sprake is geweest van opzet, een bewuste fout of grove schuld van Opdrachtgever. Zie ook antwoord op vraag 166.	
Bijlage 2B. Wachtkamerovereenkomst					
173.	3	1.3	Wat is de termijn tussen het moment dat u aangeeft gebruik te willen maken van de wachtkamerovereenkomst en dat van ons verwacht wordt dat wij starten met de levering?	Dit is afhankelijk van de situatie en kan op dit moment niet worden aangegeven. Opdrachtgever zal de wachtkamerpartij tijdig informeren en de redelijke termijn geven voor het starten van de leveringen, indien zich de situatie voordoet dat de wachtkamerovereenkomst wordt geactiveerd.	
174.	4	2.1	Art 2.1: De duur van 2 jaar is vrij lang en vormt een administratieve last voor de nummer 3 of 4. Kunt u de termijn verkorten naar 6 maanden?	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst deze termijn te handhaven met het oog op de continuïteit van de dienstverlening.	1 en 2
Bijlage 4. Prijzenblad					
175.			Dient het prijzenblad te worden ingevuld op basis van de kostprijsselementen van het jaar 2025 of van het jaar 2026? Indien uitgegaan dient te worden van 2026, verzoeken wij u tevens de volgende punten te verduidelijken: a) Hoeveel vakantiedagen zijn van toepassing voor de in te zetten uitzendkrachten? b) Wat is de regeling met betrekking tot de doorbetaling bij ziekte in het eerste en tweede ziektejaar?	Inschrijvers dienen uit te gaan van de situatie in 2025. Zie ook antwoord op vraag 100.	
176.			Kunt u bevestigen dat de gemiddelde ORF (inschrijfprijs) bij de berekening van het aantal punten op het gunningscriterium Prijs wordt afgerond op twee decimalen?	Dat is juist.	
177.			In het prijzenblad worden geen omrekenfactoren uitgevraagd voor overwerk en onregelmatigheidsuren. Kunt u bevestigen dat eventuele overwerkuren en/of onregelmatigheidsuren mogen worden doorbelast tegen de in het prijzenblad opgenomen omrekenfactoren?	Akkoord.	

178.		Per 1 januari 2026 treden wijzigingen in werking in de ABU-CAO die ertoe leiden dat uitzend- en detachingskrachten recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden i.p.v. enkel de componenten van de inlenersbeloning. Deze wijzigingen zal leiden tot een structurele stijging van de kostprijs, onder andere als gevolg van gewijzigde lonen, pensioenlasten, fase-indeling en/of andere elementen van de inlenersbeloning. Het prijzenblad zoals u deze heeft bijgevoegd is daarom niet toereikend om alle kosten te specificeren. Voorbeelden hiervan zijn, maar niet gelimiteerd tot, de oktobertoelage, PDI-budget, aanvulling werkgeversdeel ABP-pensioen ten opzichte van Stipp pensioen en eventueel overige arbeidsvoorwaarden die door inlener aan eigen medewerkers buiten de cao om worden geboden. Hoe dient Inschrijver hiermee om te gaan?	Zie antwoord op vragen 100, 106, 108, 139, 156 en 175 hoe hiermee om te gaan.	1
179.		Hoe gaan wij om met een transitievergoeding? Kunt u in het prijzenblad een veld opnemen voor deze post?	Zie eis 30 van het Programma van Eisen en antwoord op vraag 105.	
180.		Kunt een post 'overige' opnemen in het prijzenblad?	Niet akkoord. Aanbestedende Dienst houdt vast aan het huidige Prijzenblad.	
181.		Kunt u op basis van historische cijfers aangeven hoeveel plaatsingen u verwacht voor professionals met AOW?	Opdrachtgever verwacht dat het aandeel AOW'ers dat zal worden ingehuurd - en daarmee het aantal plaatsingen voor AOW'ers - aanzienlijk lager zal liggen dan het aandeel niet-AOW'ers. Verdere informatie kan Opdrachtgever op dit moment niet geven.	1 en 2
182.		De nieuwe wet Meer Zekerheid Flex Werkers gaat in per 1-6-2026. A) In hoeverre moet er door alle inschrijvers in het prijzenblad al rekening gehouden met de implementatie van deze wet? (Dit heeft gevolgen voor de kostprijs). B) Om te voorkomen dat inschrijvingen onderling moeilijk vergelijkbaar zijn, verzoeken wij u om voor de inschrijving uit te gaan van een eenduidige prijsstelling waarin de gevolgen van de nieuwe wet al dan niet zijn meegenomen. Dit voorkomt dat de aanbestedende dienst geconfronteerd wordt met onvergelijkbare aanbiedingen ('appels met peren'). Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, wilt u dit beargumenteerd onderbouwen?	Zie antwoord op vragen 100, 139, 156 en 175 hoe hiermee om te gaan.	1
183.		Met ingang van 1 januari 2026 treedt de nieuwe cao voor uitzendkrachten in werking. Deze bepaalt dat uitzendkrachten recht hebben op volledige gelijkwaardigheid van	Zie antwoord op vragen 100, 139, 156 en 175 hoe hiermee om te gaan.	

