

Nota van Inlichtingen 1 bij: Flexibele inhuur tm schaal 9 (Uitzendbureaus)
 Gepubliceerd onder TenderNednummer TN555274
 dd. 11 December 2025

Onderstaande bijlagen zijn toegevoegd aan de beantwoording en vervangen voorgaande versies.
 Waar mogelijk is van een document een word-versie bijgevoegd met 'wijzigingen bijhouden' aan.

- Aanbestedingsleidraad v1.1
- Programma van Eisen v1.1
- Raamovereenkomst v1.1
- Referentieverklaring Kerncompetentie 2 v1.1
- Prijzenblad v1.1

Deze nota start met drie opmerkingen/ toelichtingen van Aanbestedende dienst.

Tevens toegevoegd:

- Verslag informatiebijeenkomst
- Presentatieslides informatiebijeenkomst
- Profielen aministartief medewerker & ICT medewerker

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
0.1		1 Noord-Hollands Archief	Uitbreiding inhuuromvang door gemeente Haarlem	Op dit moment is het Noord-Hollands Archief als 'verbonden partij' afnemer van het contract. Noord-Hollands archief zal dat voor het nieuwe contract opnieuw zijn. Er zal met de 2 winnaars een Overeenkomst gesloten worden tussen die Winnaars/Haarlem/NH Archief waarin NH Archief gebruik maakt van de diensten en voorwaarden zoals overeengekomen in de raamovereenkomst tussen Gemeente Haarlem en winnaars.
0.2		1 Extra profielen GSE2	Ten behoeve van Geschiktheidseis 2 ontbraken 2 voorbeeldprofielen	Ten behoeve van Geschiktheidseis 2 heeft Gemeente Haarlem 2 voorbeeldprofielen toegevoegd van "IV Medewerker Support" en "Administratief medewerker"
0.3		1 Prijzenblad en gelijkwaardige beloning	Er zijn diverse vragen over gelijkwaardige beloning, structureel vs. incidenteel, hoe het prijzenblad werkt en specifiek hoe de menukaart werkt gekomen. We hebben per vraag een antwoord geformuleerd. Daarbij de volgende extra toelichting:	Gemeente Haarlem realiseert zich dat in Q4 voor veel uitzendbureaus en opdrachtgevers het principe van gelijkwaardige beloning weliswaar bekend is, maar de concrete invulling, vertaling en kapitalisatie in euro's en/of percentages nog moeilijk is en/of van interpretatie kan afhangen. In ons prijzenblad (v1.1), en in de leidraad (v1.1) vindt u aanpassingen en aanscherpingen ter verduidelijking. Gemeente Haarlem neemt op dit moment met de kennis en ervaring van nu het volgende standpunt in: 1. Op basis van gesprekken met huidige leveranciers van inhuurkrachten (gemeente Haarlem heeft >50 bureaus waar ingeleend wordt) begint veel al duidelijker te worden voor alle partijen. Onze deadline voor het indienen van een voorstel is 29 januari 2026. We vertrouwen erop dat goed ingevoerde marktpartijen de gelijkwaardige beloning op dat moment goed beheersen en weten wat ze moeten doen en dat bewijzen door snel, soepel, juist en compleet onze arbeidsvoorwaarden te interpreteren en te vertalen naar het prijzenblad. 2. Gemeente Haarlem, als Opdrachtgever, verwacht dat gegadigden, partijen die willen inschrijven, in staat zijn om de grens tussen structurele en incidentele arbeidsvoorwaarden tijdig helder te krijgen. Het principe van gelijkwaardige beloning gaat al in per 1 januari 2026 en alle bureaus dienen daar klaar voor te zijn. 3. Structurele arbeidsvoorwaarden zijn arbeidsvoorwaarden die alle medewerkers van gemeente Haarlem daadwerkelijk genieten/krijgen. Dat is niet hetzelfde als alle arbeidsvoorwaarden die alle medewerkers 'aangeboden krijgen', daaronder vallen immers ook de incidentele voorwaarden. De arbeidsvoorwaarden die niet door iedereen genoten/verkregen worden zijn daarmee in onze optiek automatisch incidenteel en zullen achteraf, per situatie, beoordeeld en, waar van toepassing, gehonoreerd en gecompenseerd worden. 4. Gemeente Haarlem is geattendeerd op het risico van mogelijke strategische inschrijvingen, waarbij partijen bewust structurele arbeidsvoorwaarden onder incidentele arbeidsvoorwaarden opnemen om zo tot een lagere omrekenfactor en dus hogere punten en positie op de ranking te kunnen komen. Gemeente Haarlem is van mening dat de kans van slagen hiertoe geminimaliseerd is, en zal de tarievenbladen in de verificatie hier scherp op controleren. 5. Mocht obv de vragen in de tweede Nota van Inlichtingen-ronde, Gemeente Haarlem constateren dat een derde Nota van Inlichtingen-ronde nodig is op dit onderwerp en/of dat er meer tijd nodig is zal gemeente Haarlem de planning aanpassen. Op dit moment is ons standpunt dat dit niet nodig is. 6. Mocht u naar aanleiding van dit punt nog aanvullende vragen hebben nodigen wij u van harte uit deze te stellen in de volgende ronde Nota van Inlichtingen.

1		1 Kerncompetentie 2	Bij kerncompetentie 2 vraagt u inschrijvers een referentie aan te leveren met 25 KCC medewerkers (incl. burgerzaken), 10 IT-medewerkers en 10 administratieve medewerkers. Door de toevoeging 'incl. burgerzaken' zijn we voor deze kerncompetentie genoodzaakt om een gemeente als referent te gebruiken. In de praktijk besteden veel gemeenten IT-functies, vanwege schaarste en het specialistische profiel, uit aan gespecialiseerde (detachings)bureaus. Hierdoor zijn er in de markt nauwelijks gemeentelijke uitzendcontracten beschikbaar waarin IT-functies zijn opgenomen. Wij zien twee mogelijke oplossingen: Optie 1: De eis voor IT-functies loskoppelen van kerncompetentie 3 en als afzonderlijke kerncompetentie formuleren. Hierdoor kunnen inschrijvers via een onderaannemerconstructie voldoen. Optie 2: Toestaan dat inschrijvers drie verschillende opdrachtgevers mogen combineren om aan de gevraagde aantallen te voldoen voor kerncompetentie 2. Beide oplossingen geven inschrijvers de kans geven om in te schrijven, maar bieden u tegelijkertijd de gewenste leveringszekerheid. Kunt u aangeven of u akkoord kunt gaan met een van deze twee opties? Zo nee, waarom niet?	Zoals Aanbestedende dienst reeds in de informatiebijeenkomst heeft aangegeven beperkt de tekst tussen aanhalingstekens, onbedoeld, het type referent tot overheidsinstanties. Aanbestedende dienst heeft dit als volgt aangepast in de nieuwe Aanbestedingsleidraad (v1.1) en in de nieuwe referentieverklaring van (v1.1) kerncompetentie 2: <i>Kerncompetentie 2: Ervaring met het naar tevredenheid werven, selecteren en plaatsen van in ieder geval onderstaande profielen conform de bijgevoegde profielbeschrijvingen binnen één organisatie:</i> <i>o KCC medewerker (rollen met een representatieve functie aan een balie, telefonisch, receptie, e.d) (incl.-burgerzaken) 25 plaatsingen;</i> Opdrachtgever wil met de kerncompetentie aangetoond zien dat u in staat bent om aantallen plaatsingen van bepaalde functies te realiseren. Wij delen uw mening dat dit niet perse binnen één opdrachtgever hoeft te zijn. U mag ten behoeve van kerncompetentie 2, per functieprofiel een referent overleggen. Dit komt neer op maximaal drie referenties voor kerncompetentie 2. Ook dit is aangepast in de Aanbestedingsleidraad v1.1.
2		1 Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst /Artikel 5. Prijs en betaling	Artikel 5.1 stelt dat alleen feitelijk gewerkte uren worden betaald. Echter, op grond van de WAB (art 7:628a BW) en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden hebben flexkrachten in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren die 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). Wij zullen deze uren bij u in rekening brengen. Kunt u bevestigen dat u voor betaling zal zorgen? Zo niet, graag uw toelichting.	Ja, Aanbestedende dienst kan dat bevestigen.
3		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad 5.10 Uitvoeringsvoorwaarde: Social Return on Investment	Omdat het kan zijn dat de opdrachtwaarde achterblijft of juist stijgt, stelt inschrijver voor om 5% te hanteren van de daadwerkelijke gerealiseerde opdrachtwaarde (gefactureerde omzet). Kunt u hiermee akkoord gaan?	Er wordt per jaar, aan de hand van de gerealiseerde gefactureerde omzet van de leverancier (via de tool WIZZR) van het dan lopende contractjaar (lopende van april t/m maart) een SROI % berekend en geëvalueerd.
4		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.2 SGC2: ARBEIDSMARKTBEREIK EN KANDIDATAANWAS	U geeft aan dat het concept voorstelformulier voor de 2 profielen 1 A4 per voorstelformulier mag zijn. Gezien de maximale A4, kunt u toelichten wat u minimaal van inschrijvers verwacht in deze voorstelformulieren?	Nee, Aanbestedende dienst kan dat niet toelichten. Er wordt verwacht dat een inschrijver zijn expertise toont door met een duidelijk, goed en compleet voorstelformulier te komen. Tijdens de implementatiefase zal met de 2 winnaars de wijze van voorstellen verder af gestemd worden tav de gewenste en benodigde informatie. Ter aanvulling: het voorstelformulier is 1 A4 per stuk telt niet mee binnen de 4 A4 voor de beantwoording van de vragen in SGC2.
5		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad 8.1.4 SGC4: PRESENTATIE, LIVE CASUS EN DEMO	Mogen er ook meer functionarissen aanwezig zijn dan alleen het voorgestelde beoogde team voor Gemeente Haarlem en Zandvoort?	Nee, dat is niet toegestaan.
6		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad 3.3.4 Peiling inhuurtevredenheid bij inhurende afdelingen	Het inhuurproces is decentraal ingericht, uitzendpartner heeft met 22 verschillende afdelingen contact. U spreekt hier over 'goede communicatie'; zijn er nu vaste werkafspraken gemaakt over de wijze waarop gecommuniceerd wordt? Of is dit iets dat per inhurende manager per afdeling en de uitzendpartner onderling wordt afgestemd?	1+2) Nee, er zijn geen vaste werkafspraken, deze verschillen per inhurend team. Wel zijn er communicatie-afspraken zoals Q-evaluaties, inloopsessies. In het geval van een communicatiemoment naar alle uitzendkrachten en/of inhurende managers (bijvoorbeeld in het kader van CAO-veranderingen) wordt dit vooraf door de bureaus afgestemd en voorgelegd voor akkoord aan de contractmanager en tegelijk met het andere bureau verstuurd. De toekomstige situatie wensen we anders dan nu. We ontvangen graag uw advies en voorstel wat volgens uw expertise 'goede communicatie' over werkafspraken en de wijze van communiceren is. Tijdens de implementatiefase met de 2 winnaars zal dit volledig uitgewerkt worden.
7		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad /3.3.3 meest voorkomende functies	Verwacht u dat door steeds verdere digitalisering in combinatie met ontwikkelingen AI dat er een verschuiving komt in uit te vragen profielen voor de gestelde 6 komende contractjaren? Zo ja wat is hierop uw verwachting/ inschatting?	Aanbestedende dienst kan deze vraag niet beantwoorden. Want de Aanbestedende dienst vraagt in SG4 uw visie op de marktontwikkelingen, en dus hoe o.a. digitalisering ons werkend bestand kan raken.
8		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad /3.3.2 rapportages	Het komt niet vaak voor dat een managementrapportage als kwalitatief gunningscriterium wordt uitgevraagd. Vaker komt deze als eis voor. Kunt u toelichten wat de reden is dat u een voorbeeld managementrapportage uitvraagt als kwalitatief gunningscriterium?	Aanbestedende dienst vraagt dit uit omdat het niet binair is (goed of fout), maar de rijkheid, kwaliteit en snelheid waarmee een rapportage, dashboard e.d. gemaakt en gepresenteerd wordt iets zegt over de kwaliteit van communicatie, sturing en relatiebeheer.
9		1 Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen /3. Eisen ten aanzien van de opdrachtbevestiging	Als er een wijziging is in de opdracht en/ of tariefstelling, dan ontvangt u een emailnotificatie met een link naar de portal van opdrachtnemer. Daarin ziet u eenvoudig wat er in de opdracht gewijzigd is en per wanneer. U bent hiermee direct volledig op de hoogte van welke wijziging er heeft plaatsgevonden. Is deze werkwijze akkoord voor u?	Ja, dat is akkoord.

10	1	Bijlage 10 - def v1.0 - SLA /2. Kwaliteit & Plaatsing KPI's 2.2	Omdat bij een mini-competitie (waarbij één bureau de opdracht wint) het onmogelijk is om één bureau 100% van de vacatures geven, is de huidige KPI van '95% aandeel per bureau' niet logisch. Ons voorstel: Zou de KPI niet verandert moeten worden naar 95% vulling van de 50% meest geschikte/relevante opdrachten?	Nee, dat is niet akkoord. Er staat geen "95% aandeel per bureau", maar "cumulatief", zijnde het doel voor 2 bureaus tezamen. Desalniettemin, u bent in de gelegenheid een aangepast voorstel te doen van wat voor u haalbare en realistische KPI's zijn.
11	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad /3.3.2 aanvragen	Voor welke profielen heeft u afgelopen jaar gebruik gemaakt van een spoedaanvraag? En hoe vaak is dit voorgekomen?	Aanbestedende dienst heeft afgelopen jaar een spoeduitvraag uitgezet bij de landelijke verkiezingen voor stemmentellers en van de zomer een keer voor havenstewards
12	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad /3.3.4 communicatie	Via welk kanaal wordt nu het meest contact opgenomen? Telefonisch? Per mail? Whats app? Andere kanalen?	Dit kan verschillen per team, afdeling en (soms) per persoon.
13	1	Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst/ Artikel 2.5	Onze opdrachtbevestigingen worden automatisch opgemaakt en hebben daarom een vast format. De volgende gegevens worden op de opdrachtbevestiging getoond: - Contactpersoon opdrachtgever - Start- en einddatum - Naam flexwerker en geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie - Werktijden, urenomvang en functie - Beloningsregeling/CAO en inschaling - Uurtarief (excl. btw) en ingangsdatum tarief - Kostenremuneratie Gaat u hiermee akkoord?	Aanbestedende dienst gaat hier niet mee akkoord.
14	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen/ Eis 23	In deze eis lijkt u op een payrollconstructie te doelen, kunt u deze eis nader toelichten voor inschrijvers?	Zie de beantwoording van vraag 77.
15	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen /Eis 12	U geeft aan dat u de ingediende declaraties van de inhuurkracht in de portal van de opdrachtnemer wilt kunnen accorderen. In het digitale urenregistratiesysteem van de opdrachtnemer kunt u declaraties inzien, afkeuren of corrigeren tot 4 weken terug. Bent u akkoord met deze werkwijze?	Ja, dat is akkoord.
16	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen /Eis 8	In eis 8 spreekt u over een G-rekening. Nederlandse beursgenoteerde uitzendbureaus kunnen als alternatief voor het storten op een G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van omzetbelasting en loonheffingen. De Belastingdienst geeft ons jaarlijks een verklaring met de vereiste zekerheidstelling. Deze kunnen wij op verzoek overleggen. Bent u akkoord met dit alternatief voor het gebruik van de G-rekening?	Ja, dat is akkoord.
17	1	Bijlage 10 - def v1.0 - SLA /2. Kwaliteit & Plaatsing KPI's 2.6	Kunt u nog toevoegen welke formule hierop van toepassing is voor de berekening? Bijvoorbeeld: Ongewenste uitstroom per kwartaal/ tegen werkenden van dat kwartaal * 100% = uitstroom%	De formule wordt aangepast , om er een voortschrijdend cijfer van te maken. Dus in Q1 zijn het de Q1-cijfers. Per Q2 is het Q1+Q2, voor Q3 = Q1 t/m Q3. Aanbestedende dienst evalueert weliswaar per kwartaal, echter de norm is per jaar, dus er is ruimte voor onder/overprestatie per Q, om het jaardoel te bereiken.
18	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen / Eis 9	Een VOG is een gevoelig document, omdat hier persoonsgegevens op staan. Er moet zorgvuldig mee worden omgegaan. Wij mogen volgens de De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) hiervan geen kopie aan u verstrekken. Binnen onze organisatie worden deze documenten zorgvuldig opgeslagen en wij geven u door of een kandidaat al dan niet kan starten ivm het voldoen aan de selectie-eisen. Mocht u zelf persé inzage willen hebben, dan dient u dit zelf rechtstreeks te vragen aan de flexibele arbeidskracht (en uw vraag te motiveren). Kunt u bevestigen dat u hiermee voldoet aan de AVG en dat deze werkwijze volstaat?	Aanbestedende dienst kan dit bevestigen.
19	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad /15.4 Een inschrijving per organisatie	Inschrijver kan voor het aantonen van de onafhankelijkheid een verklaring overleggen ondertekend door een bevoegd directeur van onze organisatie. Deze verklaring zou, op uw verzoek, schriftelijk bevestigen dat onze inschrijving volledig onafhankelijk van de andere concernpartij is opgesteld en dat de eerlijke mededinging hierbij is nageleefd. Is dit voor u een acceptabel bewijs?	Dit is voor Aanbestedende dienst acceptabel bewijs indien de verklaring is ondertekend door een bevoegde directeur vanuit het concern (Moedermaatschappij).
20	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 3.3.2 onboarding	Kunt u naast de beschreven voorbeelden over onboarding toelichten hoe het onboardingsproces er verder uitziet (welke aspecten verwacht u nog meer van uw uitzendpartner)?	Nee, dat kunnen we nu niet. We ontvangen graag uw advies en voorstel wat volgens uw expertise 'onboarding' moet inhouden. Tijdens de implementatiefase met de 2 winnaars zal dit volledig uitgewerkt worden.

