

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
122	Nvl - Vraag 18 & 58	In de 1e Nota van Inlichtingen geeft u aan dat de in het PvE genoemde doorlooptijden gelden als minimale harde eisen en dat afwijkingen alleen in uitzonderlijke gevallen en in overleg zijn toegestaan. Kunt u bevestigen dat verträgen die aantoonbaar worden veroorzaakt door factoren buiten de invloedssfeer van de opdrachtnemer (zoals beschikbaarheid van hiring managers, bestuurlijke besluitvorming of verplichte screenings zoals VOG en integriteitstoetsen) niet worden toegerekend aan de opdrachtnemer bij de beoordeling van prestaties en SLA's?	Indien buiten toedoen van opdrachtnemer vertraging is ontstaan in de doorlooptijden dan kunnen wij dat bevestigen. Echter gaan wij er wel van uit dat u als opdrachtnemer alles in werking zult stellen om de genoemde doorlooptijden te realiseren, ook als dit buiten uw invloedssfeer ligt.
123	Nvl - 14	U geeft aan dat minimaal 50 vacatures per jaar actieve inzet van de RPO-partner vereisen en dat per vacature wordt bepaald welke route deze loopt. Kunt u verduidelijken op basis van welke criteria vooraf wordt vastgesteld of een vacature als 'actieve inzet' wordt aangemerkt, en kunt u bevestigen dat deze classificatie voorafgaand aan de start van de vacature expliciet wordt bepaald en vastgelegd?	Criteria kunnen per situatie verschillend zijn. Er zijn situaties waarbij we in ieder geval zelf de werving zullen doen (traineeships, intern, statushouders). Wij verwachten daarin ook een adviserende rol van u als opdrachtnemer omdat op basis van uw data inzichtelijk is of de vacature makkelijk dan wel moeilijk te voorzien is. Dat vraagt om partnership.
124	Nvl - vraag 14	Indien gedurende het recruitmentproces blijkt dat een vacature alsnog aanvullende actieve inzet vereist (bijvoorbeeld door beperkte instroom of veranderde arbeidsmarktomstandigheden), kunt u bevestigen dat hierover tijdig overleg plaatsvindt en hoe deze wijziging wordt beoordeeld ten aanzien van inzet, prestaties of vergoedingen?	Wanneer bij een specifieke werving de keuze wordt gemaakt toch de RPO in te zetten wordt de termijn opnieuw vastgesteld. Hierover vindt tijdige afstemming plaats en worden hernieuwde afspraken gemaakt.
125	Nvl - vraag 14	In de 1e Nota van Inlichtingen geeft u aan dat er geen formeel vastgelegde beschikbaarheidsafspraken zijn voor hiring managers. Kunt u bevestigen dat de gemeente, indien noodzakelijke input of besluitvorming van hiring managers structureel uitblijft, actief zal bijdragen aan escalatie en prioritering, zodat dit geen onevenredig effect heeft op het behalen van de afgesproken doorlooptijden door de opdrachtnemer?	Zie vraag en antwoord 122.
126	Nvl - Vacature bestand	In de aangeleverde vacatureoverzichten is zichtbaar dat een deel van de vacatures een tijdelijk karakter heeft of "tijdelijk met uitzicht op vast" betreft. Kunt u bevestigen welke typen dienstverbanden exact onder de scope van deze RPO-aanbesteding vallen?	Vacatures waarbij het bij aanvang de bedoeling is om in dienst te komen bij gemeente Assen, ook als dit tijdelijk is, vallen onder de scope van de RPO.
127	Nvl - Vraag 48	De gedeelde vacaturedata toont uitsluitend de periode van externe publicatie van vacatures. Kunt u bevestigen dat deze publicatiedata niet één-op-één wordt gebruikt voor het meten van time-to-fill of SLA-prestaties, en dat voor prestatiemeting wordt uitgegaan van de definities zoals opgenomen in de Nota van Inlichtingen)?	Ja dat kunnen wij bevestigen.