		<p>arbeidsvoorwaarden ten opzichte van medewerkers in loondienst bij de inlenende organisatie.</p> <p>Het huidige prijzenblad houdt echter geen rekening met deze aanstaande wijziging, terwijl dit grote impact zal hebben op de kostprijsopbouw en de gehanteerde marges voor uitzending.</p> <p>Kunt u aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Op welke wijze rekening is gehouden met de gewijzigde cao-afspraken per 1 januari 2026 in de prijsuitvraag? 2. Of en wanneer hiervoor een aangepast prijzenblad of indexeringsmoment zal volgen? 3. Hoe wordt geborgd dat inschrijvers op basis van reële en uitvoerbare condities inschrijven, gezien de wettelijke verplichting om vanaf 2026 alle arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig toe te passen? 		
184.		<p>"De CAO VO gaat uit van een voltijdsdienstverband, waarbij het aantal vakantiedagen (30 wettelijke dagen plus eventuele bovenwettelijke dagen) de schoolvakanties (zoals de herfst-, kerst-, en meivakantie) omvat. Bij uitzendkrachten is de reservering van vakantiedagen (of het hanteren van de Jaarurennorm) essentieel voor een correcte doorbetaling van deze korte schoolvakanties.</p> <p>Om te waarborgen dat de flexibele arbeidskrachten in deze korte schoolvakanties correct worden doorbetaald én dat de kosten hiervoor transparant zijn, vragen wij om een keuze uit één van de volgende berekeningsmodellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hogere Werkweek: Bent u bereid om uit te gaan van een 41,47-urige werkweek (of de lokale geldende variant van de Normjaartaak) als basis, zodat de extra uren kunnen worden aangewend voor de doorbetaling van de korte vakanties? 2. Verhoogde Reservering: Bent u bereid het aantal vakantiedagen dat in de kostprijs moet worden opgenomen op te hogen (bijvoorbeeld naar 60 dagen) om de korte schoolvakanties volledig te dekken? 	<p>Optie 1 is juist en dient te worden toegepast. Daarbij merkt Aanbestedende Dienst op dat Inschrijvers in dit geval voor de schoolvakanties niet meer extra uren dienen te reserveren in de kostprijs.</p>	1 en 2