21		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 3.3.3 buiten scope	Indien u aanvragen aan opdrachtnemers voorlegt die in deze raamovereenkomst buiten scope zijn, dan gaat inschrijver ervan uit dat deze geen onderdeel zijn van de KPI-afspraken. Kunt u dat bevestigen?	Dit kan aanbestedende dienst bevestigen.
22		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 6.15.2 Beroep op Derden	Indien Inschrijver een beroep moet doen op inbreng van Derden, dan dient Inschrijver aan te tonen en te onderbouwen dat zij daadwerkelijk een beroep op deze Derde kan doen. Inschrijver zal zich beroepen op de financieel economische draagkracht van de holding. Volstaat het overleggen van een bij het handelsregister gedeponeerde verklaring inzake artikel 2:403, sub f BW? Zo ja, wanneer in het aanbestedingsproces dient deze verklaring overlegd te worden?	Dit volstaat deels. Inschrijver dient dit ook te vermelden in het Uniform Europees Aanbestedingsdocument op welke Derden zij een beroep doet. Tevens dient iedere partij waarop een beroep wordt gedaan een UEA in vullen, rechtsgeldig te ondertekenen en bij de inschrijving te voegen.
23		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 3.4.5 bulkaanvragen	U spreekt hier over bulkaanvragen; 1) voor welke functies komen deze bulkaanvragen voor? 2) Kunt u daarnaast toelichten of daar vaste instroommomenten voor zijn en om hoeveel aanvragen het dan tegelijk gaat?	1) U kunt hierbij denken aan functies als Stemmenteller, havensteward en medewerker KCC. 2) Deze behoefte kan situationeel ontstaan en is niet op voorhand te kwantificeren noch te voorspellen.
24		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 6.15.4 Een inschrijving per organisatie	U vermeldt dat, als meerdere ondernemingen binnen een concern zich inschrijven, de inschrijver moet aantonen dat de betreffende inschrijving onafhankelijk van andere concernonderdelen tot stand is gekomen. Deze voorwaarde is acceptabel voor inschrijver. Echter, uw standpunt dat de inschrijvingen van alle tot het betreffende concern worden uitgesloten van deelname als zij dit niet eenduidig en naar genoegen van Aanbestedende dienst kunnen aantonen, vinden wij disproportioneel. De controle over het bewijs van onafhankelijkheid door een andere inschrijver binnen hetzelfde concern ligt buiten de invloedssfeer van de inschrijver, juist vanwege het principe van onafhankelijkheid. Voorts impliceert het onvermogen tot bewijs door een andere concernpartij geen gebrek aan onafhankelijkheid van de inschrijvende partij zelf. Daarom beschouwt de inschrijver het als proportioneel om uitsluitend de inschrijving van de partij die het bewijs niet kan leveren, ongeldig te verklaren. Bent u bereid deze voorwaarde aan te passen?	Zie antwoord vraag 19. Middels een verklaring van een bevoegde directeur vanuit het concern (Moedermaatschappij) is dit voor beide betrokken concernpartijen al afgedekt.
25		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 8.3	Hoe bepaalt u of de door inschrijvers verstrekte percentages en factoren marktconform en realistisch zijn, ook omdat u de omrekenfactoren geminimaliseerd en gemaximaliseerd heeft?	Naar de mening van Aanbestedende dienst wordt marktconformiteit bepaald door de markt. Op het moment dat een aangeboden omrekenfactor binnen de bandbreedte ligt die wij hebben aangegeven en waarop door de markt geen breed gedragen aanpassingen zijn gevraagd in de nota van inlichtingen mogen we uit gaan van marktconformiteit.
26		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 8.2 Berekening punten kwaliteit	Kunt u specificeren wat het onderscheid is tussen "toegevoegde waarde" zoals benoemd bij Relevantantie/Specifiek, en het criterium Meerwaarde?	De definitie van meerwaarde is uitgebreider beschreven dan de 'toegevoegde waarde' onder de definitie van Relevantantie/ specifiek. Voor de duidelijkheid zal de zin onder 'Relevantantie/ specifiek' worden verwijderd in bijgevoegde Aanbestedingsleidraad v1.1. U kunt uitgaan van de definitie van 'Meerwaarde'.
27		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 8.2	Kunt u de criteria verduidelijken die de beoordelaars zullen hanteren om te toetsen of de plannen en visies haalbaar zijn (zowel technisch als in tijd)? Met deze toelichting is het voor inschrijvers duidelijk wanneer iets zich kwalificeert als realistisch.	Uw uitwerkingen worden beoordeeld door een ervaren en ter zake kundig beoordelingsteam. Zij zullen in uw uitwerking onder andere kijken naar de bewijsvoering die u aandraagt om uw visie en plannen te ondersteunen en zullen hun ervaring en kundigheid gebruiken om te bepalen hoe realistisch uw plan daadwerkelijk is.
28		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad/ 8.1.1 SGC1: ORGANISATIE VERWACHTINGEN EN WENSEN	Inschrijver gaat er hier vanuit dat u maximaal 5 A4 bedoelt, kunt u dat bevestigen?	Ja, dat is correct.
29		1 Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen / 4. Eisen ten aanzien van tarieven Flexibele arbeidskrachten	Zie ook de vraag bij artikel 5.1 van de Raamovereenkomst: op grond van de WAB (art 7:628a BW) en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden hebben flexkrachten in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren die 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). Wij zullen deze uren bij u in rekening brengen. Kunt u bevestigen dat u voor betaling zal zorgen? Zo niet, graag uw toelichting.	Zie de beantwoording van vraag 2.
30		1 Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst / Artikel 5. Prijs en betaling	In artikel 5.4 geeft u aan dat u een betalingstermijn van 30 dagen hanteert. Dit betekent dat onze organisatie de salariskosten van medewerkers aanzienlijk langer moet voorfinancieren dan gebruikelijk. Wij stellen daarom voor een betalingstermijn van maximaal 14 dagen te hanteren. Gaat u hiermee akkoord?	Nee, dat is niet akkoord. Het streven is z.s.m. te betalen, dat doen we in de praktijk ook al vaak binnen 14 dagen, echter, daar kunnen en mogen we geen garantie op afgeven.

31		1 Protocol-SROI-2020 Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond/ 11. Proces	De strenge eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) verplichten ons om zeer kritisch te zijn op de verwerking van persoonsgegevens. Dit geldt in het bijzonder voor de eis van doelbinding (art. 6 lid 4 AVG), waarbij gegevens die zijn verzameld voor Loonkostenvoordelen (LKV) mogelijk niet voor SROI-doeleinden mogen worden hergebruikt. Hoe dient Inschrijver, met inachtneming van de AVG en het verbod op de verwerking van bijzondere persoonsgegevens (zoals gezondheidsgegevens), de SROI-waarde aan te tonen van kandidaten die vallen onder gezondheidsgerelateerde uitkeringen of doelgroepen? Kan de Aanbestedende Dienst instemmen met het voorstel om, na definitieve gunning, passende en AVG-conforme afspraken te maken over de exacte bewijslast? Het doel is om enkel strikt noodzakelijke, niet-bijzondere persoonsgegevens (zoals uniek nummer, urenomvang en contractduur) te delen die nodig zijn voor de SROI-waarde, om zo de doelbinding en anonimiteit te waarborgen. Zo nee, waarom niet?	De Tool WIZZR die wij gebruiken is en in combinatie met een verwerkersovereenkomst en ISO27001 gecertificeerd. Gegevens die nodig zijn om aan de bouwblokkenmethode invulling te geven (hieraan te voldoen), alsmede de NAW-gegevens zijn nodig om deze informatie te kunnen valideren en hierna goed te keuren.
32		1 Protocol-SROI-2020 Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. / 7. Vormen SROI- invulling	Volstaat het ook als aan de doelgroep een baan wordt aangeboden bij een organisatie in Gemeente Haarlem, Zandvoort, maar niet bij de gemeente zelf? (bv kandidaat past niet op profiel van Gemeenten, maar wel bij organisatie in zelfde gemeente)	Ja, dit volstaat.
33		1 Protocol-SROI-2020 Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond / 5. Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO)	U schrijft "Opdrachtnemer voldoet aan de SROI-eis als: - hij is gecertificeerd volgens de PSO van TNO (of een gelijkwaardige certificering) op trede 2 (bovengemiddeld) of trede 3 (koploper) én - aan Opdrachtgever een certificaat hiervan overlegt met een geldigheidsduur gelijk aan of groter dan de looptijd van de opdracht". Klopt het u met "voldoet aan de SROI-eis" bedoelt dat, als wordt voldaan aan de twee gestelde eisen, er geen aparte eis van 5% SROI- invulling meer geldt?	Er is een 'korting' van toepassing op de eis van 5% SROI- invulling, als aan genoemde certificeringen is voldaan.
34		1 Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen/ 10. Eisen ten aanzien van Raamovereenkomst en voorwaarden	Wilt u inschrijvers inzicht geven in hoe uw huidige populatie uitzendkrachten eruit ziet? Hoeveel uitzendkrachten zijn er momenteel werkzaam (uitgesplitst in fase A, B en C)?	Van alle uitzendkrachten zit 75% in fase A en 25% in Fase B. Er zijn geen uitzendkrachten werkzaam binnen Aanbestedende dienst in fase C.
35		1 Bijlage 10 - def v1.0 - SLA /3. Tevredenheid & Samenwerking KPI's 3.5	Wilt u hier toevoegen dat dit gaat over gerealiseerde omzet van de uitzendpartij?	Aanbestedende dienst zal dit toevoegen aan de SLA v1.1.
36		1 Bijlage 10 - def v1.0 - SLA / 3. Tevredenheid & Samenwerking KPI's 3.3	1) Klopt het dat de KPI tooling tevredenheid gaat over de door opdrachtgever gebruikte tooling tijdens de opdracht (waar AI en BI een onderdeel van is)? 2) Hoe wordt de tevredenheid hierop gemeten en door wie?	1) Aanbestedende dienst kan dit bevestigen 2) Medewerkertevredenheid door het Bureau, klanttevredenheid door de aanbestedende dienst. Er is al een KlantTevredenheidsOnderzoek, wat we tijdens de implementatie zullen bespreken en voor toekomstige onderzoeken tijdig inrichten.
37		1 Bijlage 10 - def v1.0 - SLA / 3. Tevredenheid & Samenwerking KPI's	Hoe worden 3.1 en 3.2. gemeten? In opdracht vanuit uitzendpartij of vanuit Gemeente Haarlem zelf?	3.1 door uitzendbureaus, 3.2 door de gemeente zelf.
38		1 Bijlage 10 - def v1.0 - SLA / 2. Kwaliteit & Plaatsing KPI's 2.7	U geeft aan dat het verzuim max 3%, met een jaarlijkse reductie van 0,5% mag zijn. Dat zou betekenen dat het ziekteverzuim na 6 jaar 0% moet zijn. Inschrijver acht dit niet realistisch. Het gemiddelde ziekteverzuim bij Gemeenten lag in 2024 namelijk op 6,7%. Het gemiddelde verzuim van BV Nederland is voor 2025 (nog excl laatste kwartaal) 5,8%. Ons voorstel is dan ook om de norm voor deze KPI te zetten op 5% met een verlaging totaal met 0,5%. Stemt u hiermee in?	Ja, wij zullen de KPI bijstellen naar de verzuimnorm die staat op 5.6%. Zie ook de beantwoording van vraag 70.
39		1 Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst / Artikel 5. Prijs en betaling	In Eis 37 wordt e-facturatie via Peppol geëist. In artikel 5.4 staat echter dat er een geacordeerde bijlage moet worden meegezonden. Wij verwerken de specificaties direct als data in het Peppol-bericht, waardoor de inhoud controleerbaar is. Het toevoegen van losse bijlagen is in ons geautomatiseerde proces technisch niet mogelijk. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat een Peppol-factuur (Eis 37) volstaat, en dat de losse bijlage uit artikel 5.4 daarmee niet vereist is?	Ja, Aanbestedende dienst kan bevestigen dat een Peppol-factuur conform eis 37 volstaat. Eis 12 en artikel 5.3 van de Raamovereenkomst blijft onverkort van toepassing. De uren dienen geacordeerd te zijn voordat deze gefactureerd mogen worden.

40	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen / 6. Eisen ten aanzien van communicatie	Er zijn 22 inhurende afdelingen verdeeld over Haarlem en Zandvoort, met diverse werklocaties, op welke locatie is deze eis van toepassing of wordt dit aan de hand van de behoefte van zowel inhurende managers als uitzendkrachten nader bepaald? En mogelijk gedurende de overeenkomst gewijzigd?	Het antwoord daarop is tweeledig antwoord: 1. Werklocaties voor de uitzendkrachten is op de standplaats waar de afdeling zit waar iemand voor wordt ingehuurd 2. Werklocaties voor de wekelijkse bezoeken en maandelijkse inlooppessies: dit is alternerend op de 2 grote kantoren van gemeente Haarlem: locatie Raakspoor (achter onze Publiekshal) en Zijlpoort (oude postkantoor; gevestigd op gedempte oude gracht 2).
41	1	Bijlage 10 - def v1.0 - SLA / 2. Kwaliteit & Plaatsing KPI's 2.4	Hoe berekent u deze continuïteit: bijvoorbeeld het aantal uitzendkrachten dat de opdracht niet afrondt tov van het aantal werkende uitzendkrachten? Graag uw toelichting	Aanbestedende dienst berekent dit door het aantal uitzendkrachten dat opdracht wél afrondt t.o.v. totaal aantal werkende uitzendkrachten.
42	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen/ 10. Eisen ten aanzien van Raamovereenkomst en voorwaarden	Kunt u bevestigen dat deze eis zich beperkt tot "relevante ervaringen" die de dienstverlening aan Haarlem/Zandvoort direct kunnen beïnvloeden, en niet ziet op het delen van vertrouwelijke contractuele details van derden?	Het is Aanbestedende dienst niet volledig duidelijk naar welke eis en/of naar welke relevante ervaringen u in uw vraag verwijst. Kunt u dit verduidelijken in de tweede Nota van Inlichtingen?
43	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen / 10. Eisen ten aanzien van Raamovereenkomst en voorwaarden	U geeft aan dat lopende opdrachten worden uitgediend bij de huidige contractpartij. Inschrijver adviseert u om een uiterlijke datum te hanteren van 3 maanden na ingangsdatum van de nieuwe raamovereenkomst. De uitzendkrachten kunnen vervolgens solliciteren op de nieuwe opdracht bij de nieuwe leverancier. Het hanteren van deze maximale termijn van drie maanden heeft als voordelen dat er geen lang lopende transitiefase van de huidige contractpartij naar de nieuwe partij is, dat de gehele flexopulatie vanaf dat moment via maximaal 1 partij werkt en de administratieve werklast hierdoor afneemt.	Nee, dat is niet akkoord.
44	1	Bijlage 1 - def - Algemene Inkoopvoorwaarden Diensten gemeente Haarlem / Artikel 1 Begrippen	In artikel 1 zijn verschillende definities opgenomen. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden achten wij het van belang dat onderstaande definities worden toegevoegd, de huidige definities zijn wat Opdrachtnemer betreft vrij algemeen omschreven en niet toegespitst op de daadwerkelijk te leveren dienst van de Opdrachtnemer. Kunt u er mee akkoord gaan onderstaande begrippen -door deze op te nemen in de overeenkomst- toe te voegen, dan wel aan te passen in de Algemene inkoopvoorwaarden? Zo niet kunt u uw beslissing nader toelichten/motiveren? Diensten: het door Opdrachtnemer op basis van een onder deze Raamovereenkomst gesloten Nadere Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Uitzendkrachten (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 Aanbestedingsstukken. Uitzendkrachten (Flexibele Arbeidskracht): natuurlijke persoon die in een rechtsverhouding staat tot Opdrachtnemer of tot een toeleverancier van Opdrachtnemer die krachtens een Nadere Overeenkomst ter beschikking is gesteld aan Opdrachtgever en onder diens leiding en toezicht werkzaamheden verricht op basis van een Uitzendovereenkomst, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Flexibele Arbeidskracht.	De Aanbestedende dienst is daartoe niet bereid. De Aanbestedingsstukken zijn opgesteld met inachtneming van de termen zoals opgenomen in de huidige definities. Het gaat niet aan om 'halverwege de rit' nieuwe terminologie / definities te introduceren. Hierdoor zou het nodig worden om de aanwezige documenten te controleren op herziening dan wel worden definities opgenomen welke in de verdere stukken niet gebruikt worden.
45	1	Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst / Artikel 14. Geheimhouding	Hier wordt een boete gesteld op de overtreding van de geheimhoudingsverplichtingen. Deze boetebepaling is vastgesteld op €25.000,- per overtreding, maar kent geen maximaal bedrag per jaar of aantal keer dat hij kan worden opgelegd. Wij lopen ook aan tegen een formeel punt: we zijn als grote onderneming gebonden aan Corporate Gouvenanceregels en mogen vanwege risicobeheersing geen ongelimiteerde boetebepalingen accepteren. Vraag: Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van €50.000,- per jaar?	Aanbestedende dienst kan niet instemmen met de suggestie van Inschrijver. Voor de Aanbestedende dienst kan schending van geheimhouding, zeker gelet op de bijzondere positie als gemeente en zeker waar vertrouwelijke gegevens raken aan privacy, dermate verstrekende gevolgen hebben dat zij het opportuun vindt om schending van vertrouwelijkheid per gebeurtenis te kunnen beboeten met een bedrag van €25.000,-. Een maximering per jaar zou de effectiviteit van deze bepaling beknotten, immers na meerdere schendingen is deze bepaling nog slechts een 'papieren tijger'. Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met het maximeren van de boete op jaarbasis. Reden hiervoor is dat opdrachtgever ervan uit gaat dat deze boete niet opgelegd hoeft te worden, omdat opdrachtnemer haar medewerkers goed screent en informeert.

46	1 Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen / Eis 4	In Eis 4 staat dat Opdrachtnemer verplicht is de Flexibele arbeidskracht te informeren over o.a. veiligheids- en gezondheidsrisico's, bediening van machines en handelwijze bij calamiteiten. Opdrachtnemer merkt op dat zij als formele werkgever niet bekend is met de specifieke situatie op de werkvloer van Opdrachtgever. Aangezien de Opdrachtgever in het kader van de Arboret als inlener verantwoordelijk is voor de veiligheid op de werkplek, ligt de bron van deze informatie bij Opdrachtgever Kan Opdrachtgever bevestigen dat de verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer zich hier beperkt tot een doorleidingsplicht? Dit zou inhouden dat Opdrachtgever de inhoudelijke, locatiespecifieke informatie (zoals machine-instructies, RI&E en ontruimingsplannen) tijdig aanlevert aan Opdrachtnemer, waarna Opdrachtnemer zorgdraagt dat deze informatie bij de kandidaat terechtkomt.	Aanbestedende dienst beschouwt hier een breng- en haalplicht van beide kanten. Aanbestedende dienst is zich bewust van het feit dat leiding en toezicht een eigen verantwoordelijkheid met zich meebrengt, en dat wij informatie daardoor beschikbaar moeten stellen in het kader van onze 'brengplicht'. Wel wordt verwacht dat Aanbestedende dienst begrijpt dat het goed leren kennen van Aanbestedende dienst, met zijn specifieke afdelingen, onderdeel is van de kennis die opgehaald en verwerkt wordt ten behoeve van het goed voorbereiden van de Flexibele arbeidskracht en voor overdracht naar collega's, en dat Opdrachtnemer dus eventueel ontbrekende informatie tijdig navraagt en Aanbestedende dienst daarop attendeert, in het kader van haar 'haalplicht'.
47	1 Bijlage 3 - def v1.0 - Raamovereenkomst / Artikel 11. Verzekering	Inschrijver is onderdeel van een groot concern met wereldwijde verzekeringspolissen. Het is binnen onze verzekering niet toegestaan mededeling te doen over eerdere claims onder dezelfde polis in het lopende verzekeringsjaar en het is ons beleid om een verzekeringscertificaat te verstrekken als bewijs van dekking. Bent u bereid dit certificaat te accepteren als afdoende bewijs in plaats van de polisbladen, mededeling over eerdere claims en betalingsbewijzen?	Ja, dat is akkoord.
48	1 Goed werkgeverschap	Flexkrachten verrichten hun werkzaamheden voor en onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever (aldus de wet). Omdat de Opdrachtgever (en niet de Opdrachtnemer) invloed heeft op wat erop de werkvloer plaatsvindt, behoort de Opdrachtgever ook de verantwoordelijkheid te dragen richting de Flexkrachten en Opdrachtnemer in het onverhoopte geval dat er iets mis gaat op die werkvloer. Juridisch geformuleerd betekent dit dat u richting de Flexkrachten en Opdrachtnemer verantwoordelijk bent voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. En dat u (en niet Opdrachtnemer), verantwoordelijk behoort te zijn voor schade veroorzaakt en/of geleden door de Flexkrachten op de werkvloer. Kunt u bevestigen dat de Opdrachtgever zich gedraagt als goed werkgever en altijd de bepalingen zoals opgenomen in de wet zal volgen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	Aanbestedende dienst is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ingevolge het bepaalde in artikel 7:658 BW. De Raamovereenkomst zal worden aangepast door in de slotbepaling op te nemen dat Opdrachtgever zich gedraagt ten aanzien van de Flexibele arbeidskracht in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:658 BW.
49	1 Digitale ondertekening	Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van digitale ondertekening via CM Sign. In de Europese eIDAS-verordening is bepaald dat elektronische handtekeningen in heel Europa gestandaardiseerd en rechtsgeldig zijn. CM Sign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via CM Sign? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Ja, dat is akkoord.
50	1 Raamovereenkomst artikel 14	Opdrachtnemer is als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming wettelijk verplicht om een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader dienen boeteclausules niet alleen per gebeurtenis, maar ook op jaarbasis te worden gemaximeerd. Indien namelijk alleen een maximum per gebeurtenis geldt, dan kunnen er in theorie oneindig veel boetes worden opgelegd, waardoor in feite sprake is van een ongelimiteerde boeteclausule. Het aanvaarden van een dergelijke ongelimiteerde boeteclausule brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. [bij aanbesteding toevoegen: in verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel.] Wij verzoeken u derhalve de boete te maximeren tot een bedrag van €100.000,- per jaar. Bent u daartoe bereid? Zo nee, met welke beperking op jaarbasis kunt u wel instemmen? Mocht u niet bereid zijn om een beperking op jaarbasis op te nemen, dan verzoeken wij u om te motiveren wat uw bezwaren zijn.	Zie de beantwoording van vraag 45.
51	1 Raamovereenkomst artikel 14	Kunt u bevestigen dat de boete in artikel 14 van de raamovereenkomst niet geldt ten aanzien van het aan Opdrachtgever ter beschikking gestelde personeel? Aangezien Opdrachtnemer geen leiding en toezicht heeft over dit personeel kan zij niet verantwoordelijk zijn voor eventuele schending van geheimhouding.	Aanbestedende dienst kan dit niet bevestigen.
52	1 Raamovereenkomst artikel 9	Bent u bereid overeen te komen dat partijen jegens elkaar slechts aansprakelijk zijn voor directe schade en dat indirecte schade (daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie) in alle gevallen is uitgesloten? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst is niet bereid de suggestie van Inschrijver onverkort over te nemen. De termen directe en indirecte schade hebben naar Nederlands recht namelijk geen vaste betekenis. De door Inschrijver geopperde wijziging vat de Aanbestedende dienst dan ook op als beperking van de aansprakelijkheid voor met name genoemde vormen van schade. De Aanbestedende dienst is bereid de aansprakelijkheid voor gevolgschade, gederfde winst en gemiste besparingen uit te sluiten. Schade in verband met boetes, imago en bedrijfsstagnatie heeft een sterke relatie met de kwaliteit van de ingehuurde krachten en het is dan ook niet onredelijk dit risico bij de aanbieder daarvan te leggen. De Raamovereenkomst v1.1 is dienovereenkomstig aangepast.

53		1 Raamovereenkomst artikel 5.1	Op grond van wet- en regelgeving en de ABU-cao heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele 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. Wij missen hierover een bepaling in de aanbestedingsstukken en wijzen u daarom graag op het volgende. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft: 1) De wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst. 2) Uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op. 3) Wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de Flexibele Arbeidskracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4) Uren besteed aan verplichte scholing: volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Zie de beantwoording van vraag 2.
54		1 Algemene voorwaarden artikel 18.2	Het is voor opdrachtnemer als onderdeel van een groot concern niet mogelijk een kopie van de polis te verstrekken. Wel kan opdrachtnemer een verzekeringscertificaat overleggen, waaruit volgt dat zij afdoende verzekerd is. Kunt u bevestigen dat dit certificaat volstaat?	Ja, dat is akkoord.
55		1 Algemene voorwaarden artikel 16	Kunt u bevestigen dat, gelet op de dienstverlening, dit artikel niet van toepassing is? Zo nee, kunt u toelichten waarom?	Nee, Aanbestedende dienst kan dat niet bevestigen.
56		1 Algemene voorwaarden artikel 14.2	Dit artikel biedt Opdrachtgever de mogelijkheid de Raamovereenkomst op ieder moment zonder enige reden op te zeggen zonder enige schadeloosstelling richting opdrachtnemer, dit is onwenselijk voor Opdrachtnemer, bent u bereid dit artikel te laten vervallen dan wel een redelijke opzegtermijn hiervoor te hanteren?	De Aanbestedende dienst is niet bereid de opzegtermijn te wijzigen. Het moge duidelijk zijn dat de aanbestedende dienst zich niet lichtvaardig op deze bepaling zal beroepen. Indien dit toch gebeurt dan is er naar alle waarschijnlijkheid ook een dringende (politieke / bestuurlijke) reden hiervoor en is daarmee geboden om op zo kort mogelijke termijn de overeenkomst te kunnen beëindigen.
57		1 Algemene voorwaarden artikel 4	1) De dienstverlening tussen partijen leent zich niet voor acceptatie van de diensten. Indien Opdrachtgever de door de flexibele arbeidskracht gewerkte uren goedkeurt in het kader van een nadere opdracht met een inspanningsverplichting, dan wordt daarmee de dienst geacht te zijn geaccepteerd? Kunt u dat bevestigen? 2) Kunt u tevens bevestigen dat bij een nadere offerte met een resultaatverplichting partijen nadere afspraken overeenkomen over de acceptatie van de dienst?	1) Aanbestedende dienst kan dat bevestigen. 2) Als er een Nadere Offerte wordt uitgevraagd met een resultaatverplichting zullen Aanbestedende dienst en Opdrachtnemer nader afspraken overeenkomen.
58		1 Algemene voorwaarden artikel 4.1- Fatale termijnen	De dienstverlening tussen partijen leent zich niet voor fatale termijnen en het melden van een dreigende termijnoverschrijding nu de dienstverlening is gebaseerd op een inspanningsverplichting. Bent u bereid deze bepaling niet van toepassing te verklaren?	Ja, daartoe is aanbestedende dienst bereid. De raamovereenkomst zal hierop worden aangepast.
59		1 Algemene voorwaarden artikel 3 Garantie	Bent u bereid het woord 'garandeert' te vervangen door 'zal zich maximaal inspannen om', nu de dienstverlening tussen partijen zich richt op een inspanningsverplichting en niet een resultaatverplichting?	Naar het oordeel van Aanbestedende dienst dwingt de aard/karakter van de dienstverlening niet tot een dergelijke wijziging van de bepaling.
60		1 Algemene voorwaarden - Definities	Bent u bereid om voor het woord 'tekortkomingen' het woord 'toerekenbare' in te voegen? Zo nee, waarom niet?	Nee, dat is niet akkoord. De definitie impliceert reeds dat beroepsfouten toerekenbaar zijn.
61		1 PvE eis 8 - G-rekening	Nu Opdrachtnemer (i) voldoet aan de NEN-4400 normen en is geregistreerd in het SNA-register en (ii) beschikt over een verklaring 'goedkeuring alternatief voor het storten op de G-rekening' van de Belastingdienst, is het betalen op een G-rekening niet nodig. Bent u bereid dat hier aan toe te voegen dat zolang Opdrachtnemer daarover beschikt Opdrachtgever niet op de G-rekening zal betalen?	Ja, daartoe is aanbestedende dienst bereid.

62	1	SLA's duurzaamheid & niet-werkende link	In de aanbestedingsleidraad wordt vermeld dat er onder andere voor duurzaamheid SLA's zullen worden opgesteld, met een verwijzing naar het Programma van Eisen. In het PVE vinden wij echter uitsluitend een SLA terug met betrekking tot de reisafstand van kandidaten. Kunt u bevestigen of er geen aanvullende SLA's op het gebied van duurzaamheid worden opgesteld? Zo ja, kunt u aangeven welke dit zijn en waar deze te vinden zijn? Daarnaast merken wij op dat de link naar de website van de gemeente Zandvoort in de Aanbestedingsleidraad niet functioneert. Deze verwijzing leidt tot een melding dat de betreffende pagina niet (meer) bestaat. Kunt u een correcte link aanleveren?	1. Er zijn geen verdere KPI's op duurzaamheid opgenomen in het concept SLA. Eis 35 blijft van toepassing. 2. De niet functionerende link is vervangen in de aanbestedingsleidraad door de volgende link https://zandvoort.nl/projecten-en-beleid .
63	1	Markttoegang en proportionaliteit referentie-eisen	Kunt u toelichten op welke wijze de huidige invulling van de referentie-eisen proportioneel wordt geacht, aangezien deze eisen naar verwachting ertoe leiden dat slechts één of enkele bureaus in staat zullen zijn om een geldige referentie aan te leveren? Bent u bereid de referentie-eisen aan te passen om bredere markttoegang — met name voor reguliere uitzendorganisaties — te borgen?	Aanbestedende dienst heeft ten aanzien van de kerncompetenties verschillende vragen gehad. Op basis daarvan hebben we verschillende aanpassingen gedaan. Hiervoor verwijzen wij u onder andere naar de beantwoording van vraag 1, 115 en 116.
64	1	Kerncompetentie 2	Bent u bereid om de IT-gerelateerde functies te laten vervallen als verplicht onderdeel van de referentie-eisen? Deze functies zijn doorgaans specialistisch van aard en worden in de markt vaker ingevuld door detacheerders dan door generieke uitzendorganisaties. Daarnaast is het, gezien de krapte op de IT-arbeidsmarkt, in de praktijk niet gebruikelijk dat IT-professionals via uitzendconstructies worden ingezet.	Nee, dat is niet akkoord maar wij verwijzen u tegelijk naar de beantwoording van vraag 1.
65	1	Kerncompetentie 2	Is het toegestaan om referentievereiste 2 aan te tonen met twee afzonderlijke opdrachten in plaats van één opdracht, mits gezamenlijk aan alle inhoudelijke criteria wordt voldaan? Zo nee, kunt u toelichten waarom één opdracht verplicht is gesteld?	Zie de beantwoording van vraag 1.
66	1	Kerncompetentie 2	Kunt u bevestigen of Kerncompetentie 2 kan worden opgesplitst, zodat voor de IT-functies afzonderlijk een referentie mag worden aangeleverd? Dit zou het voor combinatiesamenstellingen mogelijk maken om gezamenlijk te voldoen aan deze geschiktheidseis. Momenteel lijkt één opdracht noodzakelijk, terwijl in de praktijk twee afzonderlijke opdrachten beter aansluiten op de gevraagde expertise.	Zie de beantwoording van vraag 1.
67	1	Referentieopdracht	Kunt u bevestigen of één referentieopdracht bij één opdrachtgever mag bestaan uit meerdere onderliggende overeenkomsten, zoals (raam)overeenkomsten en/of afzonderlijke deelopdrachten, mits deze gezamenlijk de gevraagde opdracht in aard en omvang afdekken?	Ja, dat is akkoord.
68	1	Bijlage 8 - def v1.0 - Prijzenblad Inhuur flexibele arbeid tm schaal 9 (uitzendbureaus) Menukaart overigen+incidentele	Het valt inschrijver op dat bepaalde kostenposten die onderdeel zijn van de werkelijke kostprijs, bijvoorbeeld betaald ouderschapsverlof in het tweede jaar, niet zijn opgenomen in het prijsblad. Kunt u aangeven of deze kostenposten alsnog aan het prijsblad moeten worden toegevoegd, of dat deze kosten, indien zij zich voordoen, separaat mogen worden doorgefactueerd aan de opdrachtgever?	Omdat deze kostenposten niet frequent voorkomen en daarmee niet structureel zijn, zijn ze niet opgenomen in het prijsblad. Indien deze voorkomen, moeten ze als incidenteel beschouwd worden en op die manier opgenomen en doorgefactureerd worden
69	1	Bijlage 8 - def v1.0 - Prijzenblad Inhuur flexibele arbeid tm schaal 9 (uitzendbureaus) Toelichting op tab 2026	Ter bevestiging, kunt u aangeven of het klopt dat inschrijvers een prijs moeten indienen voor het jaar 2026?	Ja, dat is correct.
70	1	Bijlage 10 - def v1.0 - SLA Inhuur flexibele arbeid tm schaal 9 (Uitzendbureaus) - 2.7 Verzuim	Aangezien in de SLA een KPI wordt gesteld voor het verzuim van uitzendkrachten, is het belangrijk om een goed beeld te hebben als Inschrijver van het huidige verzuim. Inschrijver begrijpt dat u het verzuimpercentage onder enkel Uitzendkrachten niet kunt delen. Kunt u wel het totale verzuim binnen de Gemeente Haarlem delen van de afgelopen 2 jaar?	Ja, dat kunnen wij delen. Verzuimnorm 5,6% 2025 - 12 maandelijks: Q1: 6,5% Q2: 6,4% Q3: 6,4% Trend 2021: 4,80% 2022: 6,00% 2023: 5,90% 2024: 6,40%

71	1	Bijlage 10 - def v1.0 - SLA Inhuur flexibele arbeid tm schaal 9 (Uitzendbureaus) - 2.7 Verzuim	In de SLA wordt een KPI gesteld voor maximaal 3% verzuim, met een jaarlijkse reductie van 0,5%, uitgaande van het huidige verzuimpercentage. Gezien recente landelijke trends waarbij het verzuim in Nederland momenteel tussen de 5 tot 6% ligt, plus bij gemeenten gemiddeld 6,7% is, vragen wij de aanbestedende dienst toelichten of deze KPI realistisch en haalbaar wordt geacht voor een contract van 6 jaar? Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim#:~:text=Ziekteverzuim%20neemt%20iets%20toe%20in,opzichte%20van%20het%20jaar%20ervoor.	Zie de beantwoording van vraag 38.
72	1	Bijlage 2 - def v1.0 - Programma van eisen Inhuur flexibele arbeid tm schaal 9 (uitzendbureaus) - Eis 23	Eis 23 bepaalt dat voor door de opdrachtgever zelf aangebrachte kandidaten een omrekenfactor moet worden gehanteerd die 0,3 punt lager ligt dan het reguliere tarief. Gezien het feit dat de abu cao van 2026 tot een hogere kostprijs leidt, kan deze verplichte verlaging resulteren in een tarief onder kostprijs, met name wanneer inschrijvers een zeer competitief regulier tarief aanbieden. Dit is voor inschrijvers niet wenselijk en financieel onhoudbaar is. Kunt u toelichten hoe de aanbestedende dienst verwacht dat opdrachtnemers hiermee omgaan, zodat zij kunnen voldoen aan de cao verplichtingen zonder financieel verlies te lijden?	Zie de beantwoording van vraag 77.
73	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad Flexibele Inhuur tm schaal 9 (uitzendbureaus) - 8.1.3.	In SGC3 staat "...maar ook de diverse communicatie-momenten binnen Gemeente Haarlem en Zandvoort en naar buiten" wordt verwezen naar "en naar buiten". Kunt u specificeren wat hiermee wordt bedoeld? Wordt hiermee communicatie richting externe partijen, media, burgers of andere externe stakeholders bedoeld, en zo ja, welke typen communicatie vallen hieronder volgens de aanbestedende dienst?	Aanbestedende dienst bedoelt hiermee "naar buiten" = communicatie door de bureaus, namens of over de gemeente.
74	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad Flexibele Inhuur tm schaal 9 (uitzendbureaus) - 8.1.2.	In SGC2 wordt aangegeven dat er wordt beoordeeld op "Slimme segmentatie". Kunt u toelichten wat de aanbestedende dienst verstaat onder "slim"? Daarnaast verzoeken wij u aan te geven hoe deze slimme segmentatie wordt gemeten.	Aanbestedende dienst veracht dat partijen deze slimme tools gebruiken en begrijpen wat ermee bedoeld wordt. Een nadere toelichting: met slim bedoelen we o.a. het gebruikmaken van moderne tooling en handige, praktische en 'logische' criteria binnen de tooling, waarbij de tool 'meedenkt' of 'zelf' adviezen genereert, zodat er 'slim' toegewerkt kan worden naar voor ons relevante segmentatie. Hoe slim de segmentatie op zichzelf is kan niet worden gemeten, wel in hoeverre bureaus tools presenteren en in het dagelijks werk gebruiken die het werk voor hen en ons vergemakkelijken en 'slimmer' maken.
75	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad Flexibele Inhuur tm schaal 9 (uitzendbureaus) - 8.1.1.	In gunningscriterium SGC1 wordt verwezen naar "het andere bureau". Aangezien in dit gunningscriterium wordt gesproken over de kandidaatreis van de uitzendkracht, verzoeken wij de aanbestedende dienst te verduidelijken welke relatie jullie zien tussen de uitzendkracht en "het andere bureau".	Zie paragraaf 3.4.5 in de aanbestedingsleidraad.
76	1	20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad Flexibele Inhuur tm schaal 9 (uitzendbureaus) - 8.1.1.	In het gunningscriterium SGC1 staat "uw kandidaatreis van start t/m beëindiging". Kunt u bevestigen of met "start" wordt bedoeld het moment van aanname van de kandidaat en niet het moment van sollicitatie? Indien hiermee een ander startmoment wordt bedoeld, kunt u dit dan nader specificeren?	Nee, het startmoment is niet het moment van aanname, noch het moment van sollicitatie. Met de kandidaatreis bedoelen wij de 'reis' die een persoon maakt vanaf het moment dat u een aanvraag ontvangt tot en met beëindiging van de opdracht. Uw uitwerking heeft dus betrekking op zowel de status Kandidaat als de status Uitzendkracht.
77	1	PvE eis 23	De aanbestedingsstukken geven aan dat opdrachtnemer voor het tewerkstellen/uitzenden van door de opdrachtgever zelf aangebrachte kandidaten een omrekenfactor moet aanbieden die 0,3 punt lager ligt dan de reguliere omrekenfactor. Gegadigde verzoekt om toelichting op deze eis. Kandidaten die door opdrachtgever zelf worden aangebracht vallen niet binnen de scope van deze aanbesteding, aangezien hierbij sprake is van payrolldienstverlening en niet van reguliere uitzending. Is de aanbestedende dienst bereid deze eis te laten vervallen of te heroverwegen?	Aanbestedende dienst zal eis 23 laten vervallen. Dit is aangepast in het Programma van eisen v1.1.
78	1	Leidraad 8.1.3	Kunt u aangeven of er sprake is van enige vorm van migratie van uitzendkrachten? Of het overnemen van lopende vacatures?	Er is geen sprake van een formele migratie van Uitzendkrachten.
79	1	Leidraad SGC1 en SGC3	"Het is inschrijver niet duidelijk waar het onderscheid ligt tussen de contactmomenten tijdens de kandidaatreis, wat in SGC1 uitgevraagd wordt, en de 'sterke communicatie gedurende het hele proces van uitzetten van een inhuuraanvraag t/m het beëindigen van een inhuuropdracht', wat in SGC3.1 uitgevraagd wordt. Behalve dat in SGC3.1 ook de communicatie met kandidaten/ uitzendkrachten meegenomen moet worden. Kunt u dat onderscheid verduidelijken? SGC1: 'introduceer uw kandidaatreis van start t/m beëindiging opdracht en waar de contactmomenten en interacties gedurende die reis met de Gemeente Haarlem en Zandvoort en het andere bureau zijn.' SGC3.1: 'werk uit hoe uw organisatie bij gemeente Haarlem en Zandvoort zorgt voor sterke communicatie en betrokkenheid bij heel uiteenlopende afdelingen en opdrachtgevers én kandidaten gedurende het hele proces van uitzetten van een inhuuraanvraag t/m het beëindigen van een inhuuropdracht.'"	Onder SG1 verwacht Aanbestedende Dienst een toelichting van het proces: "de reis"; alle mijlpalen en contactmomenten tijdens de reis. Onder SG3 verwacht Aanbestedende Dienst de wijze waarop communicatie en betrokkenheid gedurende de reis plaatsvindt, bijvoorbeeld met voorbeelden o.b.v. de mijlpalen en contactmomenten die bij SG1 benoemd zijn

80		1 bijlage 10 concept SLA	"In bijlage 10 'Concept SLA uitzendbureaus' vindt inschrijver 'verwachtingen' en 'opdracht'. In SGC3.2 worden ook vragen gesteld omtrent dit onderwerp en wordt een bijlage SLA (+ KPI's) gevraagd. 1) Kan aanbestedende dienst verduidelijken wat precies verwacht wordt van inschrijver? 2) Klopt de aanname dat deelvraag 3 en 5 van SGC3.2 beantwoord dienen te worden in 'een apart concept SLA met hoe KPI's gesteld, gewogen en gemeten worden ...', en dat hiermee bedoeld wordt dat we de verwachtingen en opdracht die in bijlage 10 staan uitwerken? Graag uw toelichting."	1) Zie ook de beantwoording van vraag 172. Een voorstel van een SLA die voldoet aan de verwachtingen en opdracht, waarbij de input van Aanbestedende dienst meegenomen wordt, overgenomen indien goed passend voor het bureau, of aangepast met toelichting als het bureau een betere optie heeft. 2) Aanbestedende dienst kan deze aanname bevestigen.
81		1 Leidraad 8.1.3	"In SGC3.2 worden 5 'deelvragen' uiteengezet. Bij het kopje 'Beantwoording' leest inschrijver dat het antwoord maximaal 2 A4 mag zijn, en welke bijlagen toegevoegd moeten worden. Het valt inschrijver op dat de onderwerpen van 'deelvragen' 2 t/m 5 (dus vanaf ""...we ontvangen bij het voorstel"" t/m ""...voor de SLA.""") allen terugkomen in één van de bijlagen. Het is inschrijver onduidelijk hoe hiermee om te gaan. 1. Kunnen wij aannemen dat de eerste deelvraag "Welke afspraken maken we over o.a. de introductie, inrichting en uitrust met uniforme briefingsformulieren en -routes, vacature-uitwisselingsmomenten, maar ook de diverse communicatie-momenten binnen Gemeente Haarlem en Zandvoort en naar buiten. Hoe gaan we volgens u uw team bij ons introduceren en alle relevante stakeholders (naast inhurende managers bijv. ook de OR) informeren?" terug moet komen in de beantwoording van maximaal 2 A4? 2.1. En dat de overige deelvragen uitsluitend terug komen in de bijlagen? En zo ja, wat zijn de exacte vormvereisten van de bijlagen (implementatieplan incl RASCI, concept management rapportage en aparte concept SLA inclusief? 2.2 Als vragen 2 t/m 5 niet uitsluitend in de bijlagen terug dienen te komen maar ook besproken dienen te worden in de 2 A4, kan aanbestedende dienst dan toelichten hoe de verdeling eruit moet zien van informatie in de 2 A4 t.o.v. informatie in de bijlagen?"	1) Aanbestedende dienst kan deze aanname bevestigen. 2) De RASCI mag in een A3 worden aangeleverd. De concept management rapportage in powerpoint of Word en de Concept in word of Excel. 3) Vraag 2.2: n.v.t.
82		1 Leidraad 8.1.3	In SGC3.2 wordt gesproken over 'de diverse communicatiemomenten'. 1) Kunt u aangeven welke momenten hier precies worden bedoeld? Gaat het om vooraf gedefinieerde, vaste momenten, of om de door gegadigde zelf in te vullen contactmomenten? 2) Wat wordt, in dezelfde zin, bedoeld met 'naar buiten'? Kunt u dat verder specificeren?	1) De mijlpalen en communicatiemomenten moeten door de bureaus zelf voorgesteld worden bij de vraag over de 'reis', dit gaat Aanbestedende dienst niet voorschrijven. 2) Zie de beantwoording van vraag 73.
83		1 Leidraad 8.1.3	In SGC3 wordt meerdere malen gesproken over kandidaten. Kan de aanbestedende dienst toelichten of hiermee specifiek 'uitzendkrachten' worden bedoeld (kandidaten die via de uitzendconstructie bij u werken) of dat het begrip 'kandidaten' wordt bedoeld (alle voorgedragen kandidaten, ongeacht of zij uiteindelijk starten)?	Ja, dat kunnen wij toelichten. U dient in uw beantwoording in te gaan op zowel kandidaten (voorgesteld maar nog niet werkzaam) en Uitzendkrachten (wel reeds gestart bij Opdrachtgever). Dit is toegevoegd aan paragraaf 8.1.3 van de Aanbestedingsleidraad v1.1 en als bijlage bij deze nota van inlichtingen gevoegd.
84		1 Leidraad 8.1.1	"In paragraaf 8.1.1. wordt gevraagd naar onze "visie op duurzaamheid en ontwikkeling van uw organisatie". 1. Voor gegadigde is niet duidelijk welke vorm van duurzaamheid hier wordt bedoeld. Gaat dit om duurzaamheid in het kader van SROI/inclusie, om interne duurzaamheidsmaatregelen binnen onze eigen bedrijfsvoering, of een andere invulling? 2. Daarnaast verzoekt gegadigde om toelichting wat de aanbestedende dienst precies bedoelt met "ontwikkeling van onze organisatie"". "	1) Zie de beantwoording van vraag 190. 2) Zie de beantwoording van vraag 189
85		1 Leidraad 8.1.1	In paragraaf 8.1.1. wordt beoordeeld op technologie en online zichtbaarheid. Het is gegadigde niet duidelijk wat onder "online zichtbaarheid" precies verstaan wordt in de context van dit subgunningscriterium. Kan de aanbestedende dienst toelichten wat zij hier wil zien? Heeft dit betrekking op online zichtbaarheid in het kader van werving of op een andere vorm van zichtbaarheid?	Ja, dit gaat om de online zichtbaarheid in het kader van Werving.
86		1 Leidraad 8.1.1	In paragraaf 8.1.1 wordt gesproken over 'uw kandidaatreis van start t/m beëindiging opdracht'. Dit roept enige verwarring op. Inschrijver hanteert voor mensen die nog niet zijn aangenomen de term 'kandidaat' en voor mensen vanaf het moment dat ze zijn aangenomen 'uitzendkracht'. Aangezien u spreekt over de periode van start t/m beëindiging van de opdracht, gaat inschrijver ervan uit dat u volgens het hierboven geschetste onderscheid 'uitzendkrachtreis' bedoelt. Is deze aanname correct?	Zie de beantwoording van vraag 76.

87		1 PvE eis 50	"In eis 50 stelt u dat lopende opdrachten (indien nodig) worden afgemaakt tot het einde van de opdracht, binnen de huidige Raamovereenkomst vastgestelde kaders. En dat lopende opdrachten zonder einddatum tot uiterlijk 6 maanden kunnen voortduren. 1) Begrijpt inschrijver het goed, dat de reeds afgegeven einddatum nog worden uitgediend tot die datum? Worden eventuele verlengingen van deze opdrachten beschouwd als nieuwe opdrachten en ondergebracht bij de nieuwe opdrachtnemers? Uiteraard zal inschrijver alle flexkrachten hierbij in de gelegenheid stellen via een zorgvuldig proces, inclusief een allocatiefunctie, conform de voorwaarden van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). 2) Is deze regeling over lopende opdrachten (conform eis 50) eveneens opgenomen in de huidige, aflopende Raamovereenkomst? Zo nee, wat staat hierover opgenomen? "	1) Ja, dat is correct. Een lopende Nadere Overeenkomst (NOK) loopt door tot de in de NOK afgesproken einddatum (inclusief verlengingen) en daarna is geen verlenging mogelijk. 2) Ja, deze regeling is eveneens opgenomen in de huidige overeenkomst.
88		1 Leidraad vraag 3.2	"In kwaliteitsvraag 3.2 vraagt u om een concept implementatieplan inclusief RASCI-matrix. 1) Wat verstaat u precies onder een RASCI? Moet dit echt in dit format of mag dit ook door middel van een volledige activiteitenplanning inclusief tijdspad en taakverdeling? 2) Een implementatieplanning neem veel ruimte in beslag en is op A4 niet goed leesbaar. Is het toegestaan om dit als in A3 formaat toe te voegen?"	1) Een rasci is voor ons een overzicht van alle taken tijdens de implementatie, met per taak de Responsible, Accountable, Support, Consultant en Informed betrokkenen aan uw en onze zijde. Nee, dit moet niet per se in dit format. Het alternatief van een volledige activiteitenplanning, met tijdspad, deadlines, taakverdeling met verantwoordelijkheden per betrokken rol/functie mag ook. 2) Ja, dit is toegestaan. Dit is aangepast in de Aanbestedingsleidraad v1.1.
89		1 Leidraad 6.2	In de planning is aangegeven dat de definitieve gunningsbeslissing op 10 april wordt verstuurd en de overeenkomst op 22 april dient te starten en dat dit de start van de implementatie is. Een volledige implementatie duurt gemiddeld 6-8 weken. Gaat opdrachtgever ermee akkoord de periode van de voorlopige gunning vast te benutten voor de opstartfase van de implementatie? Hierin wordt o.a. de projectorganisatie samengesteld, enkele afspraken vast gepland, zodat we in staat zijn om aanvragen kunnen aannemen en voorzien, uren gedeclareerd kunnen worden en de facturatie staat ingericht.	In de standstill periode kan er formeel nog geen uitvoering gegeven worden aan de opdracht.
90		1 PvE eis 20	"In Paragraaf 8.3 worden de tarieven en de all-in omrekenfactor als vast beschouwd voor de gehele looptijd, inclusief eventuele verlengingen, met uitzondering van jaarlijkse indexering (Paragraaf 4.2 en 8.3) en wijzigingen door veranderende wet- en regelgeving en CAO-wijzigingen (Paragraaf 4.2). Tegelijkertijd staat in Paragraaf 3.4.7 dat de Gemeente Haarlem en Zandvoort zich verplicht om structurele of incidentele wijzigingen in haar beloning te delen met de gecontracteerde inhuurorganisaties om de beloning richting inhuurkrachten gelijkwaardig te houden (Paragraaf 3.4.7). Deze gelijkwaardige beloning is een structurele voorwaarde die is verwerkt in de all-in omrekenfactor (Paragraaf 8.3). Indien de Opdrachtgever gedurende de looptijd besluit tot structurele wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van het vaste personeel (bijvoorbeeld toevoeging van nieuwe structurele beloningen of regelingen), zal dit de grondslag van de ""gelijkwaardige beloning"" beïnvloeden en daarmee de kostprijs van de Opdrachtnemer verhogen. Kunt u bevestigen dat een aanpassing van de omrekenfactor, naast de reeds genoemde gronden (indexering, wet- en regelgeving), ook is toegestaan in het geval van: Structurele wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van de Gemeente Haarlem en Zandvoort (anders dan CAO-wijzigingen die al genoemd zijn) die noodzakelijk zijn om aan de eis van de gelijkwaardige beloning te blijven voldoen? Indien dit niet het geval is, verzoeken wij u om de mogelijkheid voor een herziening van de omrekenfactor op te nemen in de Overeenkomst conform Paragraaf 4.2."	Ja, dat is akkoord. Op het moment dat er structurele wijzigingen zijn in de aanvullende arbeidsvoorwaarden van de gemeente Haarlem en Zandvoort die een effect blijken te hebben op het principe van gelijkwaardige beloning. Dit staat tevens reeds vermeld in eis 20: <i>"Indien Opdrachtgever wijzigingen in haar beloning doorvoert, zullen deze gedeeld worden met Opdrachtnemer, om de beloning richting inhuurkrachten gelijkwaardig te houden."</i>
91		1 PvE eis 3	U geeft aan dat opdrachtgever het recht behoudt een vacature, indien zij dat wenst, niet uit te zetten bij de partijen maar zelf zorg te dragen voor werving en selectie. Indien opdrachtgever zelf zorg draagt voor werving en selectie valt de betreffende vacature niet binnen de scope van deze aanbesteding 'Inhuur flexibele arbeid' maar is er sprake van payroll of direct zelf op contract nemen van de betreffende kandidaat door opdrachtgever. Is dit ook wat u bedoelt?	Hier wordt bedoelt dat de gemeente ervoor kan kiezen om geen gebruik te maken van uitzenden maar werknemers zelf te werven, selecteren en op te nemen in loondienst. Er zal nooit sprake zijn van payroll.
92		1 Bijlage 3 - concept raamovk artikel 5.4	U geeft aan een geaccordeerde bijlage bij de factuur te willen ontvangen. Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. Het is daarbij niet mogelijk om een bijlage toe te voegen. U kunt de digitale urenstaat wel inzien in de portal van opdrachtnemer. Kunt u dit accepteren of kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over alternatieven?	Zie de beantwoording van vraag 39.

93		1 Bijlage 3 - concept raamovk artikel 2.5	"Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Kostenvergoedingen Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?"	Aanbestedende dienst gaat hier niet mee akkoord.
94		1 PvE eis 38	In eis 38 vermeldt u dat de factuur voorzien moet zijn van het juiste inkoopordernummer. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat het inkoopordernummer vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen?	Ja, Aanbestedende dienst kan dat bevestigen. De interne werkwijze is dat een IO vóór aanvang gemaakt en verstrekt moet zijn. Echter, in uitzonderlijke gevallen, zeker in het geval van spoedopdrachten, gebeurt dit verstrekken van IO pas na de start.
95		1 PvE eis 15	Opdrachtgever geeft aan bij iedere wijziging een nieuwe opdrachtbevestiging te willen ontvangen. Bij een wijziging/mutatie stuurt opdrachtgever automatisch een e-mail met daarin een link naar uw eigen portal, waarin de wijzigingen zichtbaar zijn. Gaat opdrachtgever akkoord met deze werkwijze?	Ja, dat is akkoord.
96		1 PvE eis 12	In eis 12 vermeldt u het gebruik van een tijdschrijfsysteem van Opdrachtnemer 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?	Ja, dat is akkoord.
97		1 Bijlage 1 - Algemene inkoopvw 12.6	In artikel 12.6 geeft u aan dat u bij opdrachtnemer een accountantsscontrole moet kunnen uitvoeren om de inhoudelijke juistheid van factureren te controleren. Opdrachtnemer gaat in principe niet akkoord met een audit clause omdat zij beursgenoteerd is en daarmee onderhevig aan strenge wet- en regelgeving, zoals de wet op privacy. Bovendien beschikt onze organisatie over een eigen accountantssafdeling, die objectief en onafhankelijk interne audits verricht. U kunt eventueel inzage krijgen in de rapporten die door hen worden opgesteld. Gaat u hiermee akkoord?	Ja, dat is akkoord.
98		1 Bijlage 1 - Algemene inkoopvw 10.2	"In artikel 10.2 geeft u aan de VOG van elke starter overlegd dient te worden. Opdrachtnemer mag echter alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals een ernstig incident, dit soort documenten verstrekken. Dit is door de Autoriteit Persoonsgegevens bepaald en daar mogen wij niet van afwijken. In geval u de VOG toch structureel wenst te ontvangen dan dient u de noodzaak (bv een wettelijke verplichting) te motiveren. Is er sprake van een te motiveren noodzaak? Zo ja, kunt u deze toelichten?"	Dit wensen wij niet. Zie antwoord op vraag 18.
99		1 Bijlage 1 - Algemene inkoopvw 10.2	In artikel 10.2 geeft u aan dat de VOG van de inhuurkracht uiterlijk drie werkdagen voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig dient te zijn. 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?	Nee, dit is niet akkoord. Het is het beleid van de organisatie dat medewerkers alleen met een geldig VOG kunnen starten. Dus alleen voor wat betreft de door ons in de AIV genoemde termijn van uiterlijk 3 dagen kunnen we inschrijvers tegemoetkomen, door deze los te laten. Tav de genoemde doorlooptijd van een VOG-aanvraag bij Justis, deze herkennen wij niet, vaak is dat veel korter Belangrijker echter, een aanvraagbewijs geeft geen garantie dat een VOG ook daadwerkelijk verstrekt wordt. Als een medewerker in de tussentijd dan al toegang heeft tot de Haarlem-omgeving en vervolgens geen VOG ontvangt, dan kan de organisatie een onaanvaardbaar risico lopen. Alleen in het uitzonderlijke geval dat iemand last minute/spoed gevraagd/gevonden én geplaatst wordt, kunnen we hier een afwijkende afspraak over maken, wat we niet lichtzinnig zullen doen. Dat geldt dan op incidentele basis, en niet vooraf en structureel.
100		1 CAO/prijs vraag ihkv gelijkspelveld	Allereerst dank voor de uitgebreide uiteenzetting in paragraaf 3.4.7. over de nieuwe regeling rondom gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026 en het door u gedeelde overzicht van relevante arbeidsvoorwaarden. Wij waarderen de helderheid en transparantie van deze toelichting. Toch heeft gegadigde nog een aanvullende vraag. Om te borgen dat alle inschrijvers de arbeidsvoorwaarden op exact dezelfde wijze interpreteren, conform het door u gewenste gelijk spelveld, verzoekt gegadigde de aanbestedende dienst om de standaarduitvraag gelijkwaardig belonen (van de website wijzerbelonen.nl) in te vullen in een uniform format. Bij voorkeur betreft dit het gangbare SETU-webformulier dat wordt gebruikt voor het zorgvuldig en eenduidig inventariseren van alle arbeidsvoorwaarden. Kan aanbestedende dienst dit ingevulde formulier beschikbaar stellen, zodat alle inschrijvers dezelfde structuur hanteren bij het waarderen en onderbouwen van gelijkwaardige beloning? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst is op de hoogte van het bestaan van dat formulier en die mogelijkheid. Het is het nog niet mogelijk een SETU-webformulier met partijen te delen. Alle arbeidsvoorwaarden zijn gedeeld met publicatie. Tevens wordt op dit moment de laatste informatie ingevoerd op 'inlenersportaal.com'. De pdf-uitdraai hiervan, en dus samenvatting van al onze arbeidsvoorwaarden, zal zsm met u worden gedeeld maar kan niet ingelezen worden en bevat geen extra informatie die u niet nu al hebt.

101		1 bijlage 3 artikel 2.5 nadere overeenkomst	u stelt een aanzienlijk groot aantal voorwaarden ten aanzien van de nadere opdracht. Voor inschrijver is het niet mogelijk om al deze data op deze overeenkomst op te nemen. Staat u het inschrijver toe om op een alternatieve wijze deze informatie zichtbaar te maken?	Zie de beantwoording van vraag 13 en 93.
102		1 bijlage 4 eis 54	In de kostprijsopbouw wordt vanuit de nieuwe CAO geen scholing (1,02%) meer opgenomen. Alle kosten ten aanzien van opleiding komen zodoende voor opdrachtgever. Kunt u zodoende akkoord gaan dat de gestelde opleidingsuren in eis 54 gefactureerd mogen worden? zo niet, wat is hier de reden van?	Zie de beantwoording van vraag 157.
103		1 bijlage 4, eis 44	inschrijver heeft 4 van de 5 standaardisaties geïmplementeerd. is dit voor opdrachtgever voldoende, of moeten alle 5 standaardisaties geïmplementeerd zijn? zo ja, staat u het toe dat inschrijver dit na gunning gaat implementeren.	Aanbestedende dienst gaat ervan uit dat u doelt op bijlage 2, Programma van Eisen. Deze standaarden moeten vóór aanvang overeenkomst geïmplementeerd zijn. Laat duidelijk zijn dat u met het doen van een inschrijving onvoorwaardelijk akkoord gaat met deze, en alle andere eisen.
104		1 bijlage 8	door de wijziging in CAO maakt dat de kostprijs voor OVW en ORT ook anders qua opzet wordt, o.a. de pensioenpremie wordt volledig opgenomen in deze prijsopstelling. Zodoende willen wij u verzoeken om ook de factoren fase A en B voor OVW en ORT alsmede vergoedingen uit te vragen. alleen op deze wijze heeft u een goed inzicht in de aangeboden 'prijzen'.	Het prijzenblad biedt ruimte om hiervoor een vergoeding op te nemen. Aanbestedende dienst beschouwt OVW en ORT als incidentele arbeidsvoorwaarden, die op de menukaart dienen te komen, zie 0.3 voor nadere toelichting.
105		1 bijlage 4, eis 9 VOG	Wanneer de VOG nog niet ontvangen is mag de uitzendkracht niet starten. Dit maakt dat inschrijver die uitzendkracht vast moet houden. in deze arbeidsmarkt wachten uitzendkrachten niet en gaan op zoek naar een andere baan. Staat u het toe dat uitzendkrachten wel gaan starten in afwachting van de VOG. indien deze niet binnen 3 weken is ontvangen dan stroomt de kandidaat alsnog uit. Kunt u hiermee instemmen?	Zie beantwoording vraag 99.
106		1 8.1.3 vraag 3.2	1) u geeft inschrijver op alle vragen voldoende ruimte om haar uitwerking te doen, echter het implementatieplan, de basis van samenwerking, geeft u slechts 2 pagina's voor. Juist een essentieel onderdeel. wij willen u verzoeken om het aantal pagina's aan te passen naar minimaal 4. Kunt u hiermee instemmen? 2) verstaat u onder een conceptmanagement informatie een voorbeeld? of een opzet van wat inschrijver u gaat aanbieden, op welke momenten en in welke vorm? graag uw toelichting.	1) Ja, dat is akkoord, met dien verstande dat er <u>maximaal</u> 4 x A4 mag worden gebruikt voor de uitwerking van vraag 3.2. Dit is aangepast in de Aanbestedingsleidraad v1.1. 2) onder een conceptmanagementrapportage verstaat Aanbestedende dienst een voorbeeld, obv onze situatie, en met de SLA en KPI's die wij als input meegeven, aangevuld met voor u relevante onderwerpen in een rapportage. Wat als basis zal dienen voor wat ieder Q gemaakt en besproken wordt tijdens de vaste evaluatiemomenten, wat we tijdens de implementatiefase verder overeenkomen.
107		1 SGC1 en SGC2	in SGC1 vraagt u naar de kandidaatreis van start t/m beëindiging, wat maakt dat werving en selectie hier onderdeel van is. In wens SGC2 gaat u in op voldoende kandidaataanwas. Inschrijver is van mening dat Kandidaat aanwas ook een onderdeel is van de kandidaat reis. Kunt u een nadere toelichting geven vanuit welk perspectief beide vragen beantwoordt dienen te worden, en waarin u het verschil zit tussen kandidaatreis uit wens 1 en kandidaat aanwas uit wensvraag 2?	Zie ook de beantwoording van vraag 79. Het verschil: SG1: omvat het proces; alle mijlpalen en contactmomenten tijdens de reis, vanaf moment van aanvraag tot einde inhuur. SG2: omvat de inhoud van aanwas; hoe u zorgt voor voldoende, relevante en kwalitatief goede kandidaataanwas. Dat vindt onafhankelijk van een kandidaatreis plaats.
108		1 8.4 omrekenfactor	1) inschrijver heeft op basis van uw CAO een inschatting gemaakt van de omrekenfactor. Nog los van uw SETU formulier komt inschrijver al uit op een kostprijs van 2.0 (minimaal) dit betekent nog los van eventuele gelijkwaardige componenten die in de kostprijs opgenomen worden dat een omrekenfactor tussen de 2.1 en 2.7 niet realistisch is. met name is het onmogelijk om de ondergrens te halen. Wij willen u dan ook verzoeken om de factoren minimaal aan te passen naar ondergrens 2.4 en bovengrens 3.0. 2) Doordat u een ondergrens stelt kan er ook strategisch ingeschreven worden, wat maakt dat in de kostprijs elementen op nacalculatie opgenomen worden, dit maakt dat u een lage omrekenfactor krijgt, maar door nacalculatie hoger in prijs uitkomt. Hoe gaat u dit controleren, daar het prijstemplate deze duidelijkheid niet geeft, graag uw nadere onderbouwing hiervan.	1) Aanbestedende dienst heeft de bandbreedte tussen de 2,1 en 2,7 zorgvuldig vastgesteld op basis van diverse analyses. Hier zijn verder geen andere vragen over gesteld. 2) Alles wat structureel is, is onderdeel van de kostprijs en is dus geen nacalculatie op van toepassing. Bovendien is er een extra controle in op het prijzenblad ingelast, in de eindfase, om hierop een extra check te doen. Dat wordt grondig beoordeeld en vergeleken, daarmee zou ons inziens niet strategisch ingeschreven kunnen worden. Alleen wat incidenteel is, en dus niet structureel, maakt geen onderdeel van de kostprijs uit. En alleen incidenteel kan achteraf, per geval en alleen met onze goedkeuring alsnog gehonoreerd worden.
109		1 pensioen	in paragraaf 3.4.7 blz spreekt u over een pensioencompensatie en dat deze als los looncomponent wordt uitgekeerd: a) kunt u aangeven wat de hoogte van deze pensioencompensatie is en hoe deze tot stand (berekening) is gekomen? b) in bijlage 8 heeft u in de kostprijs pensioen opgenomen voor 11,99% kunt u de berekening geven hoe u tot deze waarde bent gekomen?	Aanbestedende dienst heeft dit aangepast in een nieuwe versie van het prijzenblad v1.1. Er wordt geen vast % meer voorgeschreven voor de pensioencompensatie, dit is ter beoordeling aan bureaus.
110		1 bijlage 8	u vraagt in het tabblad 'menukaart' om een vergoeding in euro's en in procenten. Het is voor inschrijver niet mogelijk om vooraf een duidelijk bedrag af te geven. Het is een indicatie van de verwachting. Staat u toe om enkel het % (kolom D en G) in te vullen en geen bedragen op te nemen?	ja, dat is akkoord.
111		1 bijlage 8	in het prijstemplate gaat u voor sommige premies uit van het jaar 2025. voor einde 2025 zijn alle premies voor 2026 beschikbaar. wij willen u verzoeken om de gehele kostprijs op basis van 2026 in te laten vullen. kunt u hiermee instemmen	Aanbestedende dienst zal begin januari o.b.v. de laatste, 2026 cijfers een definitieve versie van het prijzenblad publiceren.

112	1	bijlage 8 prijs-template	u vraagt inschrijvers om zelf een eigen vertaling van uw CAO/Voorwaarden te maken in de kostprijsopstelling. Echter dient de prijsopstelling transparant en vergelijkbaar te zijn. IN uw kostprijs vraagt u in tabblad 'Menukaart' om inzichtelijk te maken wat wel en wat niet is opgenomen in de kostprijs. 1) hoe gaat u appels met appels vergelijken, wanneer inschrijver A wel alles heeft opgenomen in haar kostprijs, terwijl inschrijver B dit niet heeft gedaan. Waarbij het verschil in interpretatie is ontstaan door het anders lezen van uw CAO? 2) wij willen u (net als in andere NVI Vraag) met klem verzoeken om een SETU formulier beschikbaar te stellen en hierin duidelijk zelf aan te geven welke componenten in de kostprijs opgenomen dienen te worden, welke separaat doorbelast moeten worden of via een brutovergoeding uitgekeerd worden? 3) indien u geen SETU formulier beschikbaar stelt, op welke wijze gaat u dan de prijs beoordelen? 4) kunt u een voorbeeld prijstemplate beschikbaar stellen waarin u twee inschrijvers tegen elkaar afzet, waarbij A wel alles in de kostprijs opneemt en partij B niets?	1) alles wat structureel is, is onderdeel van de kostprijs en daar is dus geen nacalculatie op van toepassing. Alleen wat incidenteel is, wat geen onderdeel van de kostprijs uitmaakt, kan achteraf en alleen met onze goedkeuring alsnog gehonoreerd worden. Bovendien lassen we een extra controle in op het prijzenblad, in de eindfase. Aanbestedende dienst verwacht dat bureaus tijdens de NvI 1 en 2 hier hun vragen over kunnen stellen, naast hun eigen ervaring met tal van andere klanten van het bureau en hun eigen expertise, zodat ze een goed aanbod kunnen indienen, met de juiste kostprijscomponenten bij structureel en bij incidenteel. 2) zie de beantwoording van vraag 100. 3) Zie beantwoording van 1) en 2). 4) Nee.
113	1	3.4.7 gelijkwaardige beloning	De door u voorgestelde werkwijze, alsmede de vertaling daarvan in het prijstemplate maakt dat er geen transparantie is in de kostprijs. Als een van de eerste diensten heeft u de maken met de uitvraag 2026. Echter de manier waarop u dit nu doet, maakt dat het voor inschrijvers totaal niet duidelijk is wat u wenst en hoe dit op te nemen in de kostprijs-template. Elke uitzender interpreteert uw CAO en voorwaarden anders. Wij willen u dan ook met klem verzoeken om u CAO gemeente alsmede de aanvullende voorwaarden vanuit zowel gemeente Haarlem als Zandvoort middels een SUGB/ SETU formulier inzichtelijk te maken. Dit kan u doen op wijzerbelonen.nl. Dit formulier is voor uitzenders minimaal nodig om een prijsopstelling te maken. Indien dit formulier niet beschikbaar wordt gesteld is een prijsopstelling onmogelijk. wij willen u verzoeken om dit SETU formulier voor de publicatie van NVI I te delen via TEnderned. opmerking. Gezien de impact die de kostprijs heeft willen wij u verzoeken om ten aanzien van het component prijs een extra NVI ronde op te nemen om alle onduidelijkheid weg te nemen. Kunt u hiermee instemmen.	Zie de beantwoording van vraag 108, 111 en 112. Aanbestedende dienst ziet op dit moment geen reden om een extra NVI-ronde in te lassen.
114	1	8.1.4. SGC4 presentatie, Live casus en Demo	zoals u zelf ook stelt in het beschrijvend document is AI een vast onderdeel om een goede inschrijving te doen. Dit maakt dat een presentatie een goed middel is. inschrijver is echter van mening dat de wijze waarop u SGC4 uitvraagt verre van proportioneel is en het uiterste van alle inschrijvers vraagt en niet in verhouding staat tot de inspanningen die hiervoor gedaan moeten worden. Deze presentatie/case/demo wordt gegeven door operationele personen, een presentatie/case vraagt al zeer veel van deze mensen, om dan ook nog een DEMO en een Interview te houden, gaat alle perken te buiten. U vraagt meer dan 5 uur actieve inspanning!!!! De demo die gegeven wordt vraagt een directe integratie van verschillende systemen, tools en middelen. Hiervoor wordt ook vaak gebruikt gemaakt van specialismen binnen onze organisatie en is de werving/selectie niet enkel een proces wat door 1, lees intercedent, wordt uitgevoerd. Dit maakt dat een DEMO onmogelijk is te geven en totaal niet laat zien hoe de werkelijkheid is. los van deze inspanningen geeft u uw huidige inschrijvers een enorme voorsprong, zij zijn tenslotte al 4 jaar uw partner en nemen u periodiek mee in de arbeidsmarkt en passen hier hun processen aan. Hoe gaat u dit voordeel afzetten tegen de andere inschrijvers? Wij willen u dan ook met klem verzoeken om deze wensvraag aan te passen naar een proportionele vraagstelling die in verhouding tot de opdracht staat wat maakt dat u enkel op onderdeel 1 gaat beoordelen en de demo en interview niet van toepassing laten zijn. Graag uw reactie hierop. indien u bij uw standpunt blijft verneemt inschrijver graag van u hoe u deze inspanning ziet ten opzichte van de uitvraag en al het geen u stelt.	Aanbestedende dienst ziet de presentatie inclusief casuïstiek als hét middel voor Inschrijvers om te laten zien wat er mogelijk is binnen hun vakgebied, inclusief tooling maar ook inclusief de menselijk touch. Dit naast de schriftelijk onderdelen van SGC1 t/m SGC3 en Prijs/ omrekenfactor. Wij hebben hier nader vorm aangegeven op basis van de input die wij hebben gekregen uit de marktconsultatie. Zoals u zelf ook aangeeft, en wat wij aan ervaringen bij collega's hebben verzameld, vormt de presentatie tevens het middel om de invloed van het hulpmiddel AI bij het schrijven van stukken aan te vullen. Om de extra inzet van SGC4 voor alle partijen te beperken hebben we "de tweetrapsraket" in de gunningsfase toegevoegd, nadat wij dit hebben getoetst in de marktconsultatie. De procedure die we bij SGC4 voor ogen hebben staat helder en duidelijk beschreven in de aanbestedingsstukken en wij hebben deze nader toegelicht tijdens de informatiebijeenkomst. Aanbestedende dienst is uiterst zorgvuldig en weloverwogen te werk gegaan en heeft zich bereid getoond om breed gedragen feedback te bespreken en waar nodig te verwerken/wijzigen in de procedure/leidraad. U geeft in uw vraag aan de inzet disproportioneel te vinden maar op dit punt zijn door andere gegadigden geen vragen gesteld. Aanbestedende dienst ziet op dit moment dan ook geen gedragen feedback die een wijziging in de procedure rechtvaardigt. U geeft aan dat voor het demonstreren van tooling extra mankracht nodig zou zijn, In dat geval horen wij graag van u welke mankracht u dan bij de presentatie nodig zou hebben, dan kan dit in overweging genomen worden. Daarnaast geeft u aan 5 uur actieve inspanning te zien. Naar mening van Aanbestedende dienst is dit 3,5 uur.

115	1 2	5.6 Kerncompetentie 2	In kerncompetentie 2 stelt u inschrijver verschillende voorwaarden waar minimaal aan voldaan moet worden, namelijk minimaal 25 KCC, 10 IT en 10 administratief medewerker plaatsen zijn gerealiseerd. Inschrijver is van mening dat deze aantallen niet proportioneel is naar de waarde van deze opdracht. Uw inleen is gemiddeld 2.375.000 jaar (9.5 miljoen / 4 jaar), per uitzendorganisatie is dit 1.187.500 omzet. Uw kerncompetentie mag betrekking hebben op maximaal 60% van de opdrachtwaarde, te weten: 712.000 euro jaar. kijkend naar uw gemiddelde inhuur (% , tabel pagina 8 en 9 beschrijvend document) dan laat dit zien: KCC: 30%, IT 9% en administratief 10%. Op basis van de omzet levert dit de volgende waarden op: KCC: 30% x 712.000 = 213.000 euro jaar IT: 9% x 712.000 = 64.080 euro jaar ADM: 10% x 712.000 = 71.200 euro jaar Deze waarden afgezet tegen uw eisen ten aanzien van minimale inzet zijn niet proportioneel en de aantallen zodoende veel te hoog weggezet. Wij willen u dan ook verzoeken om af te zien van deze specifieke functies, daar dit per gemeente ook sterk kan verschillen en u willen verzoeken om niet in aantallen uit te vragen maar in omzet van hetgeen u stelt in de tabel op pagina 8 en 9 voor tenminste 5 soortgelijke profielen uit deze tabel. Graag vernemen wij uw akkoord op deze aanpassing van de kerncompetentie. Zo niet, dan vernemen wij graag waarom u vasthoudt aan deze niet proportionele voorwaarde en ontvangen graag een gemotiveerde, incl. berekening, onderbouwing waarom deze voorwaarden wel proportioneel zijn.	Nee, dat is niet akkoord. Wij verwijzen voor een deel naar de beantwoording van vraag 1 waarin wij aangeven dat wij een onbedoelde beperking van het type referent opheffen en tegelijkertijd toestaan dat kerncompetentie 2 aangetoond kan worden door het indienen van maximaal drie referenties (1 per functieprofiel). Aanbestedende dienst begrijpt uw redenering maar neemt een ander standpunt in. Aanbestedende dienst gaat een Raamovereenkomst aan met twee partijen die door middel van minicompenties de mogelijkheid krijgen om Nadere Overeenkomst (NOK's) met Aanbestedende dienst aan te gaan. Er is op geen enkele manier een garantie te geven dat de NOK's evenredig verdeeld zullen worden tussen beide Opdrachtnemers en u staat beide dus aan de lat voor potentieel de volledige Opdracht. Door de mogelijkheid te geven om meerdere referenties aan te dragen en tevens het type referent te verruimen die onbedoeld in de kerncompetenties was geschreven vertrouwt Aanbestedende dienst erop dat er voldoende partijen, al dan niet consortium of in de vorm hoofdaannemer-onderaannemer, een inschrijving kunnen doen. Eén en ander wordt tevens ondersteund door de overige vragen die naar aanleiding van de kerncompetentie zijn gesteld.
116	1	5.6 kerncompententies	In kerncompetentie 1 stelt u inschrijver verschillende voorwaarden waar minimaal aan voldaan moet worden, namelijk minimaal 40 uitzendkrachten, binnen een complexe organisatie met een opdrachtwaarde van tenminste 1.000.000 euro. Inschrijver is van mening dat u hiermee een eis stelt die niet in verhouding staat tot de opdracht. U geeft namelijk aan dat de opdrachtwaarde uitkomt in totaal 9.5 miljoen. Dit betekent een gemiddelde jaaromzet van 2.375.000 euro omzet, per uitzendorganisatie is dit 1.187.500 euro. uw omzet eis mag maximaal 60% zijn, dit betekent dat u maximaal 712.500 euro mag zijn. Dit maakt ook dat 40 uitzendkrachten onmogelijk is en dit aantal veel te hoog is weggezet. Wij willen u dan ook verzoeken om deze kerncompetentie aan te passen naar het volgende: - omzet dient minimaal 712.000 euro jaar te zijn - ten minste 20 gesplaatste uitzendkrachten (berekent op basis van een gemiddeld tarief van 35 euro uur). Graag uw akkoord hierop. indien u hiermee niet akkoord gaat ontvangt inschrijver graag een gemotiveerde onderbouwing waarom u van deze niet proportionele waarden uitgaat?	Nee, dat is niet akkoord. Wij begrijpen uw redenering maar nemen een ander standpunt in. Wij gaan een Raamovereenkomst aan met twee partijen die door middel van minicompenties de mogelijkheid krijgen om Nadere Overeenkomst (NOK's) met Opdrachtgever aan te gaan. Er is op geen enkele manier een garantie te geven dat de NOK's evenredig verdeeld zullen worden tussen beide Opdrachtnemers en u staat beide dus aan de lat voor potentieel de volledige Opdracht. Ten aanzien van deze kerncompetentie zijn geen specifieke vragen gesteld over aanpassing door andere partijen waardoor wij geen gedragen feedback veronderstellen die aanpassing rechtvaardigt.
117	1	Bijlage 3 Raamovereenkomst, Art. 3.2, p.6	Aanbestedende dienst benoemt in par. 4.1.1 van de Aanbestedingsleidraad het belang van het aangaan van een langdurige samenwerking. Inschrijver meent dat de korte initiële looptijd van 2 jaar niet passend is bij de intentie uitgesproken in de leidraad, waarbij aanbestedende dienst ook opmerkt dat er aanzienlijke voorbereidingen van Opdrachtgever worden gevraagd en ook van alle inschrijvers. Inschrijver stelt voor in lijn daarmee de initiële looptijd vast te stellen op 4 jaar in plaats van 2 jaar. Kan Opdrachtgever daarmee instemmen?	Nee, dat is niet akkoord. Aanbestedende dienst heeft nog niet eerder zijn contractduur voor uitzendovereenkomsten niet volledig uitgediend. Ook voor dit contract is het de intentie om de overeenkomst te verlengen bij goed presteren, en zonder grote veranderende omstandigheden bij Opdrachtgever, vandaar dat we ons deze mogelijkheid voorbehouden
118	1	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 3.3/3.4, p.6	Inschrijver zou graag zien, dat het besluit om de overeenkomst te verlengen een gezamenlijk besluit is en niet eenzijdig door Opdrachtgever wordt bepaald. Dan geeft het contract uitdrukking aan het partnership dat partijen aangaan. Kan Opdrachtgever daarmee instemmen?	Ja, dat is akkoord. Beide partijen dienen akkoord te gaan met het verlengen van de Overeenkomst. Artikel 3.3 van de raamovereenkomst wordt als volgt aangepast: 3.3 De Raamovereenkomst kan onder gelijkblijvende voorwaarden vier (4) maal voor een periode van één (1) jaar verlengd worden na afloop van de in artikel 3.2 genoemde periode. Verlenging vindt plaats tegen dezelfde condities als die van de vigerende Raamovereenkomst. Indien Opdrachtgever en Opdrachtnemer van dit recht gebruik wensen te maken leggen zij dit gezamenlijk, uiterlijk drie (3) maanden voor het einde van de in artikel 3.2 bedoelde looptijd, schriftelijk vast.

119	1 Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 5.1, p.6	In deze bepaling is opgenomen dat facturering plaatsvindt op de daadwerkelijke gewerkte uren door de uitzendkracht. Door wet- en regelgeving en bepalingen in de ABU CAO heeft de uitzendkracht in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de uitzendkracht 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. De uren waarop de uitzendkrachten recht heeft betreft: 1. de wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst. 2. uren waarvoor de uitzendkracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op. 3. wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende uitzendkracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de uitzendkracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgesteld of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de uitzendkracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4. uren besteed aan verplichte scholing: volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de uitzendkracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Zie de beantwoording van vraag 2.
120	1 Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 5.5, p.7	De opschorting van de betaling van een factuur, kan verregaande gevolgen hebben. Bent u bereid om aan dit artikel toe te voegen dat in geval van opschorting Partijen zich er maximaal voor zullen inspannen om de discussie over de betaling zo spoedig mogelijk af te wikkelen? Zo niet, waarom niet?	Ja, daartoe is aanbestedende dienst bereid. De raamovereenkomst v1.1. zal hierop worden aangepast.
121	1 Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 9.2, p.7	Inschrijver wenst haar aansprakelijkheid te beperken tot aansprakelijkheid voor directe schade. Uit verzekeringstechnisch oogpunt kan inschrijver aansprakelijkheid voor alle soorten schade met enig causaal verband tot haar wanprestatie, niet accepteren. Is Opdrachtgever bereid de bepaling aan te passen door te benoemen dat de aansprakelijkheid ziet op directe schade?	Zie de beantwoording van vraag 52.
122	1 Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 9.2, p.7/8	Inschrijver wenst haar aansprakelijkheid voor de situaties benoemd onder sub a en c ook te beperken. Een ongelimiteerde aansprakelijkheid kan zij vanuit verzekeringstechnisch perspectief niet accepteren. Is Opdrachtgever bereid een beperking af te spreken voor deze situaties van € 5.000.000 per gebeurtenis en € 10.000.000 per jaar? De beperking is dan zo ruim, dat alle schade feitelijk vergoed zal worden door Opdrachtnemer, maar door het afspreken van de beperking voldoet inschrijver aan de afspraken die zij met haar verzekeraar heeft gemaakt. Kan Opdrachtgever hiermee instemmen?	Ja, dat is akkoord. De raamovereenkomst v1.1. is hierop aangepast.
123	1 Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 14, p.10	Inschrijver beseft het belang van geheimhouding en zorgt ervoor dat haar personeel daar ook van doordrongen is. Bij schade als gevolg van een schending van de geheimhouding is inschrijver uiteraard aansprakelijk. De verschuldigdheid van een boete (ongeacht schade) vindt inschrijver niet terecht. Is Opdrachtgever bereid de boete te laten vervallen? Zo, nee, is zij dan bereid deze te matigen tot € 10.000?	Zie de beantwoording van vraag 45.
124	1 Bijlage 2 AIV Art. 1, p.2	Definitie 'Personeel van Opdrachtnemer'. Op basis van deze definitie gaat het, kortgezegd, om personen die onder verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer werkzaam zullen zijn. Leiding en toezicht voor Flexibele Arbeidskrachten ligt bij de Gemeente. Kunt u bevestigen dat de definitie Personeel van Opdrachtnemer expliciet niet ziet op de ter beschikking te stellen flexkrachten? Zo niet, waarom niet?	De Aanbestedende dienst kan dit niet bevestigen, korthedshalve wordt verwezen naar artikel 7:690 BW. Uit de context van bepalingen zal moeten worden opgemaakt of met Personeel van Opdrachtnemer is bedoeld in- of exclusief Flexibele arbeidskrachten.
125	1 Bijlage 2 Programma van eisen Pagina 4, eis 14	U geeft aan zich het recht te behouden om tewerkstelling te beeindigen, ongeacht de duur van de opdracht. Inschrijver houdt de opzegtermijnen aan die staan omschreven in de CAO voor uitzendkrachten. Gaat u akkoord met de volgende opzegtermijnen? A. Bij inzet tot 3 maanden: 1 Werkdag B. Bij inzet langer dan 3 maanden: 5 Werkdagen C. Bij inzet langer dan 26 weken (6mnd): 10 kalenderdagen D. Bij inzet langer dan een jaar: Wettelijke opzegtermijn van 1 maand. E. Bij overmacht*: direct *Overmacht conform artikel 6:75 BW. Wanneer u niet akkoord gaat ontvangen wij graag de reden of een tegenvoorstel.	Ja, Aanbestedende dienst is akkoord met de genoemde opzegtermijnen als opgenomen in de ABU-cao en NBBU-cao, zulks onder voorbehoud van toekomstige wijzigingen van opzegtermijnen in deze cao's. In dat geval wordt herbeoordeeld of de gewijzigde opzegtermijnen worden overgenomen.

126		1 Bijlage 2 Programma van eisen Pagina 9, eis 52	De opdrachtgever verstrekt uiterlijke kledingstukken die noodzakelijk zijn om herkenbaar te zijn, met het gemeentelogo, om de functie uit te voeren. Wordt er een (borg)formulier getekend voor de uitgifte van de kleding? Graag ontvangen wij deze.	Dat zal per opdracht, waar dit relevant is, waarschijnlijk wel het geval zijn. Er is geen standaardformulier wat vooruit gedeeld kan worden.
127		1 Prijsenblad	Hoe wordt er gekeken naar de prijs als inschrijver zelf kan aangeven welke kosten er in en uit de prijs gelaten kan worden door deze toe te voegen aan de menukaart. Bijv. bovenwettelijke vakantiedagen/Scholing als ene inschrijver deze kosten er in laat andere deze toevoegt aan de menukaart en dus los factureert. Hoe worden al deze prijzen vergeleken?	Zie de beantwoording van vraag 112.
128		1 Aanbestedingsleidraad 8.3	U geeft aan dat de omrekenfactoren vast staat tot één jaar na ingangsdatum van de Overeenkomst, kunt u bevestigingen dat wettelijke premies wel tussentijds gewijzigd mogen worden. Uiteraard na overleg.	Aanbestedende dienst kan dit bevestigen: slechts wettelijke wijzigingen, indien die tussentijds wijzigen, mogen wel gewijzigd worden.
129		1 Aanbestedingsleidraad 8.3	U geeft aan dat de prijs een all-in prijs dient te zijn en dat kosten die niet op de menukaart zijn aangegeven niet los gefactureerd mogen worden. Omdat wij vooraf niet weten waar flexkrachten vandaan komen kunnen wij de reiskosten niet in deze all-in prijs meenemen Kunt u bevestigen dat wij deze los mogen factureren zonder marge?	Aanbestedende dienst kan bevestigen dat u deze los mogen factureren zonder marge.
130		1 Prijsenblad	Kunt u aangeven wat het huidige ziekteverzuim is van de zittende populatie (incl langdurig zieken)?	Zie de beantwoording van vraag 70.
131		1 Bijlage 7.2 Blz. 2 punt 5.2	Wij hebben een PSO-trede 3 en behoren daarmee tot de 10% best presterende organisaties binnen het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Is de korting op de SROI-eis hoger als een organisatie een hogere PSO-trede heeft en dus een grotere maatschappelijke impact maakt?	Ja, dat is correct.
132		1 Bijlage 7.2Blz. 3 punt 9	Worden deze waardes jaarlijks geïndexeerd of liggen deze vast voor een aantal jaar?	Nee, de waardes worden niet jaarlijks geïndexeerd.
133		1 Bijlage 7.2Blz. 3 punt 9	Wordt er ook een waarde toegekend aan vluchtelingen/asielzoekers/statushouders?	Ja, als 'Werkzoekende NUGGERS'.
134		1 Aanbestedingsleidraad 6.2	We begrepen in de informatiesessie dat de planning in grote lijnen vast staat (met name de presentatiedata). Toch zouden we u willen verzoeken de indienendatum op te schuiven. Dit geeft inschrijvers meer ruimte om een kwalitatieve offerte te schrijven, zeker met inachtneming van het grote aantal aanbestedingen in de markt op dit moment en de kerstvakantie die in inschrijfperiode valt. Kunt u de indienendatum met een week opschuiven, of in elk geval tot na het weekend van 1 februari?	Nee, dat is niet akkoord. Aanbestedende dienst heeft geen andere verzoeken ontvangen om de termijn te verruimen en ziet niet in wat een verruimingsverzoek van 1 werkdag bijdraagt aan een hogere kwaliteit van inschrijving.
135		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.1	Het beoordelingsonderdeel 'online zichtbaarheid' kan inschrijver niet koppelen aan de gestelde vragen. Kunt u nader toelichten hoe u dit beoordeelt?	Zie ook de beantwoording van vraag 85. Binnen uw werkwijze kan sprake zijn van hoe u uw diensten aanbiedt en/of promoot aan potentiële kandidaten en opdrachtgevers, waarbij u gebruik maakt van 'online zichtbaarheid'. Laat bij de beantwoording van de vraag zien hoe u dat doet.
136		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.2	Verwacht u een leeg voorstelformulier (slechts een format) of dient het formulier ingevuld te zijn met een kandidaat?	Een template, ingevuld met voorstel van een fictieve kandidaat; om een praktijkvoorbeeld te hebben.
137		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.2	Kunt u voor de functie van KCC-baliemedewerker aangeven of de medewerker kans maakt op een vast contract bij de gemeenten?	Veel ingehuurde krachten, waaronder die bij KCC, maken kans op een vast contract.
138		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.2	Kunt u bij de functie van planbeoordelaar aangeven hoe lang het eerste contract is en of er kans is op overname door de gemeenten?	Nee, dat kan Aanbestedende dienst niet. Kans op overname; zie de beantwoording van vraag 137.
139		1 Aanbestedingsleidraad 8.2	Het onderscheid tussen uitstekend en goed is voor inschrijver niet duidelijk. Het verschil zit enkel in de woorden uitstekend en goed. Kunt u hier een nadere toelichting op geven?	Een uitstekend antwoord is concreet, relevant en realistisch en biedt véél meerwaarde/onderscheid. Een goed antwoord is in grote mate concreet, relevant en realistisch en biedt meerwaarde.
140		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.1	Welke onderdelen verwacht u te lezen bij de introductie van de organisatie van inschrijver?	Dat wat relevant en onderscheidend voor Aanbestedende dienst is om te weten in een potentiële samenwerking met u.
141		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.1	Kunt u bevestigen dat u met kantjes A4-formaat bedoelt?	Ja, dit kan Aanbestedende dienst bevestigen.
142		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.1	U geeft aan dat u de kandidaatreis van start t/m beëindiging opdracht wilt lezen. Kunt u bevestigen dat werving en selectie geen onderdeel zijn van deze uitvraag?	Zie de beantwoording van vraag 76.
143		1 Aanbestedingsleidraad 8.1.1	We gaan ervanuit dat u met kandidaatreis de reis met een (mogelijke) flexibele medewerker bedoelt. Kunt u dit bevestigen?	Ja, dit kan aanbestedende dienst bevestigen.

144		1 Aanbestedingsleidraad 3.6.1	Bij punt 4 van de subdoelen geeft u aan dat u flexibel personeel wil inzetten bij pieken en bijzondere projecten. 1) Kunt u voorbeelden geven van dergelijke pieken en bijzondere projecten uit het verleden? 2) Kunt u aangeven welke pieken / bijzondere projecten u verwacht in de komende contractperiode?	1) Zie de beantwoording van vraag 23. 2) Zie de beantwoording van vraag 23.
145		1 Aanbestedingsleidraad 3.4.5	Is de aangeboden ruimte op de Haarlemse kantoren de hele week beschikbaar voor de bureaux?	Zie ook de beantwoording van vraag 183. De maandelijkse inloopessie wordt vanuit de gemeente georganiseerd, inclusief een ruimte per bureau, naast elkaar, op een werklocatie voor dat dagdeel. Overige aanwezigheid dient met betrokken afdelingen gepland en georganiseerd te worden. Er is geen vast kantoor vrij de hele week.
146		1 Aanbestedingsleidraad 3.4.5	U spreekt over bulk-inhuuraanvragen. Welke functies vraagt u uit in bulk en over welke aantallen gaat dit?	Zie de beantwoording van vraag 23.
147		1 Aanbestedingsleidraad 7.5	U schrijft "In geval tijdens controle met de 2 hoogste BPKV-gescoorde partijen blijkt, dat 1 (of beide) niet de juiste interpretatie, weging en kapitalisatie toegepast heeft (hebben), die Aanbestedende dienst voorgeschreven heeft, kan (kunnen) de betrokken inschrijver(s) uitgesloten worden." Inschrijver heeft zorgen over het gestelde onder 7.5 van de Leidraad, omdat deze naar ons inzicht enige mate van interpretatie laat over de beoordeling en het risico op verschillende uitkomsten met zich meebrengt. Dit zou, mogelijk, willekeur toestaan en de transparantie van de beoordeling kunnen beïnvloeden. Kunt u een expliciet kader van toetsing aangeven hoe u de juiste interpretatie, weging en kapitalisatie beoordeelt?	Er is tijdens de betreffende controle geen ruimte tot onderhandeling en geen ruimte tot aanpassing van het tarievenblad. Zolang er is ingeschreven binnen de gestelde bandbreedte wordt de inschrijving geacht marktconform te zijn zie ook de beantwoording van vraag 25 en onze toelichting 0.3.
148		1 Programma van Eisen Eis 23	De eis om de omrekenfactor met 0,3 punt te verlagen voor door opdrachtgever aangedragen kandidaten ervaren wij als aanzienlijk. Afhankelijk van de hoogte van de reguliere omrekenfactor kan deze vaste verlaging bovendien leiden tot een relatief zware afslag. Ter illustratie: bij een omrekenfactor van 2,1 weegt een verlaging van 0,3 zwaarder dan bij een omrekenfactor van 2,7. Kunt u derhalve deze eis herformuleren en vervangen door een procentuele afslag van 5%?	Zie de beantwoording van vraag 77.
149		1 Aanbestedingsleidraad 3.4.7	U hanteert hier de termen "Structurele arbeidsvoorwaarden" en "Incidentele arbeidsvoorwaarden". Inschrijver acht de uitleg van deze termen te summier en niet eenduidig. Ter illustratie: Transitievergoeding staat opgenomen in het prijzenblad als structurele arbeidsvoorwaarde, maar is een vorm van beloning die slechts een enkele keer wordt toegekend. Volgens het gestelde in de aanbestedingsleidraad zou transitievergoeding daarom juist moeten worden uitgesloten uit de kostprijs. Kunt u daarom zo concreet en eenduidig mogelijk aangeven onder welke voorwaarden een arbeidsvoorwaarde als structureel dient te worden aangemerkt en opgenomen dient te worden in de omrekenfactor?	De posten als opgenomen onder 'structureel' in het prijzenblad zijn structurele arbeidsvoorwaarden. Daar vloeit uit voort dat de overige arbeidsvoorwaarden incidenteel zijn. Zie ook de toelichting in 0.3.
150		1 Programma van Eisen Eis 9	De kosten van een VOG mogen worden doorberekend aan Opdrachtgever. 1) Kunt u bevestigen dat deze kosten niet opgenomen dienen te worden op het prijzenblad en dat deze 1-op-1 separaat aan u mogen worden doorbelast. 2) Zo niet, kunt u dan aangeven op welke manier u wenst dat deze kosten worden opgenomen in het prijzenblad?	1) Aanbestedende dienst kan dit bevestigen. de werkelijk kosten voor een VOG kunnen – zonder bijbehorende kosten zoals marge en administratiekosten – worden doorbelast. 2) nvt
151		1 Aanbestedingsleidraad 8.4 Berekening punten prijs	In paragraaf 8.4 wordt aangegeven: "Door het tarievenblad volledig in te vullen wordt een totale omrekenfactor voor fase A en fase B gezamenlijk berekend." Tevens wordt vermeld: "Maximale punten: 10 punten." Deze toelichting komt echter niet volledig overeen met de uitwerking in het prijzenblad. In het prijzenblad worden de omrekenfactoren voor fase A en fase B afzonderlijk berekend, waarbij elke fase maximaal 5 punten oplevert. Hoewel de uiteindelijke uitkomst gelijk is, wijkt de beschrijving in hoofdstuk 8.4 af van de gehanteerde systematiek in het prijzenblad. Kunt u de omschrijving corrigeren?	Ja, dit is aangepast in de aanbestedingsleidraad v1.1.
152		1 Prijzenblad, tabblad 2026 en Aanbestedingsleidraad 8.3	Inschrijver dient een overnamefee op te geven in cellen Q4, R4 en S4. In hoofdstuk 8.3 van de aanbestedingsleidraad staat t.a.v. de overnamefee het volgende opgenomen: "Waarbij de berekening de volgende formule volgt: 'overnamefee = [nog te werken uren] x [marge per uur]'" De formule geeft duidelijkheid over hoe de overnamefee is opgebouwd. Daarom lijkt het inschrijver overbodig om de overnamefee op te geven. Kunt u het prijzenblad aanpassen zodat overnamefee niet opgegeven hoeft te worden?	Ja, dat is akkoord. Dit is aangepast in het prijzenblad v1.1.
153		1 Prijzenblad, tabblad 2026	Inschrijver dient een toelichting op de overnamefee op te geven in cellen Q5, R5 en S5. Kunt u aangeven of u voor deze toelichting een berekening of juist een tekstuele toelichting verwacht?	Zie de beantwoording van vraag 153.

154		1 Prijsblad, tabblad toelichting	1) Kunt u bevestigen dat op wettelijk vastgelegde percentages geen toelichting gegeven dient te worden? 2) Kunt u bevestigen dat op componenten die vastgelegd zijn in de CAO geen toelichting gegeven dient te worden? 3) Kunt daarnaast aangeven in welke gevallen u een toelichting wel relevant acht?	1) Dan is de toelichting 'wettelijk vastgelegd' 2) Dan is de toelichting; o.b.v. de CAO 3) op alle elementen
155		1 Prijsblad, tabblad toelichting	Kunt u aangeven of u een tekstuele toelichting of een berekening wenst?	Minimaal tekstueel, met uitleg en verklaring van totstandkoming van uw getal. Dit kan er toe leiden dat u in uw uitleg en berekening toevoegt.
156		1 Prijsblad - Menukaart	De huidige menukaartopzet kan ertoe leiden dat inschrijvers verschillende keuzes maken bij het invullen van de omrekenfactor, waardoor een volledig en eerlijk prijsvergelijk wordt bemoeilijkt. Aangezien juist de omrekenfactor bepalend is voor de prijsbeoordeling, achten wij het redelijk en praktisch om vooraf expliciet vast te stellen welke componenten hierin zijn opgenomen. In dat kader vragen wij u om te overwegen om de menukaart te laten vervallen. U kunt inschrijvers verzoeken om incidentele componenten te verrekenen op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten of een incidentele factor op het moment dat deze zich voordoen. Kunt u aangeven of u bereid bent om het prijzenblad aan te passen? Zo niet, kunt u beargumenteren waarom niet?	Naar mening van Aanbesteden Dienst is de menukaart essentieel, om geen bijzondere verrekeningen achteraf te krijgen. Incidentele kosten worden echter niet meegenomen bij de optelsom voor de punten op prijs, daar gaat het enkel om structurele voorwaarden. Wij verwijzen u tevens voor nadere toelichting met betrekking tot het prijzenblad en gelijkwaardige beloningen naar opmerking 0.3.
157		1 Prijsblad	Kunt u aangeven wat u verwacht van inschrijvers dat er opgenomen wordt onder "scholing (evt. opleidingskosten)? Wij hopen hierbij op een indicatie van scholingskosten of een indicatie wat aan opleiding of scholing door de gemeente Haarlem verwacht wordt.	De werkelijke kosten voor scholing die voor de uitoefening van de functie van de ingehuurd kracht relevant zijn en niet door de gemeente worden gedragen kunnen – zonder bijbehorende kosten zoals marge en administratiekosten – worden doorbelast.
158		1 Prijsblad	Het prijzenblad is zeer uitgebreid. Als inschrijver waarderen wij dat zoveel mogelijk componenten vooraf worden vastgelegd, aangezien dit de samenwerking in de uitvoeringsfase kan bevorderen. Tegelijkertijd constateert de inschrijver dat de huidige systematiek ruimte laat voor interpretatie bij de keuze welke componenten wel of niet in de omrekenfactor worden opgenomen. Hierdoor bestaat het risico dat componenten verschillend worden verwerkt, wat kan leiden tot een ongelijk speelveld en een minder goed vergelijkbare prijsinschrijving. Kunt u in dat kader aangeven en afbakenen welke componenten in de omrekenfactor opgenomen dienen te worden en welke componenten niet?	Zie onder andere de beantwoording van vraag 108, 111 en 112 en de toelichting in 0.3.
159		1 Prijsblad, tabblad 2026	In de prijzenbladen zijn kolom C en kolom H bestemd voor het "Wettelijk minimum". Voor de componenten onder 1. Structurele tijdslelementen en 2. Structurele financiële elementen zijn in deze kolommen momenteel geen wettelijke minima opgenomen. Deze cellen zijn echter wel geel gemarkeerd, wat suggereert dat zij ingevuld moeten worden. 1) Kunt u de wettelijk vastgelegde CAO-componenten, zoals de eindejaarsuitkering, zelf invullen als wettelijk minimum? Dit kan bijdragen aan de duidelijkheid en uniformiteit in de inschrijvingen. 2) Zo niet, kunt u dan bevestigen dat voor deze onderdelen (wettelijk minimum/ kolom C en H) geen invulling vereist?	1) Dit advies heeft Aanbestedende dienst overgenomen en verwerkt in het nieuwe prijzenblad v1.1 2) n.v.t.
160		1 Prijsblad, tabblad 2026	In de prijzenbladen zijn kolom C en kolom H bestemd voor het "Wettelijk minimum". Kunt u bevestigen dat inschrijvers geen percentages mogen ingeven die lager liggen dan de door u opgegeven percentages?	Ja, dit kan Aanbestedende dienst bevestigen.
161		1 Prijsblad, tabblad 2026	Voetnoot 2 in het prijzenblad stelt: "Aanbod bureau = % wettelijk minimum + % opslag bureau om aan gelijkwaardige beloning te voldoen o.b.v. alle structurele arbeidsvoorwaarden Gemeente Haarlem". Wij gaan er daarbij vanuit dat de Gemeente Haarlem voor de wettelijke premies uitgaat van de geldende wettelijke minima en dat, op basis hiervan, geen aanvullende opslag nodig is om te voldoen aan het principe van gelijkwaardige beloning. 1) Kunt u bevestigen of deze aanname juist is? 2) Zo niet, heeft u een voorbeeld waar aanvulling tot gelijkwaardige beloning van toepassing zou kunnen zijn?	1) Nee, deze aanname is niet correct. Het is aan bureaus zelf of ze een opslag doen op een wettelijk minimum, Aanbestedende dienst veronderstelt niet of er wel of geen aanvulling nodig is in het kader van gelijkwaardige beloning 2) Nee, dat is niet aan Aanbestedende dienst. Als het niet nodig is, vult u alleen het wettelijke minimum zonder opslag in bij kolom 'aanbod'

162		1 Algemeen	Kunstmatige intelligentie (AI) is niet meer weg te denken in de huidige tijd. Binnen onze organisatie volgen wij de ontwikkelingen op het gebied van AI en juichen deze ook zeker toe. Bijvoorbeeld om tijdrovende werkprocessen te automatiseren. Tegelijk zijn wij ook kritisch in het bewaken van de veiligheid en vertrouwelijkheid bij het gebruik van AI. Het gebruik van open AI-toepassingen, zoals ChatGPT, brengt immers risico's met zich mee. Vertrouwelijke informatie kan onbedoeld openbaar gemaakt worden en daarmee toegankelijk voor derden. Om deze risico's te vermijden en de integriteit van de aanbestedingsprocedure te waarborgen, willen wij u vragen om te bevestigen dat u geen gebruik maakt van open AI-toepassingen. Uiteraard betreft het hier een wederkerige verantwoordelijkheid waarbij ook inschrijvers zich hieraan dienen te committeren zodat vertrouwelijke informatie uit deze aanbesteding niet openbaar wordt. Graag uw bevestiging.	Ja, Aanbestedende dienst kan dat bevestigen.
163		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.1 SGC1: ORGANISATIE VERWACHTINGEN EN WENSEN	U vraagt "introduceer uw organisatie; uw visie en werkwijze". Omdat in het beoordelingskader staat "een visie op duurzaamheid en ontwikkeling van uw organisatie" denkt inschrijver dat u een visie op duurzaamheid wil terugzien, klopt dat? Dit lijkt namelijk een heel specifiek onderwerp binnen een gunningscriterium over "organisatie verwachtingen en wensen". Als het specifiek gaat over duurzaamheid, klopt het dan dat u specifiek doelt op, hoe inschrijver invulling geeft aan; - SROI - duurzaamheid en milieu - DIG Graag uw toelichting.	Zie de beantwoording van vraag 190.
164		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.1 SGC1: ORGANISATIE VERWACHTINGEN EN WENSEN	Wij interpreteren SGC 1 als een strategische vraag die gaat over hoe onze organisatie past bij Gemeente Haarlem en Gemeente Zandvoort. Het eerste deel van uw vraag past hier heel goed bij. Het tweede deel van uw vraagstelling "uw kandidaatreis van start t/m beëindiging opdracht en waar de contactmomenten en interacties gedurende die reis met de Gemeente Haarlem en Zandvoort en het andere bureau zijn" is veel specifieker en heeft naar ons idee bovendien een overlap met de vraagstelling bij SGC3.1. Deze luidt " hoe richt u het proces en de workflow in, en welke ondersteunende tooling gebruikt u op welke manier daarbij?". Het tweede deel van de vraagstelling bij SGC 1 past naar ons idee beter bij SGC 3.1. Ons voorstel is daarom om het tweede deel van de vraag bij SGC1 ("uw kandidaatreis van start t/m beëindiging opdracht en waar de contactmomenten en interacties gedurende die reis met de Gemeente Haarlem en Zandvoort en het andere bureau zijn") te schrappen bij SGC 1 en op te nemen bij SGC 3.1. Stemt u daarmee in? Zo ja, eventueel kunt u dan overwegen om het maximale aantal A4 bij SGC1 terug te brengen naar maximaal 4 A4. En voor SGC 3.1 te verhogen naar 5 A4..	Nee, dat is niet akkoord.
165		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.2 SGC2: ARBEIDSMARKTBEREIK EN KANDIDATENAANWAS	Klopt het dat de concept voorstelformulieren niet beoordeeld worden? Zo nee, graag uw toelichting.	Ja, het is correct dat het formulier an sich niet wordt beoordeeld. Wel is het onderdeel van de bewijsvoering van bureaus hoe een profiel passend aansluit en goed gepresenteerd wordt, wat integraal beoordeeld wordt
166		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.2 SGC2: ARBEIDSMARKTBEREIK EN KANDIDATENAANWAS	U geeft aan het plan voor schaarse profielen beoordeeld wordt. Inschrijver gaat ervan uit dat ook het plan voor de veelvoorkomende functie van KCC-baliemedewerker beoordeeld wordt. Klopt dat?	Ja dit klopt. Het plan voor de KCC-medewerker is onderdeel van de bureaus bewijsvoering en onze beoordeling hoe een profiel passend aansluit en goed gepresenteerd wordt
167		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Inschrijver merkt op dat de uitvraag in de kwalitatieve gunningscriteria een forse tijdsinvestering vraagt van inschrijvers. Het is veelvoorkomend en gebruikelijk om een concept implementatieplan uit te laten werken door de voorlopig gegunde partijen. Met de uitwerking van de bullets onder 3.2 krijgt u een goed inzicht van de werkwijze van inschrijvers aan de hand van bewijslast. Ons voorstel is dan ook om het concept implementatieplan inclusief RASCI op te vragen bij de twee voorlopig gegunde partijen, na voorlopige gunning en voor definitieve gunning. Stemt u daarmee in?	Nee, dat is niet akkoord.