128	Nadere duiding en proportionaliteit Kerncompetentie 1	In de 1e Nota van Inlichtingen geeft u aan dat de eis dat de referentie moet zijn uitgevoerd bij een gemeente of vergelijkbare (semi-)publieke organisatie gehandhaafd blijft, vanwege governance, besluitvorming en compliance. De referentie-eis vereist daarnaast dat binnen één referentie aantoonbaar ervaring is opgedaan met: - alle functieniveaus - alle functiefamilies (IT, finance, beleid & advies en bedrijfsvoering). Gezien de omvang en aard van veel RPO-opdrachten binnen (semi-)publieke organisaties, waarbij functiemix en -zwaarte per organisatie kunnen verschillen, verzoeken wij u om een nadere duiding van deze eis. Vraag 1: Kunt u bevestigen of met “alle functieniveaus” en “alle functiefamilies” wordt bedoeld dat deze in redelijke mate en aantoonbaar onderdeel hebben uitgemaakt van de referentieopdracht, en niet dat elk functieniveau en iedere functiefamilie in gelijke mate of met vergelijkbare volumes moet zijn uitgevoerd? Vraag 2: Indien u deze eis strikt interpreteert (namelijk dat binnen één referentie alle genoemde functiefamilies én niveaus volledig en aantoonbaar moeten zijn uitgevoerd), kunt u dan gemotiveerd toelichten waarom deze cumulatieve eis proportioneel wordt geacht in relatie tot het doel van de opdracht en de daadwerkelijke scope van de RPO-dienstverlening bij de gemeente Assen?	Het antwoord op vraag 1 is 'Ja, dat kunnen we bevestigen' en vraag 2 is daarmee ook beantwoord.
129	Continuïteit, vervanging en structurele beschikbaarheid capaciteit	In het Programma van Eisen worden eisen gesteld aan minimale inzet, vervanging bij afwezigheid en het kunnen opschalen bij piekbelasting. Kunt u bevestigen dat bij de beoordeling van inschrijvingen aantoonbare continuïteit en structurele beschikbaarheid van gekwalificeerde capaciteit gedurende de gehele contractlooptijd wordt meegewogen, en dat inschrijvers in hun plan van aanpak mogen toelichten hoe zij vervangingszekerheid en opschalingscapaciteit borgen, ongeacht de gekozen contractvorm?	We verwachten, voor dit onderdeel, dat u antwoord geeft op de vragen gesteld in de gunningsvragen, specifiek gaat het hier over G1. U dient bij de beantwoording van de gunningscriteria rekening te houden met het programma van eisen.
130	Nvl 1 - Vraag en antwoord 15	U geeft aan dat de doorlooptijd (time to fill) voor externe vacatures momenteel 17,5 dagen bedraagt. Kunt u aangeven wat u onder 'doorlooptijd' verstaat? Kunt u daarnaast aangeven wat de procedure (recruitmentstappen) is? Hoeveel gesprekken zijn er bijvoorbeeld? En vinden assessments plaats? Kunt u ook aangeven wat de gemiddelde doorlooptijd is voor moeilijk vervulbare en schaarse functies?	17,5 dag gaat over de doorlooptijd vanaf dat de kandidaat solliciteert. De reguliere recruitmentstappen zijn afhankelijk van de zwaarte van de functie. Er is altijd een 1ste gesprek met een selectie commissie die uit minimaal 2 selecteurs bestaat. Een tweede gesprek vindt plaats bij zwaardere profielen net zoals een assessment alleen wordt ingezet als er een werving is voor de rol van coordinator of teammanager. De doorlooptijd bij moeilijk vervulbare en schaarse functies is gemiddeld genomen 1 tot 3 weken langer.

131	Nvl 1 - Vraag en antwoord 22	U geeft aan dat de opdrachtnemer volledige toegang krijgt tot het ATS. Kunt u nader uitleggen wat dit inhoudt en wat het mandaat daarin van opdrachtnemer is? Bijvoorbeeld: • kan opdrachtnemer het ATS configureren? Denk aan het toevoegen van elementen aan de workflow • kan opdrachtnemer dashboards aanmaken, rapportages draaien? • hoe kan opdrachtnemer data extraheren?	In de basis krijgt u dezelfde rechten in ons ATS systeem als wij zelf hebben. We zullen na gunning verdere afstemming hebben over de werkbaarheid hiervan.