		<p>3. Facturatie van Vakantie-uren: Staat u toe dat de feitelijke uren van de korte schoolvakanties (herfst, kerst, mei) door de Opdrachtnemer aan u worden gefactureerd op het moment dat deze vakanties plaatsvinden, en dat hiervoor geen reservering in de opslagfactor of kostprijs hoeft te worden opgenomen?</p> <p>Graag vernemen wij welke van deze opties de aanbestedende dienst verkiest om de correcte doorbetaling van de korte vakanties te waarborgen."</p>		
185.		Op welke wijze dienen gegadigden de kosten voor Werving & Selectie (W&S) en Uitgestelde W&S (Detavast) in inschrijving te verwerken, aangezien hiervoor geen formule of percentage is opgenomen?	Inschrijver dient uit te gaan van het Prijzenblad zoals opgesteld. W&S met als doel om direct iemand aan te nemen en Uitgestelde W&S zijn beide niet aan de orde. Indien Opdrachtgever een tijdelijke arbeidskracht wenst over te nemen, zal dit gaan volgens de eisen met betrekking tot overname zoals opgenomen in het Programma van Eisen.	1 en 2
186.		Zou opdrachtgever kunnen bevestigen dat de prijzenbladen ingevuld dienen te worden op basis van de 2025 kostprijzen? En dat de opdrachtgever zich ervan bewust is dat de prijsstelling vanaf 1-1-2026 anders zal zijn, vanwege de nieuwe cao voor uitzendkrachten?	Dat is juist.	2
187.		Zou opdrachtgever kunnen bevestigen dat de kostprijzen jaarlijks (en in het bijzonder per 1/1 en 2026) gewijzigd mogen worden, op basis van wettelijke wijzigingen en wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden van opdrachtgever?	Dat is juist. Zie eis 49 in het Programma van Eisen en antwoorden in deze 1 ^e Nota van Inlichtingen met betrekking tot het doorvoeren van cao en wettelijke wijzigingen.	2
188.		Zou opdrachtgever de gunningsformule voor de inschrijfprijs nader kunnen toelichten, al dan niet met een rekenvoorbeeld?	Het aantal punten op Prijs wordt bepaald aan de hand van de formule zoals opgenomen op pagina 18 van de Aanbestedingsleidraad. Hierbij wordt de gemiddelde omrekenfactor zoals die door Inschrijver in het Prijzenblad is/wordt aangeboden gehanteerd voor het berekenen van de score en het aantal punten dat Inschrijver toegekend krijgt.	2
189.		per januari 2026 wijzigt de ABU CAO aanzienlijk, niet enkel is de BRI meer van toepassing, maar worden uitzendkrachten op basis van gelijkwaardigheid beloond. dit betekent dat de kostprijs die ten tijde van deze aanbesteding ingevuld wordt aanzienlijk wijzigt per 2026. Kunt u bevestigen dat inschrijver is toegestaan om de gehele	Zie antwoord op vragen 100, 139, 156 en 175 hoe hiermee om te gaan.	2

			kostprijs op alle componenten aan te passen, waarvoor in 2026 een wijziging geldt, alsmede de gelijkwaardigheid uit CAO en aanvullende (secundaire) arbeidsvoorwaarden aanvullend mag doorvoeren?		
Overige bijlagen					
190.			Referentieformulier – Is het correct dat Inschrijver voor Perceel 1 enkel kerncompetentie 1 hoeft in te vullen? Zo nee, kunt u verduidelijken wat u van inschrijvers verwacht?	Dat is juist.	1
191.			In de aanbestedingsstukken wordt bij de kwalitatieve gunningscriteria gevraagd welke mogelijkheden inschrijvers zien om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt voor te stellen op vacatures en in te zetten. Gegadigde constateert echter dat in de aanbestedingsdocumentatie geen informatie is opgenomen over eventuele SROI-doelstellingen of verplichtingen. Kunt u toelichten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat de doelstelling van opdrachtgever is mbt SROI? 2. Of er een kwantitatieve doelstelling (bijv een percentage van de opdracht som) aan verbonden is? Of deze doelstelling betrekking heeft op de gehele opdracht of alleen op specifieke onderdelen?	Opdrachtgever vindt SROI vanuit maatschappelijk oogpunt en als vooruitstrevende organisatie een belangrijk thema en is benieuwd welke mogelijkheden Inschrijver ziet voor de invulling hiervan en de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van deze Opdracht. Dit zal op basis van de inschrijvingen van de toekomstige Opdrachtnemers na gunning verder worden afgestemd en besproken tussen partijen.	1 en 2
192.		Bijlage 6	Het referentieblad bevat 2 tabellen, voor elke kerncompetentie 1. In de aanbestedingsleidraad is er 1 kerncompetentie per perceel. Mogen we ervan uit gaan dat de 2e tabel niet ingevuld hoeft te worden?	Dat is juist. Zie ook antwoord op vraag 190.	1 en 2
193.	2	1.2	Bijlage 3 ARVODI 2025: We nemen aan dat onder 'Diensten' in dit geval wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werven en selecteren en) ter beschikkingstellen van Flexibele Arbeidskrachten. Is dat correct? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting?	Dat is juist. Zie ook antwoord op vraag 152.	
194.	2	1.9	Bijlage 3 ARVODI 2025: We gaan er vanuit dat onder het begrip 'Personeel' niet wordt bedoeld de Flexibele Arbeidskrachten die aan Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. Is onze uitleg juist? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting.	Dat is juist.	
195.	2	4.1	Naar aanleiding van de WAB kunnen wij uitzendkrachten enkel op basis van non-exclusiviteit ter beschikking stellen aan Opdrachtgever ter voorkoming van 'payroll'. Bent u bereid expliciet	Het is Aanbestedende Dienst niet duidelijk of uw vraag ziet op artikel 4.1 van de ARVODI 2025 of op art. 4.1 van de Raamovereenkomst. In beide is geen sprake van exclusiviteit.	2