168		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad §8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Kunt u duidelijk aangeven welk gedeelte van de vraagstelling (welke bullets) u terug wenst te lezen in de vastgestelde 2 A4. En wat mag in de aparte bijlagen uitgewerkt worden?	Zie de beantwoording van vraag 106.
169		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Inschrijver begrijpt niet goed wat u bedoelt met het delen van relevante updates? Kunt u dit toelichten? En hoe wilt u dit verwerkt hebben in de uitwerking van SGC 3.2?	Met updates wordt o.a. bedoeld: een reactie op eerdere (uit voorgaande evaluaties) voortkomende actiepunten; als ook relevante updates (toelichtingen) van de KPI-ontwikkelingen over tijd. De rapportage is dus niet sec een cijfermatige exercitie, maar we vereisen ook interpretatie en conclusies, als ook een trendanalyse indien er zaken wezenlijk anders zijn tov eerdere rapportages.
170		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad §8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Klopt het dat er geen planning in de RASCI opgenomen hoeft te worden en dat het enkel gaat over taken en verantwoordelijkheden?	Nee dat dat is niet correct. Onderdeel van een implementatieplan is onder andere de planning.
171		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Mag de RASCI op A3 formaat uitgewerkt worden?	Ja, aanbestedende dienst gaat hier meer akkoord. Dit is aangepast in de aanbestedingsleidraad v1.1.
172		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad §8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	U heeft een Concept SLA uitzendbureaus opgesteld met KPI's op 3 onderdelen. Toch vraagt u inschrijvers hier te beschrijven welke KPI's we afspreken. Naar ons idee is het daarom al duidelijk welke KPI's we afspreken of doelt u hier op KPI's specifiek voor de implementatie? Graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst heeft een concept SLA opgesteld dat moet worden gezien als een voorstel/ startpunt van KPI's. In de basis kan hiermee goed de prestaties en samenwerking met beide bureaus gemeten worden. Echter, staat Aanbestedende dienst open voor onderbouwd advies en eventuele voorstellen tot aanpassingen die vanuit uw visie en ervaring waarde toevoegen of anderszins nodig zijn.

173		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Bent u van plan één implementatieverantwoordelijke aan te stellen voor Gemeente Zandvoort én Gemeente Haarlem? Zo nee, hoe wordt dit geregeld?	Ja, wij kunnen bevestigen dat er een implementatieverantwoordelijke wordt aangesteld.
174		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS	Wat bedoelt u bij de eerste bullet met communicatie-momenten "naar buiten"?	Zie de beantwoording van vraag 73.
175		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / "8.1.3 SGC3: BEGRUPEN VAN ONZE MORES DOOR STERKE COMMUNICATIE MET EN BETROKKENHEID BIJ KANDIDATEN EN OPDRACHTGEVERS "	U geeft aan onder andere te beoordelen op team & beschikbaarheid. U stelt hieraan ook eisen in het programma van eisen. Hoe beoordeelt u deze aspecten? Betekent een ruimere bereikbaarheid dan gevraagd bijvoorbeeld ook een hogere score? Graag ook een toelichting hoe u het "team" beoordeelt.	Eisen in het programma van eisen hebben een binair karakter. U kunt of wel of niet aan de eisen voldoen waarbij de consequenties helder zijn. Indien u volledig en onvoorwaardelijk aan de eisen kunt voldoen kunt u een inschrijving doen, anders niet. De beoordeling van de match op team is breder dan beschikbaarheid alleen. Zonder voor te schrijven wat u in uw uitwerking dient te schrijven kunt u onder andere ingaan op waarom u denkt dat een bepaalde persoon past binnen het team dat voor Aanbestedende dienst aan de slag gaat en hoe u dat onderbouwt.
176		1 20251217- def v1.0 - Aanbestedingsleidraad / 3.4.7 Regeling gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026	In artikel 7.5 neemt u een controle op van de vertaling van de interpretatie van de arbeidsvoorwaarden. Hierbij beoordeelt u alleen de twee partijen met de hoogste BPKV score. Een partij met een lagere score (die kan ontstaan omdat zij de arbeidsvoorwaarden ruimer heeft meegenomen) wordt hierbij benadeeld We snappen uw zorg over de interpretatie van de arbeidsvoorwaarden, maar deze ontstaat ons inziens ook door uw wens veel arbeidsvoorwaarden op te nemen in de omrekenfactor. Uit artikel 3.4.7 van de aanbestedingsleidraad begrijpen we dat structurele elementen uit uw beloningsregeling in de aanbidding opgenomen dienen te worden en incidentele elementen op basis van nafacturatie te factureren. Er zijn echter beloningselementen die structureel of enigszins structureel zijn, waarvan het niet zuiver is deze in de omrekenfactor op te nemen. Dit zijn elementen die niet als percentage van het loon uitgedrukt kunnen worden en daarmee niet als percentage in de kostprijs opgenomen kunnen worden. Dit zijn bijvoorbeeld reiskosten. Ook zijn er elementen die u benoemd die voor kunnen komen maar zeker niet structureel zijn (bijvoorbeeld beeldschermbrillen). Wij kunnen op voorhand niet inschatten hoeveel hier gebruik van gemaakt wordt. Dit komt enerzijds doordat het volgen van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden nieuw is, anderzijds omdat niet alle inschrijvers hetzelfde inzicht hebben in de opbouw van uw populatie en de bijbehorende aanvullende kosten, waardoor er sprake is van een ongelijk speelveld. Een controle zoals opgenomen in artikel Om te voorkomen dat inschrijvers met een te hoge risico-inschatting op deze posten werken én om een gelijk speelveld te creëren verzoeken we u daarom de kostprijs uit te vragen op basis van de volgende elementen. Tenslotte zijn er aanvullingen in de CAO Gemeenten opgenomen die een aanvulling zijn op wettelijke sociale regelingen (bovenwettelijke regeling WW, RVU) waarvan het risico op dit moment niet is in te schatten. Om een goede vergelijkbaarheid tussen de aanbiedingen mogelijk te maken verzoeken we u daarom de omrekenfactor uit te vragen op basis van de volgende elementen:	Nee, dat is niet akkoord. Alle niet structurele elementen (waaronder wat u noemt 'enigszins structurele elementen') zijn ons inziens incidenteel, en zal per geval beoordeeld en al dan niet gehonoreerd moeten worden. Voor een nadere toelichting met betrekking tot het prijzenblad en gelijkwaardige beloningen wordt u verwezen naar de toelichting in 0.3. Wat betreft reiskosten, zie de beantwoording van vraag 129.

			- vakantiedagen - feestdagen - kort verzuim - ziektedagen - leegloop - vakantiebijslag - IKB - vaste eindejaarsuitkering - ZVV bijdrage (werkgever) - ZW aanvul. verzekering (obv uitzend CAO) - Arbeidsongeschiktheidsfonds - Opslag kinderopvang - WGA premie - Pensioen (obv uitzend CAO) - Scholing en bijdrage duurzaam werken en leven - Sociaal Fonds - Transitievergoeding. Voor de volgende elementen die u in bijlage 8 uitvaart geldt dat opname in de kostprijs niet (goed) mogelijk is, waardoor deze separaat doorgefactureerd zouden moeten worden op het moment dat dit van toepassing is. - compensatie pensioen (als gevolg van franchise is deze compensatie niet uit te drukken als vast % van het uurloon) - scholing voor zover dit verplichte opleidingen betreft - verzekeringen - overige reserveringen Separate doorfacturatie zou ook gelden voor (bijvoorbeeld) de nominale vergoeding van de zorgkostenverzekering aan medewerkers. Gaat u hiermee akkoord? Indien u hiermee niet akkoord gaat, kunt u dan toelichten hoe u om gaat met het ongelijk speelveld dat door uw aanpak	
177		1 Kerncompetentie	Wij merken op dat de huidige referentie-eis (25 KCC-medewerkers, 10 IT-medewerkers en 10 administratieve medewerkers) mogelijk een onbedoeld beperkend effect heeft op het speelveld van inschrijvers. Conform het aanbestedingsrecht, en met name de principes van proportionaliteit en gelijke behandeling (zoals vastgelegd in Europese Richtlijn 2014/24/EU en de Aanbestedingswet 2012), moeten eisen zodanig zijn dat: *zij proportioneel zijn en niet onnodig het aantal mogelijke inschrijvers beperken; *alle inschrijvers gelijke kansen krijgen om deel te nemen. Wij stellen voor dat de drie functieprofielen in afzonderlijke referenties mogen worden aangetoond, zodat inschrijvers met aantoonbare ervaring in de afzonderlijke profielen alsnog kunnen deelnemen aan de aanbesteding. Graag uw instemming of, indien dit niet mogelijk is, een gemotiveerde toelichting.	Zie de beantwoording van vraag 1.
178		1 3.4.5. leidraad	Aanbestedende dienst hanteert (na gunning) een minicompentie tussen de 2 Opdrachtnemers. Hoe ziet dit eruit? Mag de snelste Opdrachtnemer leveren?	In de praktijk is het per aanvraag aan de inhurende manager om dat af te wegen en te beoordelen, welke kandidaten uitgenodigd worden op gesprek, binnen de termijn die we in eis 3 van het PVE stellen.
179		1 3.3.3. leidraad	Hoeveel uitzendkrachten werden in 2024 ingehuurd?	2024: 96 Uitzendkrachten waaronder eenmalig 25 'plekmedewerkers voor 1 week'. Ter aanvulling 2025 tot nu toe: 75 ingehuurde uitzendkrachten
180		1 Bijlage 4 PVEBis 23	Kunt u toelichten waarom er een lagere omrekenfactor wordt gehanteerd indien een kandidaat door de Opdrachtgever wordt aangedragen, terwijl wij als opdrachtnemer alsnog uitvoering moeten geven aan de allocatiefunctie, om schijn van payrolling te voorkomen, en dit ons weinig tot geen besparing in werkzaamheden oplevert?	Zie de beantwoording van vraag 77.
181		1 Bijlage 4 PVEBis 31	Kunt u gedetailleerder aangeven op welke locaties de verschillende afdelingen zich bevinden en hoe de spreiding van de contactpersonen over deze locaties is. Met deze informatie kunnen wij beter bepalen met welke frequentie en op welke locaties onze aanwezigheid gewenst is.	Zie ook de beantwoording van vraag 40. >95% van de krachten zullen op 1 van de beide locaties werken. Een enkele keer gaat het om een medewerker op het stadhuis (op loopafstand van de andere 2 kantoren). Voor personeel bij de kinderboerderijen of op havenkantoren betreft het werkplekken elders in Haarlem.
182		1 Prijzenblad	In het prijzenblad vraagt u ook om een overname fee bij 75%, 50% en 25% van de gewerkte uren. Worden deze bedragen meegenomen in de berekening van de punten voor prijs/ Omrekenfactor?	Zie de beantwoording van vraag 152.
183		1 Bijlage PVE Bis 31	Op de momenten dat wij bij u op locatie aanwezig zijn, hebben wij de dan de beschikking over een eigen ruimte op te locatie en kunnen wij deze inrichten als inhouse locatie, zodat wij op deze manier een vaste plek hebben en onze flexkrachten en uw inhurende managers ons makkelijk kunnen benaderen?	Zie de beantwoording van vraag 145. Alleen tijdens de duur van de afspraak kunt u dit inrichten als inhouse locatie, daarna dient de ruimte weer beschikbaar te zijn voor medewerkers van de gemeente Haarlem.

184		1 Lopende uitzendkrachten	Kunt u toelichten wat de beoogde werkwijze is met betrekking tot de uitzendkrachten die momenteel via de huidige leveranciers bij Gemeente Haarlem en Zandvoort werkzaam zijn? Blijven zij hun opdracht afronden via de huidige leveranciers, of is het de bedoeling dat de nieuwe opdrachtnemers deze uitzendkrachten overnemen en de inzet voortzetten?	Zie de beantwoording van vraag 78 en 87.
185		1 Programma van eisen Eis 9	1) Hoe mag/moet de VOG aan uw gefactureerd worden? 2) Moeten wij nog rekening houden met specifieke factuurvereisten?	1) De werkelijk kosten voor een VOG kunnen – zonder bijbehorende kosten zoals marge en administratiekosten – worden doorbelast. 2) ja conform PvE, nader te bespreken tijdens implementatie indien nodig
186		1 Bijlage 4 PvE Eis 54	Kunt u ons voorzien van een overzicht met welke certificering en mogelijke trainingen met welke intensiteit verwacht worden en hoe vaak dit per jaar en wat de kosten hiervan zijn? Deze informatie hebben wij nodig om dit op een juiste manier in onze prijsstelling mee te kunnen nemen.	Nee, dat inzicht is niet op voorhand te maken.
187		1 Bijlage 4 PvE Eis 44	Wij zijn niet bekend mee STARTTKS. Wel met STARTTLS. Bedoelt u deze laatste?	Ja, daarmee wordt bedoeld op STARTTLS. Dit is aangepast in het Programma van eisen v1.1
188		1 Aanbestedingsleidraad 44, art 8.1.1	SGC1 wordt onder andere beoordeeld op technologie en online zichtbaarheid. Echter u vraagt in dit gunningscriteria introductie van organisatie van inschrijver, visie en kandidaatreis uit. Hier lijkt technologie en online zichtbaarheid maar een beperkt onderdeel te kunnen zijn van de beantwoording. Bent u bereid om dit beoordelingscriterium voor deze wens te laten vervallen? Zo niet, dan graag uw nadere toelichting.	Zie de beantwoording van vraag 135.
189		1 Aanbestedingsleidraad 44, art 8.1.1	Kunt u bij SGC een nadere toelichting geven op wat u verstaat onder visie op ontwikkeling van uw organisatie. En is onze aanname juist dat u dan vooral wilt weten wat de ontwikkeling is van de lokale vestiging die de dienstverlening aan Opdrachtgever gaat vormgeven?	Ja, dat is deels correct maar Aanbestedende dienst ziet dit tegelijk breder. Welke visie heeft u op de ontwikkeling van uw organisatie (en waar relevant gespecificeerd naar de lokale vestiging); waar beweegt u naar toe, wat ziet u in de markt, bij klanten en concurrentie gebeuren, waar u op reageert/anticipeert? Wat is uw visie daarbij, wat daarvan is relevant voor ons om te weten?
190		1 Aanbestedingsleidraad 44, art 8.1.1	In SGC1 is duurzaamheid een beoordelingscriterium. Is onze aanname juist dat u hier doelt op duurzame inzetbaarheid van flexkrachten, daar inschrijver daar de meeste invloed op heeft en impact op kan maken? Zo niet, dan graag uw nadere toelichting.	Ja, dat is deels correct. Aanbestedende dienst doelt hier op een duurzame samenwerking; waaronder de duurzame inzetbaarheid van flexkrachten.
191		1 Aanbestedingsleidraad 44/45, art 8.1.1/2/3	Inschrijver doet de aanname dat met gewone regelfstand, een minimale regelfstand van 1 bedoelt en met marges uitgaat van 2.5 cm aan alle kanten. Klopt deze aanname?	Ja, Aanbestedende dienst kan deze aanname bevestigen.
192		1 Bijlage 4 PvE eis 23	Het onderbrengen en verlonen van door de opdrachtgever aangeleverde kandidaten volgens de huidige geldende wet- en regelgeving wordt beschouwd als payrolling en niet als uitzenden. Als uitzendbureau zijn wij wettelijk verplicht om actief invulling te geven aan de allocatiefunctie. Wij willen u verzoeken om eis 23 te laten vervallen, zodat in deze aanbesteding uitsluitend sprake van is uitzenden volgens de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Kunt u daarmee instemmen? Zo niet, dan graag uw nadere toelichting.	Zie de beantwoording van vraag 77.

***** einde*****