132	Nvl 1 - Vraag en antwoord 78	Ten aanzien van artikel 6.4 willen wij graag de volgende verduidelijkingen en aanvullende voorwaarden voorstellen om een zorgvuldige uitvoering van controles te waarborgen: • Aankondigingstermijn van minimaal 5 werkdagen • Auditor krijgt geen directe toegang tot onze systemen, maar werkt altijd via een medewerker van opdrachtnemer • NDA-verklaring vereist voor alle betrokkenen • Controle wordt uitgevoerd door een wettelijk deskundige (RA) en opdrachtnemer behoudt de mogelijkheid om een voorgestelde RA te weigeren op redelijke gronden Kunt u deze verduidelijkingen en aanvullende voorwaarden accepteren? Zo nee, waarom niet?	We gaan akkoord met uw voorstel onder bullit 1- 3. We gaan niet akkoord met uw voorstel onder de vierde bullit. Geen beperking tot alleen een RA, maar controle kan uitgevoerd worden door alle audit gecertificeerde personen.
133	Nvl 1 - Vraag en antwoord 43	U geeft aan dat het ATS een maatwerkoplossing is. Kunt u aangeven welke onderdelen in dit systeem zitten? Denk bijvoorbeeld aan reporting, analytics, of de job marketing oplossing die TheSolutionsFactory ook biedt.	We zullen na gunning verdere afstemming hebben over de werkbaarheid van de ingerichte onderdelen binnen ATS indien daarin meer/anders nodig is.
134	NVI 75	De vragen en antwoorden in NVI 73 en NVI 74 zien op het element vrijwaring; hieromtrent heeft Inschrijver in deze tweede ronde reeds een vervolgvraag gesteld. Vraag 1 gesteld bij NVI 75 ziet evenwel op de maximale hoogte van aansprakelijkheid, zowel per gebeurtenis als per jaar. Inschrijver geeft in haar vraag onderbouwd redenen aan waarom zij van mening is dat de door u gehanteerde bedragen disproportioneel zijn en daarmee ook in strijd met de algemene beginselen van het aanbestedingsrecht. Op deze argumenten geeft u geen antwoord. Inschrijver vertrouwt erop dat u dit in deze tweede nota alsnog wilt doen en dat u bereid bent om op basis van de door Inschrijver naar voren gebrachte argumenten uw antwoord aan te passen. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	De aansprakelijkheid wordt aangepast naar €1.000.000,- per gebeurtenis en maximaal € 2.000.000,- per jaar. Artikel 16.1 AIV wordt daarop aangepast.

135	NVI 73 + NVI 74 + NVI 75 vraag 2	In uw antwoord geeft u aan dat vrijwaringen veelal zien op situaties die ontstaan waarin de gemeente geen invloed heeft. Dezelfde redenering geldt echter ook voor Inschrijver, en het zou dan ook vreemd zijn indien Inschrijver de gemeente zou moeten vrijwaren voor situaties die niet aan Inschrijver zijn toe te rekenen. Inschrijver verzoekt u daarom ten minste te bevestigen dat: 1. de gevraagde vrijwaringen alleen betrekking hebben op situaties die, en voor het deel dat, aan Inschrijver daadwerkelijk zijn/is toe te rekenen. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet? en 2. reguliere claims van derden, niet zijnde claims van overheidsinstanties, wel zullen komen te vallen onder de overeengekomen beperking van aansprakelijkheid, nu een andere uitleg zou betekenen dat hierdoor via 'de achterdeur', namelijk omdat de claim niet gebaseerd wordt op een vordering van de aanbestedende dienst zelf maar op een claim van een derde, voor Inschrijver toch een onbeperkte aansprakelijkheid ontstaat terwijl deze via 'de voordeur', namelijk rechtstreeks vanuit de aanbestedende dienst zelf op basis van de tussen partijen gesloten overeenkomst om moverende redenen (waaronder begrepen de algemene beginselen van het aanbestedingsrecht, meer in het bijzonder het beginsel van proportionaliteit) op redelijke gronden is beperkt. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet? Inschrijver vertrouwt erop dat u uw antwoord in de NVI 1 conform voornoemde verzoek zult willen aanpassen en zodoende wordt voorkomen dat Inschrijver niet zal kunnen inschrijven nu het haar conform het door de holding geformuleerde beleid (inschrijver maakt onderdeel uit van een beursgenoteerde onderneming) en de toepasselijke Corporate Governance Code niet is toegestaan om onbeperkte aansprakelijkheid of vrijwaringen te aanvaarden zoals deze thans door u zijn uitgevraagd.	Beide vragen kunnen wij bevestigen.
136	NVI 71	Ter nadere duiding van haar vraag in de NVI 1 vraagt Inschrijver u te bevestigen dat zij in de gelegenheid zal worden gesteld om de noodzakelijke tekstvoorstellen te doen op het door u voorgelegde standaardformat? Vraag: kunt u dat bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Dat kunnen wij bevestigen, na eventuele tekstvoorstellen, wordt de verwerkersovereenkomst in gezamenlijkheid vastgesteld.
137	Nvl vraag 88	U geeft aan dat er aan de voorkant een proces plaatsvindt waarbij wordt bepaald welke vacatures door de inschrijver mogen worden opgepakt. Graag de bevestiging dat voor elke kandidaat (ongeacht de bron van de kandidaat) die via de inschrijver wordt voorgesteld voor een dergelijke toegewezen vacature, de overeengekomen fee per hire van toepassing is. Klopt dit? Zo nee, graag uw toelichting.	De fee per hire is van toepassing zodra een kandidaat start op een vacature waarvoor de RPO is ingeschakeld.
138	Nvl vraag 14	In de beantwoording geeft u aan dat een werving- en selectieadviseur in overleg de route van een vacature bepaalt. Kan u al nader toelichten hoe deze samenwerking vormgegeven wordt en op basis van welke objectieve criteria de verdeling van vacatures plaatsvindt? Hoe wordt hiermee geborgd dat er voor opdrachtnemer een stabiel volume en een gezonde mix van profielen ontstaat om de commerciële basis van de inschrijving te rechtvaardigen?"	We hebben een gemeenschappelijk belang als het gaat om het vinden van de beste kandidaat. Per situatie zal worden afgewogen hoe de functie het beste kan worden ingevuld (structureel of niet) en wie dat het beste kan doen? Als er sprake is van traineeships, intern, en/of statushouders zal the end to end recruitment in ieder geval door onszelf worden uitgevoerd. In die gevallen adviseert de RPO recruiter over bijvoorbeeld de vacaturetekst en of anderszins. We verwachten daarin partnership.

139	Nvl vraag 2	U geeft aan dat de eis van het minimaal aantal vaste vacatures van 50 wordt geschrapt omdat het aantal uren dat de recruiter inzetbaar is deze eis (qua vacatureload) dekt. U loopt desondanks wel het risico om een partij te contracteren die geen ervaring heeft met om een omvang van uw organisatie en vacatureload aan te kunnen. Het beschikbaar stellen van een recruiter van 32 uur per week geeft namelijk niets aan over de behaalde resultaten. Wij adviseren daarom een minimaal aantal vaste vacatures van 20 per jaar toe te voegen aan de kerncompetentie. Gaat u hiermee akkoord?	Nee, hiermee gaan we niet akkoord.
140	Nvl vraag 27	Is er een fysieke vaste werkplek voor de vaste werkdagen van de Recruiter ingericht op het gemeentehuis van Assen?	Het is vereist dat de RPO 32 uur beschikbaar is en daarvan minimaal 2 dagen per week aanwezig is op onze locatie. Er zijn flexplekken aanwezig.