			in de Raamovereenkomst op te nemen dat de uitzendkrachten op basis van non-exclusiviteit ter beschikking zullen worden gesteld en artikel 5.1 en 5.2 niet van toepassing verklaren?	Aanbestedende Dienst ziet niet in waarom dit begrip dient te worden toegevoegd aan de Raamovereenkomst en gaat hier niet meer akkoord.	
196.	2	4.2 + 4.3	Bijlage 3 ARVODI 2025: Er vanuit gaande dat onder Diensten wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werven en selecteren en) ter beschikkingstellen van Flexibele Arbeidskrachten, kunnen we de tariefswijziging van artikel 4.2 en 4.3 niet plaatsen. Dit lijkt meer geschreven te zijn voor het aannemen van werk/ diensten. Kunt u bevestigen dat deze artikelen niet van toepassing? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. Opdrachtgever wenst op grond van artikel 4.2 en 4.3 van de ARVODI 2025 de mogelijkheid te hebben om te verzoeken personeel van Opdrachtnemer te vervangen. Vervanging van tijdelijke arbeidskrachten is geregeld in eis 40 van het Programma van Eisen. Dit document – als onderdeel van de Aanbestedingsleidraad – ligt hoger in juridische volgorde. Hiermee is dit geborgd.	
197.	4	12.2	Bijlage 3 ARVODI 2025: Op basis van de AVG bestaat de verplichting om tussen een verwerkingsverantwoordelijke en verwerker een verwerkersovereenkomst te sluiten. Een verwerker verwerkt in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke gegevens, waarbij de verwerkingsverantwoordelijke het doel en de middelen van de gegevensverwerkingen bepaalt. Wij zijn zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke voor de gegevens van de flexibele arbeidskrachten/uitzendkrachten en bepalen daarvan het doel en de wijze van verwerking van die persoonsgegevens. Wij kunnen in dat kader niet als verwerker worden aangemerkt. Deel u de mening da artikel 12.2 in de onderhavige situatie niet aan de orde is We ontvangen graag een toelichting op uw antwoord.	Aanbestedende Dienst volgt uw redenering en deelt uw mening dat artikel 12.2 in de door u genoemde situatie niet van toepassing is.	
198.	4	11.6	Bijlage 3 ARVODI 2025: Geheimhouding is in dit artikel voor beide partijen opgelegd, maar het recht op schadevergoeding komt alleen Opdrachtgever toe. Bent u bereid dit ook wederkerig te maken? Zo niet, waarom niet	Niet akkoord. Geheimhouding is geregeld in artikel 15 van de Raamovereenkomst. Dit document ligt hoger in juridische volgorde. Hiermee is dit geborgd.	
199.	5	13.2	Het is Opdrachtnemer niet toegestaan een VOG te verstrekken aan Opdrachtgever op grond van geldende privacy- wet- en regelgeving. Wel kunnen wij u toezeggen dat, indien de VOG niet wordt verstrekt, Opdrachtnemer op neutrale gronden zal aangeven bij Opdrachtgever dat de betreffende in te zetten medewerker niet (langer) aan de geschiktheidseisen voldoet. Is een dergelijk proces voor Opdrachtgever afdoende?	Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 86 en 89.	2
200.	5	13.2	Bijlage 3 ARVODI 2025: U vraagt om overlegging van de VOG. Door de Autoriteit Persoonsgegevens is bepaald dat de VOG niet door het uitzendbureau aan de opdrachtgever verstrekt mag worden.	Niet akkoord. Zie antwoord op vraag 86 en 89.	

			Op de VOG staan immers persoonsgegevens (adres, geboorteland etc.) Indien u de VOG toch wenst te ontvangen van opdrachtnemer dan dient u de noodzaak voor de uitwisseling te motiveren. Bijvoorbeeld door aan te tonen dat u een wettelijke verplichting heeft tot het verwerken van de VOG. Als daar geen sprake van is dient u de VOG bij de werknemer op te vragen. Gaat u daarmee akkoord?		
201.	6	16.3	Bijlage 3 ARVODI 2025: Kunt u de volgende zinnsnede aan dit artikel toevoegen? "Opdrachtgever zal slechts gebruik maken van de controlebevoegdheid omschreven in deze bepaling nadat zij eerst melding heeft gedaan van deze onjuiste factuur en Opdrachtnemer voldoende mogelijkheid heeft geboden om de factuur in kwestie te herstellen." Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?	Akkoord.	
202.	7	19.1	Bijlage 3 ARVODI 2025: Bent u bereid hieraan toe te voegen dat het om een toerekenbare tekortkoming dient te gaan? De zin zou alsdan komen te luiden: Als een Partij toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van diens verplichting(en) uit de Overeenkomst, kan de andere Partij deze nalatige Partij schriftelijk of per e-mail in gebreke stellen. Zo niet, waarom niet?	Akkoord.	
203.	7	19.3	"Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 21.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Opdrachtnemer u nu reeds voor alsdan om artikel 21 lid 3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer alleen aansprakelijkheid kan accepteren voor zover de boete, die wordt opgelegd, is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door Opdrachtgever. 1. Bent u hiertoe bereid? Bovendien kan Opdrachtnemer als beursgenoteerde onderneming geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 21 lid 3 sub d ARVODI accepteren.	Niet akkoord. Artikel 19.3 ziet er juist op toe dat de beperking van de aansprakelijkheid komt te vervallen, als sprake is van een van de genoemde situaties zoals vermeld in sub a t/m d.	

			2. Bent u bereid de volgende beperking over te nemen "iedere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van partijen is beperkt tot een bedrag van maximaal € 2.500.000 per gebeurtenis en maximaal € 5.000.000,- per jaar". Zo nee, met welke beperking kunt u wel instemmen?"		
204.	8	20.2	Bijlage 3 ARVODI 2025: In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor Leverancier wel overmacht op. Onderschrijft u dat er bij stakingen wel sprake is van overmacht en kunt u stakingen uit artikel 20.2 verwijderen ? Zo nee, waarom niet?	Zie antwoord op vraag 163.	
205.	9	21.4	Bijlage 3 ARVODI 2025: Op basis van artikel 21.4 kan enkel de opdrachtgever ten allen tijde de samenwerking opzeggen. Dit is een erg eenzijdig artikel. Graag hebben wij ook de mogelijkheid om de overeenkomst op te zeggen. Bent u bereid deze mogelijkheid in de overeenkomst op te nemen? Zo niet, kunt u dit toelichten?	Niet akkoord. De Raamovereenkomst kan alleen opgezegd worden conform de mogelijkheden die in de Raamovereenkomst zijn opgenomen. Van een tussentijdse beëindiging in de zin van artikel 21.4 van de ARVODI zal geen sprake zijn, met het oog op de continuïteit van de dienstverlening en het onderwijs.	
206.	9	21.4	Op grond van deze bepaling heeft de Opdrachtgever het ongeclausuleerde recht de overeenkomst te allen tijde op te zeggen. Gelet op het feit dat de wet en de overige bepalingen van de contractuele voorwaarden van de opdrachtgever voldoende mogelijkheden bieden om in elk geval van wanpresteren of een andere redelijke grond te ontbinden dan wel op te zeggen, verzoeken wij de opdrachtgever deze zeer vergaande bepaling te schrappen. Bent u daartoe bereid? Zo nee, kunt u dat dan nader toelichten?	Zie antwoord op vraag 205.	1 en 2
207.	9	23.3	Bijlage 3 ARVODI 2025: In dit artikel staat opgenomen dat Opdrachtnemer Opdrachtgever machtigt een akte op te maken en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen. Met dit laatste kunnen wij niet instemmen. In principe verlenen wij medewerking aan de overdracht van de rechten als bedoeld in artikel 24.4 maar	Zie artikel 11 voor het omgaan met intellectuele eigendomsrechten. Dit document ligt hoger in juridische volgorde. Hiermee is dit geregeld en geborgd.	

			verzoeken u de zinsnede “en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen” te schrappen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, waarom niet?		
208.	10	23.6	Bijlage 3 ARVODI 2025: In dit artikel staat een vrijwaring opgenomen voor aanspraken van derden voor inbreuken op IE rechten. Deze vrijwaring is nu niet gemaximeerd. Voorschrift 3.9 D lid 1 Gids Proportionaliteit bepaalt dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Omdat wij niet kunnen instemmen met deze niet-maximeerde vrijwaringen verzoeken wij u de volgende zinsnede aan artikel 24.7 toe te voegen: “Deze vrijwaring is beperkt tot maximaal het bedrag waarvoor de verzekering van Opdrachtnemer dekking biedt.” Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?	Zie antwoord op vraag 208.	
209.	11	26.1	Bijlage 3 ARVODI 2025: Ten aanzien van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling attendeer ik u op het volgende. De uitzendkracht dient een gelijkwaardige beloning te ontvangen ten opzichte van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van Opdrachtgever. Kunt u daarom aan artikel 8 toevoegen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer tijdig dient te informeren over de (wijzigingen in uw) CAO dan wel de arbeidsvoorwaardenregelingen die daarvoor in de plaats komen c.q. opvolgend zijn. Opdrachtgever vrijwaart ons voor schade en aanspraken van derden indien zij ons niet, onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, dan ontvangen we graag een toelichting op uw antwoord.	U stelt voor om artikel 8 aan te passen. Uw vraag is echter gekoppeld aan artikel 26.1 van de ARVODI. Het is voor Aanbestedende Dienst niet duidelijk welk artikel u nu wenst aan te laten passen. Daarom niet akkoord met aanpassing. Opdrachtgever zal Opdrachtnemer(s) informeren over eventuele wijzigingen in de cao (en arbeidsvoorwaardenregelingen) van Opdrachtgever, indien zich de situatie voordoet dat er wijzigingen zijn en deze niet door Opdrachtnemers zelf kunnen worden vastgesteld.	
210.	11	26.4	Bijlage 3 ARVODI 2025: Voorwaarde voor het verlenen van toegang is dat dit enkel mogelijk is indien en voor zover hiermee niet in strijd met privacywetgeving wordt gehandeld. Gaat u akkoord met deze aanvulling op artikel 26.4? Zo, niet waarom niet?	Akkoord.	

Bijlage:

- Overzicht (mogelijke) vergoedingen en uitkeringen

Einde nota van inlichtingen: