



Integrale Nota van Inlichtingen (VANAF VRAAG 261 NVI 2)

Project	Europese openbare aanbesteding voor de terbeschikkingstelling van Inhuurkrachten op basis van de CAO voor Uitzendkrachten aan het CBS 2026/BPO/1301	
NVI1		
Nr.	Betreft	Vraag
1.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 77	In eis 77 van het PVE wordt gevraagd om een 0-meting uit te voeren op de door de opdrachtnemer zelf uitgevoerde dienstverlening die voor het CBS uitgevoerd wordt en ieder jaar een update hierop doet. Wij zijn als concern ISO14001 gecertificeerd en zijn aanvullend daarop gecertificeerd met het CO2 reductiemanagement trede 2 certificaat. Hiermee voldoen wij feitelijk aan hetgeen hier gevraagd wordt. Voldoen wij daarmee aan de gestelde eis?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PVE: 'Opdrachtnemer voert bij aanvang van de Raamovereenkomst een 0-meting uit op de door Opdrachtnemer zelf uitgevoerde dienstverlening voor Opdrachtgever en actualiseert deze minimaal eenmaal per jaar gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. Een ISO14001- en CO₂-certificering (bijv. CO₂-prestatieladder) vormt een goed uitgangspunt, maar vervangt de gevraagde 0-meting op CBS-specifieke dienstverlening niet volledig. CBS verwacht dat Opdrachtnemer gedurende de contractperiode CBS-specifieke duurzaamheidsdata (bijv. CO₂-footprint van de dienstverlening) steeds beter kan uitsplitsen, ook als in de beginfase primair concern- of pandniveau beschikbaar is. Inschrijver mag in de aanvangsfase de best beschikbare, geaggregeerde data delen, mits duidelijk wordt aangegeven welke scope is gehanteerd en hoe hiernaar wordt toegewerkt naar meer CBS-specifieke inzichten.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



2.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 65	In eis 65 verzoekt u om gezamenlijk een verwerkersovereenkomst op te stellen. Naar de mening van Inschrijver is Opdrachtgever in deze context geen verwerker in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), waardoor het opstellen van een verwerkersovereenkomst niet noodzakelijk lijkt. Wij verzoeken u daarom toe te lichten op welke gronden u desondanks het gezamenlijk opstellen van een verwerkersovereenkomst vereist. Kunt u hierin voorzien?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE / leidraad: 'Indien en voor zover Opdrachtnemer bij de uitvoering van de Diensten persoonsgegevens verwerkt ten behoeve van Opdrachtgever, sluiten Partijen een verwerkersovereenkomst conform het door CBS gehanteerde model.'</p> <p>Antwoord Of een verwerkersovereenkomst nodig is, hangt af van de feitelijke rolverdeling onder de AVG. Indien de uitzendonderneming uitsluitend als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke optreedt, volstaat een regeling over gegevensdeling tussen twee verantwoordelijken. Wanneer bij implementatie blijkt dat Opdrachtnemer (voor bepaalde processen) persoonsgegevens namens CBS verwerkt, zal CBS een verwerkersovereenkomst conform het CBS-model verlangen. Deze beoordeling vindt plaats bij de start van de samenwerking en kan gedurende de looptijd worden herijkt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
3.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	In eis 60 stelt u dat de Opdrachtnemer akkoord dient te gaan met het overnemen van Inleenkrachten van de huidige Opdrachtnemers, mits de betreffende Inleenkracht bereid is de overstap te maken naar de nieuwe Opdrachtnemer. Kunt u toelichten op welke wijze u de verdeling van deze Inleenkrachten tussen de twee geselecteerde Opdrachtnemers voor zich ziet? Is het daarbij aan de Inleenkracht zelf om te bepalen naar welke Opdrachtnemer hij of zij migreert? Daarnaast vernemen wij graag of u ermee akkoord gaat dat, in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), de Opdrachtnemer de allocatie uitvoert, waarbij de Inleenkracht



		op non-exclusieve basis ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever.
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtnemer gaat akkoord met het overnemen van Inleenkrachten van de huidige Opdrachtnemer(s), mits de betreffende Inleenkracht bereid is de overstap te maken naar de nieuwe Opdrachtnemer.’</p> <p>Antwoord De verdeling van migrerende Inleenkrachten over de twee raamcontractanten wordt door CBS gecoördineerd, met oog voor continuïteit van de werkzaamheden en de voorkeur van de Inleenkracht. De Inleenkracht kan voorkeuren aangeven; CBS bewaakt evenwicht en inzetbaarheid. In lijn met de WAB vervullen uitzendondernemingen bij overname een allocatieve rol; de Inleenkracht wordt op non-exclusieve basis ter beschikking gesteld aan CBS, zolang de kwalificatie als uitzendovereenkomst gehandhaafd blijft.</p> <p>Onder evenwicht bewaken wordt verstaan het streven naar een evenredige verdeling, waarbij echter ook rekening moet worden gehouden met doelmatigheid en rechtmatigheid.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
4.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	Kunt u met betrekking tot eis 60 inzicht geven in de huidige populatie Inleenkrachten, gespecificeerd naar aantallen, type functie en de fase waarin zij zich bevinden (fase A, B of C)?
Antwoord	<p>De huidige indeling is als volgt: CAPI: Fase A: 38 interviewers; Fase B: 25 interviewers CATI/CCI: Fase A: 5 interviewers; Fase B: 9 interviewers Overig: Fase A: 3 interviewers; Fase B 2 interviewers Dit geeft enkel de huidige situatie weer en is geen garantie voor de toekomst</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
5.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 61	In eis 61 geeft u aan dat de huidige inleenkrachten migreren nadat huidige minimale inleentermijn van 520 uur is verstreken. Of indien de Inleenkracht 6 maanden is ingezet (ongeacht het aantal uren). Kunt u toelichten voor wie de kosten zijn van de transitievergoeding?
Antwoord	Betreft-tekst PvE: 'De huidige Inleenkrachten migreren naar de nieuwe Opdrachtnemers zodra de minimale inleentermijn van 520 uur is verstreken of wanneer de Inleenkracht zes maanden is ingezet (ongeacht het aantal uren).' Antwoord De transitievergoeding is een collectieve voorziening die het CBS al heeft betaald (opgebouwde voorziening transitievergoeding), er zal geen staartlast worden betaald voor migrerende uitzendkrachten. In de praktijk zal geen transitievergoeding worden uitbetaald, want er is sprake van een volgende arbeidsovereenkomst bij het nieuwe uitzendbureau.	
Nr.	Betreft	Vraag
6.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 4	In eis 4 geeft u aan dat Opdrachtgever zich het recht voorbehoudt om, in het kader van beschikbaarheid, een vacature in te vullen met de eerst aangeleverde geschikte kandidaat, zonder te wachten op aanbiedingen van andere Opdrachtnemers. Gezien de huidige arbeidsmarkt en de afhankelijkheid van meerdere externe factoren kan deze werkwijze naar de mening van Inschrijver leiden tot een ongelijk speelveld binnen een mini-competitie. Daarnaast is het binnen de uitzendbranche, met name bij overheidsopdrachten, gebruikelijk dat kandidaten pas na sluiting van de aanvraag en conform de KPI's uit het Programma van Eisen worden beoordeeld. In eis 14 stelt u dat Opdrachtnemers een inspanningsverplichting hebben om binnen 14 dagen na ontvangst van een reguliere aanvraag en binnen 7 dagen bij een spoedaanvraag minimaal twee passende cv's aan te leveren. Deze termijn van 14 dagen wordt door Inschrijver als relatief ruim ervaren, hetgeen de achtergrond van eis 4 begrijpelijk



		<p>maakt. Inschrijver stelt daarom voor om de termijn van 14/7 dagen in eis 14 te verkorten naar 8 kalenderdagen en bij spoed naar 4 dagen en in aansluiting daarop de beoordeling van kandidaten, zoals genoemd in eis 4, pas te laten plaatsvinden na het verstrijken van deze (verkorte) termijn. Hierdoor kan Opdrachtnemer ook de beschikbaarheid meer garanderen. Kunt u aangeven of u met deze voorgestelde werkwijze kunt instemmen?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: 'Rondom beschikbaarheid houdt Opdrachtgever zich het recht voor om met de eerst aangeleverde geschikte kandidaat de vacature in te vullen zonder te wachten op een aanbod van de andere partij.' (Eis 4)</p> <p>'Opdrachtnemer heeft inspanningsverplichting om binnen 14 dagen na ontvangst van een Nadere Offerteaanvraag en 7 dagen voor een spoedaanvraag [...] minimaal 2 passende Cv's uit te brengen.' (Eis 14)</p> <p>Antwoord</p> <p>Deelvraag 1 CBS zal binnen deze bestaande kaders zorgvuldig omgaan met het moment van beoordelen; hierover maken partijen bij implementatie nadere werkafspraken om een snel en betrouwbaarder proces te waarborgen, dit uit oogpunt van doelmatigheid voor zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer.</p> <p>Deelvraag 2: Niet akkoord. De huidige termijnen en werkwijze (14/7 dagen en mogelijkheid om de eerste geschikte kandidaat te selecteren) zijn bewust gekozen om zowel snelheid als continuïteit te borgen, gezien de dynamiek in de arbeidsmarkt. Verkorting van de termijnen brengt risico's voor de kwaliteit en de gelijkheid van kansen in de mini-competitie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 6	Kunt u aangeven of de kosten voor de aanvraag van een VOG kunnen worden doorbelast aan opdrachtgever?
Antwoord	Betreft-tekst PvE:	



	<p>‘Opdrachtgever stelt het hebben van een VOG verplicht voor elke inzet [...]. Opdrachtnemer zorgt voor de juiste aanvraag en vraagt de VOG voor de Inleenkracht aan.’</p> <p>Antwoord Akkoord. Kosten van een aanvraag worden vergoed door het CBS.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
8.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 13	In eis 13 geeft u aan dat de Opdrachtnemer een tactische planning ontvangt voor ongeveer drie (3) maanden vooruit ten behoeve van de inzet van veldinterviewers. Het is voor Inschrijver niet geheel duidelijk hoe deze eis dient te worden geïnterpreteerd. Kunt u aangeven of het de bedoeling is dat Opdrachtnemers zelf verantwoordelijk zijn voor het opstellen en beheren van deze (tactische) planning, of dat het hier gaat om afzonderlijke uitvragen per keer, die plaatsvinden conform de eisen en werkwijze van de mini-competitie?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtnemer ontvangt een tactische planning ongeveer drie (3) maanden vooruit, dit kan in de praktijk korter zijn. Veel voorkomende aanvragen zullen veldinterviewers betreffen die in een bepaalde regio/plaats moeten worden ingevuld.’</p> <p>Antwoord De tactische planning wordt door CBS opgesteld en periodiek met Opdrachtnemer gedeeld als prognose, ter ondersteuning van werving en poolbeheer. Op spontane uitstroom na kunnen wij in de praktijk redelijk goed voorspellen waar en wanneer een vacature plaats gaat vinden. Zodra wij dat weten zal er gelijk contact worden gezocht met opdrachtnemers. Concrete inzet vindt plaats via afzonderlijke Nadere Offerteaanvragen conform de mini-competitie. De verantwoordelijkheid voor het plannen en organiseren van de inzet binnen de eigen pool ligt bij Opdrachtnemer.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



9.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 41	In eis 41 geeft u aan dat Opdrachtnemer zorgdraagt dat de door hem gebruikte systemen, gegevensformaten en werkwijzen compatibel zijn met de instructies, formats en/of digitale platformen van Opdrachtgever, waaronder in het bijzonder AFAS. In eis 40 geeft u aan dat Opdrachtnemer een eigen urensysteem moet hebben. Het is ons op dit moment niet duidelijk welk(e) specifieke proces(sen) binnen AFAS door de Opdrachtnemer ondersteund of gebruikt dienen te worden en of en waarvoor dan een eventuele koppeling moet plaatsvinden. Wij verzoeken u dit nader te verduidelijken.
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtnemer beschikt over een eigen urenregistratiesysteem [...] waarbij Opdrachtgever daarnaast ook inzicht kan hebben in het systeem.’ (Eis 40)</p> <p>‘Opdrachtnemer draagt er zorg voor dat de door hem gebruikte systemen, gegevensformaten en werkwijzen compatibel zijn met [...] digitale platformen van Opdrachtgever, waaronder in het bijzonder AFAS.’ (Eis 41)</p> <p>Antwoord CBS gebruikt AFAS voor o.a. HR- en financiële processen. Opdrachtnemer hoeft geen volledige systeemintegratie te realiseren, maar dient uren- en factuurgegevens zodanig aan te leveren dat deze in AFAS kunnen worden verwerkt (bijv. via standaardformat of UBL-facturen). Tijdens de implementatie worden de benodigde processen, gegevensvelden en eventuele (lichte) koppelingen nader gespecificeerd. Eventuele onevenredige maatwerk-investeringen worden in dat overleg vermeden.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
10.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 41	In eis 41 is tevens is opgenomen dat de Opdrachtnemer bij wijzigingen in processen, systemen of formats door Opdrachtgever volledig dient mee te werken aan een soepele overgang en ingebruikname. Kunt u aangeven of eventuele kosten die voor de Opdrachtnemer voortvloeien uit dergelijke wijzigingen, na voorafgaand en onderling overleg, doorbelast kunnen worden aan Opdrachtgever?



Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: 'Indien Opdrachtgever besluit het proces, de systemen of formats te wijzigen, werkt Opdrachtnemer hieraan volledig mee en spant hij zich in om een soepele overgang en ingebruikname te waarborgen.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS verwacht dat Opdrachtnemer in redelijkheid meewerkt aan wijzigingen in processen, systemen of formats die nodig zijn voor de bedrijfsvoering. Structurele of substantiële meerkosten die rechtstreeks voortvloeien uit dergelijke wijzigingen kunnen, na voorafgaand overleg en instemming van CBS, afzonderlijk worden beoordeeld en waar passend vergoed. Kleinere aanpassingen en reguliere optimalisaties worden geacht binnen de bureaumarge en reguliere dienstverlening te vallen.</p>
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
11.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 43	In eis 43 geeft u aan dat de cao Rijk van toepassing is. Heeft Opdrachtgever nog een aanvullend personeelsreglement?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: 'De Opdrachtgever hanteert voor de functie-inhoud en het niveau van de werkzaamheden het Functiegebouw Rijk en de CAO Rijk als referentiekader.'</p> <p>Antwoord Ja. Naast de CAO Rijk hanteert CBS interne regelingen (zoals een personeelsreglement en gedragscodes) die relevant zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden. Deze worden, voor zover van toepassing op Inhuurkrachten en in overeenstemming met privacy- en arbeidsrecht, bij implementatie beschikbaar gesteld en bij wijzigingen geactualiseerd. Veiligheidsvoorschriften, gedragsregels en personeelsreglement zijn opvraagbaar bij de contactpersoon van Opdrachtgever.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



12.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 6	In eis 6 geeft u aan dat een VOG verplicht is. Kunt u aangeven of de VOG binnen moet zijn vóór de eerste werkdag of volstaat het aanvraagbewijs waarbij de VOG binnen bijvoorbeeld 4 weken aantoonbaar is?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtgever stelt het hebben van een VOG verplicht voor elke inzet [...]. Opdrachtnemer zorgt voor de juiste aanvraag en vraagt de VOG voor de Inleenkracht aan. De uitslag van de aanvraag kan worden meegewogen in de geschiktheid van de kandidaat Inleenkracht.’</p> <p>Antwoord CBS verlangt dat de VOG is aangevraagd en de aanvraag aantoonbaar is vóór de eerste werkdag. Zolang de VOG niet is ontvangen, kan de inzet slechts starten indien de risico’s dat toelaten en onder voorbehoud van een positieve uitkomst. Indien de VOG wordt geweigerd, voldoet de Inhuurkracht niet (meer) aan de geschiktheidseisen en eindigt de inzet.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
13.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 44	U stelt dat ten behoeve van de gelijkwaardige beloning Opdrachtgever de benodigde informatie aan Opdrachtnemers op dezelfde wijze verstrekt. Kunt u aangeven op welke wijze en wanneer dit plaatsvindt?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Ten behoeve van de gelijkwaardige beloning verstrekt Opdrachtgever de benodigde informatie aan Opdrachtnemers op dezelfde wijze. Voor de berekening van de loonkostenfactor wordt gebruikgemaakt van de TarievenTool [...].’</p> <p>Antwoord CBS verstrekt per relevante functie en schaal de benodigde informatie (functieprofiel, schaal/trede, relevante toelagen en overige beloningscomponenten) in een aanvraag vóór de start van de Nadere Overeenkomst. En informatie via de TarievenTool. Deze informatie wordt vóór start van de Raamovereenkomst en bij relevante wijzigingen gedeeld met beide raamcontractanten op gelijke wijze. De beloningsregeling alsmede de keuzes die</p>	



	het CBS heeft gemaakt ten aanzien van de prijsafspraken over de arbeidsvoorwaarden, is verwerkt in de TarievenTool en vindt u op pagina 7 van Bijlage 10.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
14.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 47	Kun u aangeven of gemaakte reiskosten van de inleenkrachten kunnen worden doorbelast aan opdrachtgever?
Antwoord	Betreft-tekst PvE: 'Er kunnen geen andere kosten in rekening worden gebracht dan hetgeen is aangeboden bij de Inschrijving.' Antwoord Reiskosten van Inleenkrachten worden vergoed voor zover deze passen binnen de toepasselijke reiskostenregeling cao Rijk. De Verrekening van de reiskosten kunt u vinden onder het kopje "netto vergoedingen" op pagina 7 van Bijlage 10.	

Nr.	Betreft	Vraag
15.	Aanbestedingsle idraad 1.1 en Bijlage 1 Programma van Eisen, 4 en 5	t.a.v. de definitie van Dienst(en): Bij deze definitie heeft Opdrachtnemer enkele vragen. U geeft aan dat onderdeel van de Dienst is het pre-selecteren van de kandidaat. Mogelijk doelt u er daarmee op dat de uiteindelijke selectie bij Opdrachtgever ligt. Opdrachtnemer vult dat in haar proces iets anders in, namelijk door zelf de (volledige) selectie te verrichten en Opdrachtgever daarna (uiteeraard) de mogelijkheid te bieden om een klikgesprek met de geselecteerde kandidaat aan te gaan. Kunt u bevestigen dat deze werkwijze ook in uw visie past en zo ja, bent u dan bereid om in deze definitie pre-selecteren aan te passen in selecteren en in het programma van eisen de gesprekken met de kandidaten als kennismakingsgesprekken bestempelen? Voor Opdrachtnemer is het ook van belang dat de (volledige) allocatiefunctie door Opdrachtnemers wordt vervuld, onder andere met het oog op de WAB. Indien u daar



		niet mee akkoord kunt gaan, vernemen we graag uw toelichting.
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: ‘Dienst(en): [...] het werven, pre-selecteren, leveren en/of ter beschikking stellen van uitzendkrachten [...] inclusief alle overige hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen.’</p> <p>Betreft-tekst PvE eis 4–5: selectie via minicompetitie en selectie-/kennismakingsgesprekken.</p> <p>Antwoord</p> <p>CBS verwacht dat Opdrachtnemers een volledige werving en voorselectie uitvoeren en uitsluitend passende kandidaten aanbieden. De uiteindelijke keuze voor een kandidaat blijft bij CBS, waarbij gesprekken primair zijn bedoeld als selectie-/kennismakingsgesprekken. De term “pre-selecteren” in de definities wordt in deze zin gelezen; aanpassing van de terminologie is niet noodzakelijk voor de uitleg van de verplichtingen. CBS erkent dat de allocatiefunctie in lijn met de WAB primair bij de uitzendonderneming ligt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
16.	Aanbestedingsleidraad 1.1 en Bijlage 1 Programma van Eisen, 4 en 5	t.a.v. de definitie van Dienst(en): Zoals Opdrachtnemer het ziet, stelt zij haar Inhuurkrachten (in plaats van uitzendkrachten) aan u ter beschikking. Dat kan tegelijkertijd als een levering van de dienst gekwalificeerd worden, maar Opdrachtnemer ziet niet goed hoe het als het één óf het ander gekwalificeerd kan worden. We verzoeken u om ‘leveren en/of’ te schrappen. Kunt u daarmee akkoord gaan? Zo nee, dan vernemen we graag uw motivering.
Antwoord	<p>Antwoord</p> <p>Niet akkoord. De formulering ‘leveren en/of ter beschikking stellen’ is gekozen om aan te sluiten bij de aanbestedingsrechtelijke kwalificatie als dienstenopdracht en bij de civielrechtelijke uitzendconstructie. Deze terminologie heeft geen gevolgen voor de arbeidsrechtelijke kwalificatie van de uitzendovereenkomst. Daarnaast</p>	



	<p>wordt expliciet duidelijk gemaakt welke zaken binnen en buiten de scope van de opdracht vallen en is de Arvodi-2025 van toepassing die gericht is op diensten. CBS ziet daarom geen aanleiding de definitie aan te passen.</p> <p>Arvodi geeft aan 1.2 definitie van Diensten: de door Opdrachtnemer op basis van de Overeenkomst ten behoeve van Opdrachtgever te verrichten werkzaamheden.</p> <p>Op pagina 4 van de Aanbestedingsleidraad wordt deze definitie verder uitgelegd: Het door Opdrachtnemer t.b.v. Opdrachtgever op basis van de Raamovereenkomst en te sluiten Nadere Overeenkomsten, het werven, pre-selecteren, leveren en/of ter beschikking stellen van uitzendkrachten onder cao-uitzendkrachten, inclusief alle overige hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich bij het aangaan van de Raamovereenkomst jegens Opdrachtgever verplicht. E.e.a. zoals nader omschreven in de Aanbestedingsleidraad.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
17.	Aanbestedingsleidraad 3.3	<p>Inschrijver maakt gebruik van de vrijstelling op basis van artikel 2:403 Burgerlijk Wetboek. Op basis hiervan wordt op het niveau van de moedermaatschappij een geconsolideerde jaarrekening waarin de resultaten van de inschrijver worden meegenomen. Deze geconsolideerde jaarrekening bevat een accountantsverklaring zoals benoemd in de vierde bullit.</p> <ol style="list-style-type: none">1) Om aan de geschiktheidseis financiële en economische draagkracht – specifiek de eis t.a.v. de accountantsverklaring – zal inschrijver een beroep doen op haar moedermaatschappij. Kunt u bevestigen dat het indienen van de geconsolideerde jaarrekening volstaat?2) Volstaat een door de moedermaatschappij afgegeven 2:403 aansprakelijkheidsverklaring voor het aantonen van de hoofdelijkheid zoals vereist in paragraaf 3.3?3) Dient van de moedermaatschappij waar een beroep op wordt gedaan voor de accountantsverklaring een UEA te worden ingediend?



Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Par. 3.3 beschrijft de geschiktheidseis financiële en economische draagkracht en de mogelijkheid om een beroep te doen op een moedermaatschappij, met o.a. accountantsverklaring en hoofdelijke aansprakelijkheid.</p> <p>Antwoord Akkoord. 1) Indien Inschrijver een beroep doet op de financiële draagkracht van de moedermaatschappij, volstaat het overleggen van de geconsolideerde jaarrekening met daarop een geldige accountantsverklaring. 2) Een rechtsgeldige 2:403-verklaring kan in beginsel dienen als onderbouwing van de hoofdelijke aansprakelijkheid, mits deze de betreffende activiteiten dekt. 3) Van de moedermaatschappij waar een beroep op wordt gedaan, dient een afzonderlijk UEA te worden ingediend, conform de Aanbestedingswet 2012.</p>
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
18.	Aanbestedingsleidraad 1.1 en 3.2 en Bijlage 1 Programma van Eisen 14	Leververplichting vs inspanningsverplichting: Hoe verhouden deze twee uitgangspunten zich tot elkaar? Naar mening van Opdrachtnemer past de inspanningsverplichting, en dus hetgeen in artikel 3.2 is opgenomen, het beste bij de huidige situatie op de (arbeids)markt. Opdrachtnemer ziet dan ook graag de laatste zin van artikel 1.1 vervallen, kunt u daarmee akkoord gaan? Zo nee, dan vernemen we graag uw motivatie.
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: definities en beschrijving Diensten; par. 3.2 over bevoorrading en kwaliteit van dienstverlening.</p> <p>Betreft-tekst PvE eis 14: inspanningsverplichting om binnen 14/7 dagen een Nadere Offerte met minimaal 2 passende Cv's uit te brengen.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS hanteert in de Raamovereenkomst een inspanningsverplichting ten aanzien van het aanbieden van kandidaten binnen de in PvE/raamovereenkomst genoemde termijnen. Daarbinnen mag CBS er wel op vertrouwen dat Opdrachtnemer zich zo organiseert dat vacatures kunnen worden ingevuld; dit wordt in de leidraad aangeduid als leveringsverplichting in praktische</p>	



	zin, geen resultaatsgarantie. De laatste zin van art. 1.1 wordt daarom niet geschrappt; de feitelijke verplichting blijft een inspanningsverplichting.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
19.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 3.12 en Bijlage 1 Programma van Eisen 39	Het nummer van het ID-bewijs en het soort ID mag door Opdrachtnemers enkel worden verstrekt als dit wordt (expliciet) opgevraagd in het kader van de keten- en inlenersaansprakelijkheid. Wilt u dit hieraan toevoegen?
Antwoord	Antwoord CBS vraagt uitsluitend identificatiegegevens die noodzakelijk zijn voor nakoming van wettelijke verplichtingen, waaronder keten- en inlenersaansprakelijkheid en identificatieplicht. Het soort ID en ID-nummer worden alleen verwerkt en gedeeld voor zover dit binnen de AVG rechtmatig en noodzakelijk is. In de praktijk zal CBS deze gegevens uitsluitend opvragen en verwerken indien dit nodig is voor controle in het kader van keten- en inlenersaansprakelijkheid of andere dwingende regelgeving.	Betreft-tekst raamovereenkomst: Art. 3.12/3.13 somt de gegevens op die in de Opdrachtbevestiging worden opgenomen, incl. 'nummer identiteitsbewijs'. Betreft-tekst PvE eis 39: opsomming van gegevens die Opdrachtgever op eerste verzoek moet kunnen inzien, waaronder soort ID en ID-nummer.

Nr.	Betreft	Vraag
20.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 3.13e	Opdrachtnemer stelt voor dat u bij aanvang van de samenwerking deze zaken aan Opdrachtnemer verstrekt en Opdrachtnemer vervolgens informeert indien zich hierin wijzigingen voordoen. Zo is Opdrachtnemer altijd op de hoogte van de meest recente versie van deze zaken en kan hij Inhuurkrachten zo goed mogelijk informeren voor de aanvang van hun werkzaamheden voor Opdrachtgever. Kunt u daarmee



		akkoord gaan en bent u bereid dit artikelonderdeel daarop aan te passen? Zo nee, dan vernemen we graag waarom niet.
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst:</p> <p>Art. 3.13(e): Inhuurkrachten moeten vóór aanvang op de hoogte zijn van veiligheidsvoorschriften, gedragsregels en personeelsreglement; deze zijn opvraagbaar bij de contactpersoon van Opdrachtgever.</p> <p>Antwoord</p> <p>Akkoord. CBS verstrekt bij aanvang van de samenwerking de relevante reglementen, gedragscodes en veiligheidsvoorschriften aan Opdrachtnemer, zodat deze Inhuurkrachten tijdig kan informeren. Bij wijzigingen zal CBS Opdrachtnemer informeren en geactualiseerde versies beschikbaar stellen. De bepaling wordt in de uitvoering op deze wijze toegepast; aanpassing van de tekst is hiervoor niet strikt noodzakelijk.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
21.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 3.13k	U geeft aan dat de kosten van niet geretourneerde goederen door Opdrachtnemer bij Inhuurkrachten moeten worden geïnd. Inschrijver kan deze kosten echter niet verhalen op de Inhuurkracht, omdat de goederen door Opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. Er is derhalve geen wettelijke grondslag voor Opdrachtnemer om deze kosten op de Inhuurkracht te verhalen. Opdrachtnemer stelt voor om op dit punt te ondersteunen door een bruikleenovereenkomst tot stand te brengen tussen Opdrachtgever en de Inhuurkracht op basis waarvan Opdrachtgever een directe grondslag heeft om eventuele vergoedingen bij de Inhuurkracht in rekening te brengen. Kunt u daarmee akkoord gaan, zo nee, waarom niet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst:</p> <p>‘Bij verlies of indien deze [goederen] niet of beschadigd worden geretourneerd aan Opdrachtgever, worden deze door de Opdrachtnemer bij de Inhuurkracht in rekening gebracht en aan Opdrachtgever vergoed.’</p> <p>Antwoord</p>	



	<p>CBS onderschrijft dat schade aan of verlies van door CBS ter beschikking gestelde middelen primair tussen CBS en de Inhuurkracht zou moeten worden geregeld. Opdrachtgever heeft echter geen betalingsrelatie met de Inhuurkracht en moet rekening houden met de AVG regelgeving.</p> <p>Wanneer dit kan worden geborgd is CBS bereid in de uitvoeringsfase met Opdrachtnemer een standaard-bruikleenovereenkomst te hanteren.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
22.	<p>Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 4.6 en Bijlage 1 Programma van Eisen 49</p>	<p>U geeft aan dat uitsluitend de gewerkte uren worden vergoed. Op grond van de WAB geldt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Oproepovereenkomsten: te laat gewijzigde/geannuleerde uren moeten worden betaald aan de kandidaat; Vaste arbeidsomvang: de contracturen moeten worden betaald aan de kandidaat, ook als deze niet (volledig) zijn gewerkt. <p>Kunt u bevestigen dat u deze zult vergoeden?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst: 'Opdrachtgever verplicht zich aan Opdrachtnemer alleen een vergoeding te betalen per uur dat een Inhuurkracht daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. In uitzonderlijke situaties kan Inlener ervoor kiezen om niet-gewerkte uren [...] alsnog te vergoeden, waaronder verplichtingen volgend uit geldende wet- en regelgeving.'</p> <p>Betreft-tekst PvE eis 49: uitsluitend vergoeding voor gewerkte en geaccordeerde uren.</p> <p>Antwoord Akkoord, zie artikel 4.6 van de raamovereenkomst. Vaste uren omvang worden betaald. Voorwaarde is overleg voordat iemand vaste uren krijgt aangeboden.</p>	
Nr.	Betreft	Vraag



23.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 4.13	Kan Opdrachtgever bevestigen dat ofwel de percentages waarnaar hier wordt verwezen worden vermeld in de cao/belonings-/personeelsregeling of dat Opdrachtgever de vaststelling van Opdrachtnemer zal controleren en bevestigen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst: Art. 4.9–4.10: CBS informeert op voorhand over toegepaste cao, belonings- en personeelsregeling en is verantwoordelijk voor toetsing van inschaling.</p> <p>Antwoord Akkoord. CBS bevestigt dat de relevante percentages en componenten die nodig zijn voor de gelijkwaardige beloning zijn vastgelegd in de toepasselijke cao/belonings- en personeelsregeling en/of worden opgenomen in de TarievenTool, Zie hiervoor pagina 7 van Bijlage 10.</p> <p>De door Opdrachtnemer gehanteerde inschaling en percentages kunnen door CBS steekproefsgewijs worden gecontroleerd en, indien nodig, gecorrigeerd.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
24.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 4.16 (en 4.11 en 4.12)	<p>In de uitzendbranche is het gebruikelijk dat gedurende de looptijd van de overeenkomst de tarieven kunnen worden aangepast indien sprake is van – kort samengevat – wijzigingen in wet- en regelgeving en cao-afspraken. Bent u bereid om opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst de mogelijkheid te bieden de tarieven aan te passen in geval van en overeenkomstig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, de voor de Inhuurkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de Inlenersbeloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de faseindeling van de Inhuurkracht conform de CAO voor Uitzendkrachten; • een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, enig verbindend



		<p>voorschrift of indien de publiek- dan wel privaatrechtelijke verzekeringspositie van de Opdrachtnemer wijzigt;</p> <ul style="list-style-type: none"> • een stijging van de (verwachte) kosten in verband met de door de Opdrachtnemer te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, verzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Inhuurkrachten. <p>Kun u hiermee instemmen? Indien u niet met één van de hiervoor genoemde mogelijkheden kunt instemmen, verneemt Inschrijver graag met welke mogelijkheid u niet kunt instemmen en waarom u hiermee niet kunt instemmen.</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst / leidraad: TarievenTool en uurtarieven zijn leidend gedurende de looptijd; indexatiebeleid is via de TarievenTool en cao-wijzigingen geïmplementeerd.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS houdt vast aan het in de aanbestedingsdocumenten beschreven indexatie- en tariefbeleid via de TarievenTool, waaronder het doorvoeren van cao- en wettelijke wijzigingen binnen de afgesproken systematiek, zie met name ook hoofdstuk 4 van de Concept Raamovereenkomst</p> <p>Alle voorwaarden op basis waarvan de TarievenTool (prijsafpraak) of het individuele tarief van de uitzendkracht wijzigt staan opgenomen in hoofdstuk 4 van de Raamovereenkomst. De beloningsregeling en ook de keuzes die het CBS heeft gemaakt ten aanzien van de prijsafpraak over de arbeidsvoorwaarden, is verwerkt in de TarievenTool en vindt u op pagina 7 van Bijlage 10. Ruimere of open-einde-indexaties op basis van individuele kostenelementen (zoals verzekeringspositie of interne opleidingskosten) worden niet overgenomen. Als zich uitzonderlijke, niet-voorzienbare situaties voordoen, kan CBS op eigen initiatief beoordelen of aanpassing noodzakelijk en proportioneel is.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
25.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 7.14 (4.35?)	Het totstandbrengen van accountantsrapporten is over het algemeen een arbeidsintensief en kostbaar proces. Kunt u aangeven of u het bedoelde rapport op verzoek opvraagt op het moment dat er gereede twijfel is of dat u voornemens bent om dit bijvoorbeeld jaarlijks op te vragen?



Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst:</p> <p>Op verzoek van Opdrachtgever levert Opdrachtnemer jaarlijks middels een rapport van feitelijke bevindingen ondertekend door een onafhankelijke accountant een definitieve onderbouwing van de in de Loonkostenfactoren opgenomen voorzieningen en premies bij eigenrisicodragerschap.</p> <p>Antwoord</p> <p>De onderbouwingen moeten elk jaar bij de jaarwisseling worden aangeleverd. CBS zal verder een accountantsrapport alleen opvragen indien daar een concrete aanleiding voor bestaat, bijvoorbeeld bij gerede twijfel over correcte toepassing van loon- of tariefafspraken of bij significante afwijkingen in rapportages.</p>
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
26.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 7.1	<p>Inschrijver is als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming wettelijk verplicht zijn 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. 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.</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst raamovereenkomst:</p> <p>7.1 Bij schending van de geheimhoudingsverplichtingen die op grond van artikel 11 van de ARVODI-2025 op Opdrachtnemer en diens Personeel rusten, is Opdrachtnemer aan opdrachtgever een boete verschuldigd van €10.000 per</p>	



	<p>gebeurtenis, waarbij onverminderd de maximale aansprakelijkheid geldt conform ARVODI-2025.</p> <p>Antwoord</p> <p>Deels akkoord. CBS onderkent de wens tot beheersbare risico's en zal boetes altijd proportioneel opleggen, met oog voor de ernst en frequentie van de tekortkoming. Het opnemen van een absoluut jaarlijks maximum in de Raamovereenkomst past echter niet bij het rijksbrede ARVODI-kader en wordt daarom niet overgenomen. In de praktijk wordt escalatie via overleg en verbeterplannen nagestreefd voordat herhaald boetebeslag aan de orde is. Met goede screening van de kandidaat en de door kandidaat ingevulde geheimhoudingsverklaring is het risico zeer beperkt.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
27.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 7.5 en ARVODI Art. 4.1	Naar aanleiding van de WAB kunnen wij Inhuurkrachten enkel op basis van non-exclusiviteit ter beschikking stellen aan Opdrachtgever ter voorkoming van 'payroll'. Bent u bereid de zinnen met betrekking tot het niet mogen vervangen van de Inhuurkrachten zonder toestemming van Opdrachtgever te schrappen? Uiteraard zal Inschrijver in dat soort gevallen met Opdrachtgever overleggen.
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI:</p> <p>Art. 4.1 ARVODI: vervanging van personen alleen bij uitzondering en na toestemming Opdrachtgever.</p> <p>Raamovereenkomst art. 7.5 verwijst naar deze systematiek.</p> <p>Antwoord</p> <p>Deels akkoord. CBS begrijpt dat uitzendwerkgevers in het licht van de WAB de allocatiefunctie vervullen en Inhuurkrachten niet exclusief mogen worden verbonden om payroll te vermijden. CBS handhaaft het uitgangspunt dat structurele vervanging van een eenmaal geselecteerde Inhuurkracht in overleg plaatsvindt; vervanging zonder overleg is niet wenselijk. Een vervangende Inhuurkracht dient op dezelfde wijze te worden geselecteerd door CBS. In verband</p>	



	met inwerken en ingewerkt zijn, kan er geen vervangende Inhuurkracht worden gestuurd zonder overleg of voorafgaande selectie.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
28.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 7.7	Inschrijver staat ervoor in dat zij beschikt over een geldige grondslag om door de AVG toegestane gegevens aan Opdrachtgever te verstrekken. Inschrijver maakt daarbij geen gebruik van de grondslag 'toestemming', nu deze vrijelijk moet worden gegeven en het algemene oordeel is dat dit niet kan binnen de relatie werkgever-werknemer. We verzoeken u om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Bent u daartoe bereid? Zo nee, dan vernemen we graag waarom niet.
Antwoord	Betreft-tekst ARVODI/raamovereenkomst: Art. 12 ARVODI en art. 7.7 raamovereenkomst regelen gegevensverwerking en kunnen verwijzen naar toestemming als grondslag. Antwoord CBS deelt de opvatting dat 'toestemming' in de arbeidsrelatie in beginsel geen geschikte grondslag is. CBS gaat er daarom van uit dat persoonsgegevens binnen deze opdracht worden verwerkt op basis van andere rechtsgronden (zoals uitvoering overeenkomst, wettelijke verplichting of gerechtvaardigd belang). De bepaling wordt in die zin uitgelegd; toepassing van toestemming als grondslag wordt vermeden. Daar waar de (persoons-) gegevens nodig zijn voor het beperken van de inleners- en ketenaansprakelijkheid dienen de (beperkte) persoonsgegevens verstrekt te worden.	

Nr.	Betreft	Vraag
29.	Bijlage 3 Raamovereenkomst Art. 7.7	Het staat Inschrijver niet vrij om de nationaliteit en geboorteplaats met Opdrachtgever te delen. Op basis van welke grondslag wil Opdrachtgever deze ontvangen?
Antwoord	Antwoord CBS ontvangt alleen die gegevens over nationaliteit en herkomst die strikt noodzakelijk zijn voor naleving van wet- en regelgeving, zoals identificatieplicht,	



	<p>migratie- en belastingrecht of toepasselijke sociale zekerheidsregels. De grondslag is dan uitvoering van wettelijke verplichtingen of de overeenkomst. Dit blijkt ook uit de tekst in 7.7: 'Adresgegevens, woonplaats, e-mail, geboorteplaats en (alle) nationaliteit(en) worden alleen door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever aangeleverd indien vereist en voor zover niet in strijd met de Algemene Verordening Gegevensbescherming of andere privacywetgeving'.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
30.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 6	Het is Inschrijver op grond van geldende privacy- wet- en regelgeving niet toegestaan mededeling te doen over een niet verkregen VOG. Wel kunnen wij u toezeggen dat, indien de VOG niet wordt verstrekt, Inschrijver op neutrale gronden zal aangeven bij Opdrachtgever dat de betreffende in te zetten medewerker niet (langer) aan de geschiktheidseisen voldoet. Kunt u bevestigen dat dit voldoende is?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: zie vraag 7 en 12.</p> <p>Antwoord Akkoord. Het is voldoende wanneer Opdrachtnemer, indien een VOG niet wordt verstrekt, op neutrale wijze meldt dat de betreffende (beoogde) Inhuurkracht niet (langer) aan de geschiktheidseisen voldoet. CBS verlangt geen mededeling over de specifieke reden van afwijzing van de VOG.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
31.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 21	In deze eis is opgenomen dat Opdrachtgever te allen tijde gerechtigd is de kwaliteit van de dienstverlening en/of gefactureerde bedragen te (laten) controleren. Als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming besteden wij veel aandacht en moeite aan de kwaliteit van onze dienstverlening, administratie en interne controlemaatregelen, bijv. in de vorm van periodieke audits door een intern aangewezen onafhankelijke auditor. Nu controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn aangezien zij qua tijd, voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daarmee het reguliere proces (sterk) beïnvloeden, willen wij voorstellen dat u pas aan



		deze eis toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd, maar er nog steeds sprake is van gerede twijfel en onderling overleg nergens toe heeft geleid. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtgever behoudt zich het recht voor om de kwaliteit van de dienstverlening en/of gefactureerde bedragen (steekproefsgewijs) te (laten) controleren.’</p> <p>Antwoord Niet akkoord. CBS moet bij gerede twijfel te allen tijde in staat worden gesteld een audit of een controle uit te (laten) voeren. Dit willen wij zo opnemen omdat dit duidelijk en transparant is.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
32.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 43	Kunt u aangeven of er vakantiegeld wordt uitgekeerd over de eindejaarsuitkering?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: eis 43 beschrijft gelijkwaardige beloning op basis van CAO Rijk.</p> <p>Antwoord Of over de eindejaarsuitkering vakantiegeld verschuldigd is, volgt uit de CAO Rijk en de wijze waarop de eindejaarsuitkering onder die cao is vormgegeven. Zowel de eindejaarsuitkering als het vakantiegeld zijn onderdeel van het IKB. Het IKB bedraagt 16,50% van het salaris.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
33.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 46	Hoewel Opdrachtnemer zich zal inspannen om de wijzigingen in CAO Rijk te volgen, ligt het naar mening van Opdrachtnemer meer in de lijn van verantwoordelijkheden van Opdrachtgever om Opdrachtnemer over wijzigingen daarin zo spoedig mogelijk te informeren. Het is immers de CAO die Opdrachtgever zelf volgt en waarvan Opdrachtgever dus zelf het eerst op de



		hoogte zal zijn. Bent u bereid om dit in deze eis te nuanceren? Zo nee, dan vernemen we graag waarom niet.
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het actief monitoren en doorvoeren van verplichte wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voortkomend uit CAO-wijzigingen (zowel cao-uitzendkrachten als CAO van Opdrachtgever). Opdrachtgever wordt hiervan altijd vooraf geïnformeerd dan wel over geconsulteerd.’</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS verwacht van Opdrachtnemer dat hij cao-wijzigingen actief volgt en tijdig implementeert. CBS zal op haar beurt relevante wijzigingen in de CAO Rijk en interne regelingen tijdig communiceren via de gebruikelijke kanalen (SUGB, TarievenTool, berichtgeving). Daarmee ontstaat een gedeelde verantwoordelijkheid; de eis wordt in de uitvoering zo toegepast zonder de tekst te wijzigen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
34.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	<p>Sinds de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is het van belang dat de nieuwe uitzendwerkgever de nieuwe opdracht actief heeft geworven om te voorkomen dat de Inhuurkracht als een payrollkracht wordt aangemerkt. Ook in het geval van wisseling van uitzendwerkgever na een aanbesteding zoals deze. Wanneer een uitzendkracht reeds werkzaam is voor u, bestaat de mogelijkheid om hem of haar te migreren naar de nieuwe uitzendpartij. De nieuwe uitzendpartij moet, conform wet en regelgeving, een allocatieve rol vervullen tijdens de overname van deze uitzendkracht. Dit betekent dat de uitzendkrachten opnieuw moeten solliciteren bij de nieuwe uitzendwerkgever en dat de uitzendwerkgever beoordeelt of zij (nog steeds) geschikt is voor de betreffende functie.</p> <p>Wanneer geschiktheid uitblijft, heeft de uitzendwerkgever het recht om een andere kandidaat aan te dragen en de ‘migratie kandidaat’ af te wijzen. Wanneer de ‘migratie kandidaat’ geschikt blijkt, dan kan hij of zij haar werkzaamheden</p>



		<p>voortzetten als uitzendkracht bij de nieuwe uitzendwerkgever. Uiteraard rekening houdend met opvolgend werkgeverschap.</p> <p>Wanneer de allocatieve rol niet wordt uitgevoerd, dan bestaat de kans dat uitzendkracht wordt aangemerkt als payrollkracht in de zin van de WAB. De migratie kandidaat kan in dit geval claimen een payrollkracht te zijn. Payrollkrachten hebben andere rechten (met daarbij andere/ hogere kosten) dan uitzendkrachten. Om bovengenoemde reden verzoeken wij u in te stemmen met het feit dat de nieuwe uitzendwerkgever de allocatieve functie uitvoert. Hiermee voorkomen we ongewenst verrassingen achteraf. Stemt u hiermee in? Zo nee, graag uw uitgebreide toelichting.</p>
Antwoord	Betreft-tekst PvE: zie vraag 3 (overname Inleenkrachten).	<p>Antwoord</p> <p>Oprichtgever is hiervan op de hoogte. Het staat u vrij om uw eigen werkwijze te hanteren in geval van een migratie zodat de uitzendkrachten kunnen blijven vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten. De Oprichtgever is volledig bewust van de wettelijke en juridische kaders die van toepassing zijn in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de definitie van payrolling als gegeven in deze wet.</p> <p>CBS erkent dat de uitzendwerkgever bij overname van Inhuurkrachten een allocatieve rol moet vervullen om de kwalificatie als uitzendovereenkomst te behouden en payroll te vermijden. Binnen die kaders wordt de migratie vormgegeven, met behoud van continuïteit voor CBS.</p> <p>De werkwijze die het uitzendbureau hanteert mag niet leiden tot extra/ongewenst verloop.</p> <p>De Oprichtgever is van mening dat het zorgvuldige en transparante proces dat Inschrijver voor ogen heeft, waarin ook een allocatiefunctie is opgenomen, een wettelijk verplichte en juiste aanpak is. Dit zorgt voor transparantie, duidelijkheid en rechtenbescherming van de flexkrachten, en voldoet daarmee aan de eisen van de WAB, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens.</p>



Nr.	Betreft	Vraag
35.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	Kunt u nader specificeren hoe de migratie meest gewenst zal verlopen, in 1 keer of gefaseerd?
Antwoord	Betreft-tekst PvE: zie vraag 3. Antwoord De daadwerkelijke migratie zal bij voorkeur op één moment plaatsvinden. Dat geeft immers de meeste duidelijkheid vooraf aan de uitzendkrachten. Voor uitzendkrachten die nog niet het minimaal aantal uren hebben gewerkt, zal een tweede moment worden gekozen. E.e.a. wordt tijdens de implementatie verder uitgewerkt.	

Nr.	Betreft	Vraag
36.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	Hoe worden de flexkrachten ingepland en door wie als er sprake is van gefaseerde migratie?
Antwoord	Betreft-tekst PvE: zie vraag 3. Antwoord Zie antwoord op vraag 35. Vooraf is duidelijk welke uitzendkrachten op welk moment zullen migreren. CBS bewaakt de bezetting op de werkstromen; de concrete roosterplanning vindt plaats binnen de systemen en processen van de uitzendondernemingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
37.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 60	Kunt u aangeven hoe groot naar verwachting de pool van migratie zal zijn?
Antwoord	Betreft-tekst PvE: zie vraag 3. Antwoord CBS zal, voor zover beschikbaar en zonder herleidbare gegevens, een indicatieve inschatting geven van de omvang van de populatie die naar verwachting migreert.	



	Deze inschatting is nadrukkelijk indicatief en biedt geen garantie voor minimale of maximale volumes. Volgens de huidige inschatting zullen circa 110 interviewers migreren.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
38.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 63	Inschrijver begrijpt het belang van een soepele overgang naar een eventuele nieuwe Opdrachtnemer bij het einde van de overeenkomst en wil daar natuurlijk graag aan meewerken. In het kader van de bewaking van de belangen van Inschrijver lijkt het ons redelijk om aan deze eis toe te voegen dat dergelijke migratie pas plaatsvindt indien de overnametermijn is bereikt. Kunt u daarmee instemmen? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: Eis 63 ziet op medewerking van vertrekkende opdrachtnemer aan overgang naar nieuwe opdrachtnemer bij einde overeenkomst.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS onderschrijft het belang van een ordelijke overgang en ziet het bereiken van de overeengekomen overnametermijn als belangrijk ijkpunt. Tegelijkertijd kan CBS, afhankelijk van juridische of operationele omstandigheden, genoodzaakt zijn eerder migratiestappen te zetten om continuïteit te borgen. In de praktijk wordt migratie zo veel mogelijk afgestemd op de overnametermijn, met maatwerk waar nodig.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
39.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 68	Kunt u bevestigen dat we 'alles in het werk te stellen' mogen lezen als 'alles in het werkt te stellen dat redelijkerwijs en binnen de grenzen van wet- en regelgeving mogelijk is'? Zo nee, kunt u dan aangeven waarom niet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: Eis 68 spreekt over 'alles in het werk stellen' bij bijvoorbeeld samenwerking of het behalen van doelen.</p>	



	<p>Antwoord</p> <p>Akkoord. 'Alles in het werk stellen' wordt gelezen als: alles doen wat redelijkerwijs van Opdrachtnemer verwacht mag worden binnen de grenzen van wet- en regelgeving en de opdracht.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
40.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 70-71	Kunt u bevestigen dat met de hier genoemde documentatie en data wordt bedoeld op documentatie en data van Opdrachtgever die Opdrachtnemer in verband met de uitvoering van de overeenkomst onder zich heeft? Zo nee, kunt u dan aangeven waar u wel op doelt?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: Eis 70–71 regelen omgang met documentatie en data, waaronder vernietiging/retour na einde opdracht.</p> <p>Antwoord Akkoord. Met de in deze eisen bedoelde documentatie en data wordt bedoeld op gegevens van CBS die Opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de overeenkomst onder zich heeft (bijvoorbeeld kandidaat- en ureninformatie, rapportages, procesdocumentatie). Eigen bedrijfsgegevens van Opdrachtnemer vallen hier niet onder, tenzij deze (gedeeltelijk) CBS-data bevatten.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
41.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 73	Opdrachtnemer is ISO27001 gecertificeerd. Kunt u bevestigen dat dit voldoende is om aan deze eis te voldoen? Zo nee, kunt u dan aangeven waarom niet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: Eis 73 stelt eisen aan informatiebeveiliging en omgang met data van CBS.</p> <p>Antwoord</p>	



	<p>Een actuele ISO27001-certificering is een sterke indicatie dat Opdrachtnemer passende technische en organisatorische maatregelen heeft getroffen. Met deze eis wordt beoogd dat Opdrachtnemer zich op de hoogte houdt van de gangbare normen bij ICT-dienstverlening voor de overheid, en dat deze tijdens het uitvoeren van de overeenkomst en tijdens de transitieperiode blijven geborgd.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
42.	Bijlage 4 ARVODI, 1.9	Voor wat betreft de in te schakelen personeelsleden dient onderscheid gemaakt te worden tussen het Personeel van Opdrachtnemer dat zich bezighoudt met de Dienstverlening aan Opdrachtgever en de Inhuurkrachten die werkzaamheden uitvoeren onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat de Inhuurkrachten niet worden gerekend onder Personeel van Opdrachtnemer? Zo nee, dan vernemen we graag waarom niet.
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI: ‘Personeel: de door Partijen bij het uitvoeren van de Diensten in te schakelen hulppersonen, waaronder mede begrepen ondergeschikten en onderaannemers.’</p> <p>Antwoord Akkoord. Onder Inhuurkracht wordt verstaan: Iedere natuurlijke persoon die door of via de Opdrachtnemer, op basis van een uitzendovereenkomst waarop de (ABU- of NBBU) CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is, tijdelijk ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten ten behoeve van Opdrachtgever.</p> <p>Onder Personeel in de Arvodi wordt verstaan: de door Partijen bij het uitvoeren van de Diensten in te schakelen hulppersonen, waaronder mede begrepen ondergeschikten en onderaannemers.</p> <p>Inhuurkrachten vallen NIET onder ‘Personeel van Opdrachtnemer’ (uitvoering Diensten), maar werken onder leiding/toezicht CBS. Geen gevolgen WAB/uitzendrelatie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



43.	Bijlage 4 ARVODI, 17	Nu de diensten op nacalculatie zullen plaatsvinden, dient deze bepaling te komen te vervallen. Kunt u dat bevestigen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI: Art. 17 regelt vaste prijs/nacalculatie en afspraken over vergoeding.</p> <p>Antwoord Niet akkoord. -bepalingen gelden rijksbreed en worden niet per aanbesteding aangepast. Dat de vergoeding hier op nacalculatiebasis plaatsvindt, betekent niet dat art. 17 vervalt; het artikel biedt juist het kader voor vergoeding op basis van werkelijke uren en kosten indien dat zo is overeengekomen. De Raamovereenkomst concretiseert dit verder. Verder wijst het CBS u op de rangorde van de documenten, zie artikel 1.3 van de Raamovereenkomst.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
44.	Bijlage 4 ARVODI, 19	<p>Inschrijver zou v.w.b. de aansprakelijkheidsbepaling graag wat meer aansluiten bij wat in haar branche gebruikelijk is, zoals het uitsluiten van aansprakelijkheid voor indirecte schade en bepalingen aansluitend bij de verantwoordelijkheid voor Inhuurkrachten. Opdrachtnemer stelt dan ook voor om hiervoor het volgende artikel op te nemen:</p> <p>19 Aansprakelijkheid</p> <p>19.1 Indien een Partij tekortschiet in de nakoming van een overeengekomen verplichting stelt de andere Partij haar in gebreke stellen waarbij de nalatige partij alsnog een redelijke termijn voor de nakoming wordt gegund. Blijft nakoming ook dan uit dan is de nalatige Partij in verzuim. Ingebrekestelling is niet nodig wanneer nakoming blijvend onmogelijk is of indien uit een mededeling dan wel de houding van de andere Partij moet worden afgeleid dat deze in de nakoming van haar verplichting zal tekortschieten.</p> <p>19.2 De Partij die toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen, of jegens de ander onrechtmatig handelt, is, met inachtneming van het gestelde in artikel 8.1,</p>



		<p>tegenover de andere Partij aansprakelijk voor de door deze aldus geleden en/of te lijden schade</p> <p>19.3 De door de Partij die toerekenbaar tekortschiet of die onrechtmatig handelt, te vergoeden schade als bedoeld in artikel 19.2 is beperkt tot 1.000.000,- per gebeurtenis en 5.000.000,- per jaar. Aansprakelijkheid voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, boetes, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten</p> <p>19.4 De beperking als bedoeld in artikel 19.3 komt te vervallen in geval van opzet of grove schuld.</p> <p>19.5 Opdrachtgever heeft ten aanzien van de Inhuurkracht(en) leiding en toezicht ten aanzien van de werkzaamheden. Opdrachtgever is aansprakelijk voor en vrijwaart Opdrachtnemer tegen elke (aanspraak met betrekking tot) schade die de Flexkracht veroorzaakt of lijdt.</p> <p>19.6 Opdrachtgever is jegens de Inhuurkracht en Opdrachtnemer verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen.</p> <p>19.7 Indien Opdrachtgever op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door de Inhuurkracht, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever, zal Opdrachtgever die schade vergoeden. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Inhuurkracht, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Inhuurkracht.</p> <p>Bent u bereid dit op te nemen? Zo nee, waarom niet?</p>
Antwoord	Antwoord	Betreft-tekst ARVODI: Art. 19 bevat de standaard rijksbrede aansprakelijkheidsregeling.



	Niet akkoord. CBS volgt het ARVODI-2025-kader en wijkt in beginsel niet af van de daarin opgenomen aansprakelijkheids- en vrijwaringsbepalingen. De voorgestelde alternatieve regeling met plafonds en uitsluiting van indirecte schade sluit onvoldoende aan bij dit rijksbrede kader. CBS past de aansprakelijkheid wel proportioneel toe en houdt rekening met de aard van de dienstverlening en de feitelijke omstandigheden.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
45.	Bijlage 4 ARVODI, 19.6	Een onbeperkte vrijwaring acht inschrijver disproportioneel. Wij verzoeken u dan ook de maximering van de vrijwaring te koppelen aan de maximering van de aansprakelijkheid zoals door Inschrijver voorgesteld ten aanzien van art. 19 en met uitsluiting van indirecte schade. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.
Antwoord	Betreft-tekst ARVODI: 'Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen elke aansprakelijkheid in verband met verplichtingen ten aanzien van Personeel; de aansprakelijkheidsbeperking van lid 2 is niet van toepassing.' Antwoord De vrijwaringsplicht rondom personeel gerelateerde verplichtingen (loonheffingen, sociale verzekeringen) is een essentieel onderdeel van het rijksbrede ARVODI-kader en wordt daarom niet gemaximeerd in de voorwaarden. In concrete gevallen zal CBS de vrijwaringsplicht niet ruimer uitleggen dan noodzakelijk is voor deze wettelijke verplichtingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
46.	Bijlage 4 ARVODI, 21.4	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 Opdrachtnemers, bent u bereid dit artikel te laten vervallen dan wel een redelijke opzegtermijn hiervoor te hanteren?
Antwoord	Betreft-tekst ARVODI:	



	<p>‘Opdrachtgever kan op elk moment tijdens de looptijd de Overeenkomst opzeggen [...]. Opdrachtnemer heeft geen recht op schadevergoeding (waaronder gedeerde winst) in verband met de opzegging van de Overeenkomst.’</p> <p>Antwoord</p> <p>Niet akkoord. De mogelijkheid tot opzegging zonder schadeloosstelling (behoudens vergoeding van reeds verrichte werkzaamheden en redelijke kosten) maakt onderdeel uit van het rijksbrede ARVODI-regime en wordt in deze aanbesteding gevolgd. CBS gaat prudent om met deze bevoegdheid en zal bij gebruik daarvan de gerechtvaardigde belangen van Opdrachtnemer betrekken. Opzegging van de Raamovereenkomst heeft voor het CBS immers ook grote gevolgen.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
47.	Bijlage 4 ARVODI, 23	Kunt u bevestigen dat, gelet op de dienstverlening, dit artikel niet van toepassing is? Zo nee, kunt u toelichten waarom?
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI: Art. 23 regelt intellectuele eigendomsrechten op resultaten van de Diensten.</p> <p>Antwoord</p> <p>Deels akkoord. Voor zover de dienstverlening leidt tot resultaten waarop auteurs- of databankrechten kunnen rusten (bijvoorbeeld bijzondere rapportages of tooling), zijn de IE-bepalingen van ARVODI van toepassing. Voor standaard uitzend- en administratieve werkzaamheden zonder IE-relevante output heeft art. 23 in de praktijk beperkte betekenis, maar blijft als vangnet van kracht.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
48.	Bijlage 4 ARVODI, 23.6	Kunt u aangeven welke categorieën (rechts)personen u als ‘derden’ in de zin van dit artikel beschouwt?
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI: Lid 6 ziet op aanspraken van derden in verband met inbreuk op intellectuele eigendomsrechten.</p>	



	<p>Antwoord</p> <p>Onder 'derden' wordt verstaan: alle (rechts)personen anders dan CBS en Opdrachtnemer, waaronder andere overheidsinstanties, ondernemingen en natuurlijke personen die stellen dat hun IE-rechten zijn geschonden. Dit omvat bijvoorbeeld software- en databankleveranciers, maar ook andere uitzend- of onderzoeksbureaus.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
49.	Aanbestedingsleidraad, Subgunningscriterium 2 : Binden & boeien	In subgunningscriterium 2 : Binden & boeien vraagt u bij deelvraag d) 'Uitstroom beperken' onder meer hoe inschrijvers denken de uitstroom tijdens het opleidingstraject (2 maanden) tot een minimum te beperken. Analyse van de aanbestedingsdocumentatie leert ons dat het hier genoemde opleidingstraject van 2 maanden niet nader gedefinieerd wordt. Kunt u specificeren hoe u dit opleidingstraject wil inrichten of ingericht wil hebben?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 2 (Binden & boeien) verwijst naar een opleidingstraject van 2 maanden.</p> <p>Antwoord Met een 'opleidingstraject van 2 maanden' bedoelt CBS de totale initiële inwerkperiode waarin de Inhuurkracht wordt opgeleid en ingewerkt tot volwaardige inzet (combinatie van basisopleiding, begeleiding on-the-job en eerste praktijkervaring). De exacte invulling verschilt per functie (CAPI, CATI, CCI) en wordt door CBS inhoudelijk verzorgd; van Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij kandidaten selecteert en begeleidt zodat zij dit traject succesvol doorlopen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
50.	Aanbestedingsleidraad, Subgunningscriterium 3: Continuïteit in	In subgunningscriterium 3: Continuïteit vraagt u bij deelvraag c) 'Administratie' onder meer Hoe wil Opdrachtgever ondersteunen bij de realisatie hiervan tijdens de contractperiode? Inschrijver vraagt zich af of hier wellicht



	Inzetbaarheid, samenwerking en administratie	sprake is van een verschrijving, kunt u nader toelichten wat u hier wenst terug te lezen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Deelvraag over 'Administratie': tekst bevat vermoedelijk verschrijving 'Hoe wil Opdrachtgever ondersteunen...' waar 'Opdrachtnemer' bedoeld is.</p> <p>Antwoord Hier is sprake van een verschrijving: bedoeld is dat Inschrijver uiteenzet hoe hij tijdens de contractperiode meewerkt aan verdergaande ontwikkeling van efficiency van administratieve processen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
51.	Bijlage 1 Programma van Eisen, 61	U stelt dat de Inleenkrachten migreren naar de nieuwe Opdrachtnemers op de door Opdrachtgever voorgestelde datum, die na gunning definitief wordt gecommuniceerd, zodra de huidige minimale inleentermijn van 520 uur is verstreken. Een overname termijn van 520 uur is gezien de huidige markt erg kort, zou dit verhoogd kunnen worden naar 1040 uur?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: 'Opdrachtgever heeft de mogelijkheid om Inhuurkrachten na 520 gewerkte uren kosteloos in dienst te nemen.'</p> <p>Eis 61 koppelt migratie van huidige Inleenkrachten aan 520 uur/6 maanden.</p> <p>Antwoord Niet akkoord. Eis 61 koppelt de migratie van huidige Inleenkrachten naar een nieuwe Opdrachtnemer aan deze termijn van 520 gewerkte uren, hetgeen overeenkomt met een periode van circa zes maanden. Opdrachtgever beschouwt deze termijn als marktconform.</p> <p>Opdrachtgever biedt, gelet op de aard van de werkzaamheden en de gevraagde mate van flexibiliteit, in het overgrote deel van de gevallen parttime contracten aan (gemiddeld circa 24 uur per week). In dat licht is een termijn van 520 gewerkte</p>	



	<p>uren voor een parttime Inhuurkracht qua tijdsduur vergelijkbaar met een termijn van circa 1.040 uur bij een fulltime inzet. De gekozen urengrens sluit daarmee aan bij gangbaar marktgebruik, alsmede bij eerdere aanbestedingen van Opdrachtgever.</p> <p>Een verhoging van de overnametermijn naar 1.040 gewerkte uren zou de mogelijkheden voor doorstroom en duurzame inzet van Inhuurkrachten beperken. Opdrachtgever handhaaft daarom de termijn van 520 gewerkte uren.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
52.	Algemeen	Heeft u inzichtelijk hoe hoog het verzuim percentage was in 2024 en 2025 en zo ja, kunt u deze gegevens inzichtelijk maken?
Antwoord		<p>Betreft-tekst vraag: inzicht in verzuimpercentages 2024 en 2025.</p> <p>Antwoord</p> <p>Het CBS dankt het initiatief van de aanbieder om zorgvuldig na te denken over de inzetcontinuïteit en verzuimaanpak, en erkent dat deze aspecten van groot belang zijn voor de realisatie van een betrouwbare en duurzame inzet.</p> <p>Het CBS is niet in staat om het gevraagde gemiddelde ziektepercentage van Inleenkrachten over de afgelopen 12 maanden, uitgesplitst naar functiecategorieën (zoals CAPI-interviewers, CATI-interviewers, CCI-medewerkers en administratieve functies), en de verdeling tussen langdurig en kortdurend ziekteverzuim, te verstrekken. Het is belangrijk om te benadrukken dat de verzuimregistratie van uitzendkrachten niet in de handen ligt van het CBS, maar bij de uitzenddiensten of de werkgevers van de Inleenkrachten is vastgelegd. Daarnaast is deze informatie gevoelig van juridisch en personeelsrechtelijk karakter, aangezien het betreft gegevens die vertrouwelijk zijn en niet openbaar mogen worden gemaakt, volgens de Wet op de persoonsgegevens en de Algemene Verordening Gegevensbescherming.</p> <p>Het CBS is ervan overtuigd dat het huidige personeelsbeleid en de inzetcontinuïteit van Inleenkrachten op een duurzame en verantwoorde manier worden beheerd.</p>

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



53.	Algemeen	Kunt u bevestigen of de functies CCI medewerker inbound en Telefonisch interviewer beide zijn gesitueerd in Heerlen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE/leidraad: beschrijving locaties Den Haag en Heerlen en buitendienst.</p> <p>Antwoord Akkoord. De functies CCI-medewerker inbound en Telefonisch interviewer (CATI) zijn in de huidige situatie primair gesitueerd in Heerlen. CBS behoudt de mogelijkheid om, bij wijzigende omstandigheden, (een deel van) deze werkzaamheden ook vanuit Den Haag of andere locaties te organiseren; dergelijke wijzigingen worden tijdig gecommuniceerd.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
54.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten	In de aanbestedingsstukken ontbreken verzuimgegevens. Om een goede kostprijsberekening te maken in de Tarieven Tool, verzoeken wij de Aanbestedende Dienst om de verzuimpercentages van de inhuur over de jaren 2024 en 2025 te delen
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: zie vraag 52; vraag ziet specifiek op inhuur en TarievenTool.</p> <p>Antwoord Zie antwoord op vraag 52.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
55.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten	Voor het nauwkeurig berekenen van de loonkostenfactor, waaronder pensioenlasten en transitievergoedingen, is inzicht in de huidige inhuur van belang. Kan de Aanbestedende Dienst aangeven hoe de huidige verdeling van de actieve uitzendkrachten is over Fase A, B en C?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE/leidraad: fase-signalering in eis 20 en managementinformatie in eis 30.</p> <p>Antwoord</p>	



	Grove schatting: 76% fase A vs 24% fase B als gemiddelde gedurende het contract van de nieuwe aanbesteding. Deze informatie is uitsluitend indicatief en bedoeld ter ondersteuning van de kostprijsberekening.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
56.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 9	In de Aanbestedingsleidraad staat: "De raming van het aantal uren is vooralsnog gesteld op 55.000 per jaar in totaal voor beide Raamovereenkomsten samen, maar kan fundamenteel hiervan afwijken en fluctueren per jaar." Kunt u een indicatieve procentuele verdeling geven van dit volume over de functies Veldinterviewer (CAPI), Telefonisch interviewer (CATI) en CCI medewerker?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 'De raming van het aantal uren is vooralsnog gesteld op 55.000 per jaar in totaal voor beide Raamovereenkomsten samen [...]'. Antwoord CBS verwacht op basis van historische gegevens globaal de volgende bandbreedtes: een substantieel deel ca. 80% voor veldinterviewers (CAPI), een belangrijk deel voor CATI en een kleiner deel voor CCI (samen 13%). Overig 7% Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
57.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 9	Er wordt gesproken over onzekerheid in het werkprogramma en mogelijke opschaling of uitbesteding. Kan de Aanbestedende Dienst, ondanks deze onzekerheid, een minimaal en maximaal verwacht scenario schetsen, bijvoorbeeld een bandbreedte in uren, voor de eerste 12 maanden van de overeenkomst om onze wervingscapaciteit en productiviteit hierop af te stemmen?
Antwoord	Volume 2027 voor beide overeenkomsten zal naar verwachting een zeer ruime bandbreedte (+/- 50%) hebben rond:	



	CAPI 50.000 CATI 8.000 Overig 5.000
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
58.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 18	In paragraaf 3.2 van de Aanbestedingsleidraad wordt een gecombineerde bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheidsverzekering geëist. Gezien de aard van de werkzaamheden (uitvoeren van enquêtes en helpdeskwerkzaamheden) lijkt een beroepsaansprakelijkheidsverzekering niet proportioneel. Is de Aanbestedende Dienst bereid deze eis voor beroepsaansprakelijkheid te laten vervallen?
Antwoord	Betreft-tekst leidraad: Par. 3.2: eis tot bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (correctie t.o.v. eerdere tekst). Antwoord In versie '2.4 gecorrigeerd' van de leidraad is reeds gecorrigeerd dat een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering wordt verlangd; een afzonderlijke beroepsaansprakelijkheidsverzekering is in deze aanbesteding niet verplicht.	

Nr.	Betreft	Vraag
59.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 26	In paragraaf 4.7 Subsuningscriterium 1 wordt gevraagd naar de balans tussen snelheid en kwaliteit. Kan de Aanbestedende Dienst verduidelijken welke maatstaven zij hanteert om de kwaliteit van een voorgestelde kandidaat te beoordelen?
Antwoord	Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 1: balans tussen snelheid en kwaliteit; beoordeling van kwaliteit voorgestelde kandidaat. Antwoord Akkoord. CBS beoordeelt de kwaliteit van kandidaten o.a. op: mate van aansluiting op functie-eisen, relevante werkervaring, opleiding/niveau, competenties, taalvaardigheid, beschikbaarheid en de uitkomst van eventuele	



	selectie- of klikgesprekken. Inschrijvers wordt gevraagd deze kwaliteitsaspecten concreet te beschrijven.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
60.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 26	Welke uitdagingen heeft de Aanbestedende Dienst in de afgelopen contractperiode ervaren met betrekking tot de tijdigheid van de invulling van de veelvoorkomende functies zoals CAPI, CATI, CCI?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: verwijzing naar continuïteit en landelijke dekking in subgunningscriterium 3.</p> <p>Antwoord</p> <p>In de afgelopen contractperiode lag de belangrijkste uitdaging bij tijdige invulling van CAPI-functies in specifieke regio's en bij pieken in CATI-werkzaamheden. Inschrijvers worden uitgenodigd hun aanpak te beschrijven om deze risico's te mitigeren, waaronder poolopbouw, flexibele schil en regionale wervingsstrategieën.</p> <p>Met name in de grote steden in de Randstad en in bepaalde landelijke en dunbevolkte regio's werd het vinden van geschikte kandidaten voor CAPI als zeer moeizaam tot uitdagend ervaren.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
61.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 26	Er wordt gevraagd naar zekerheid over landelijke dekking. Kan de Aanbestedende Dienst aangeven of er specifieke regio's zijn waar de werving van CAPI historisch gezien moeizaam verloopt?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3 vraagt om landelijke dekking voor o.a. CAPI.</p> <p>Antwoord</p> <p>Zie antwoord op vraag 60</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



62.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 26	Er wordt gevraagd naar innovatieve manieren van werven. Zoekt de Aanbestedende Dienst hierbij specifiek naar technologische innovaties zoals AI-matching?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 1 en 3 vragen om innovatieve manieren van werven en matchen.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS staat open voor diverse innovatieve wervingsmethoden, waaronder technologische oplossingen zoals AI-matching, mits transparant, non-discriminatoir en AVG-conform. Het gebruik van technologie is geen doel op zich; de meerwaarde moet blijken uit aantoonbaar betere en snellere invulling, hogere retentie en goede kandidaat beleving.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
63.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 26	Er wordt gevraagd naar de wijze waarop contact met het operationeel management van het CBS wordt georganiseerd. Kan het CBS toelichten wat de gewenste frequentie is van dit contact en of dit primair gericht is op de vestiging Heerlen, Den Haag, of ook op de regionale teammanagers van CAPI?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3 vraagt om beschrijving van de wijze waarop contact met het operationeel management wordt georganiseerd.</p> <p>Antwoord Hierbij een overzicht te geven van de gewenste structuur: 1x per maand: Uitzendbureau (intercedent) – Operationeel Managers Contactcenter en Veldwerk. Inhoud: operationele, overkoepelende zaken 1x per maand: Uitzendbureau (intercedent) – Regiomanagers/Teamleiders (allemaal afzonderlijk). Inhoud: voortgang individuele flexkrachten 1x per kwartaal: Uitzendbureau – Operationeel managers Contactcenter en Veldwerk, Manager DCI, HR verantwoordelijke. Inhoud: Bespreken resultaten afgelopen kwartaal en vooruitkijken naar komende maanden 2x per jaar: Uitzendbureau – Operationeel managers Contactcenter, Veldwerk en Support. Inhoud: Forecastoverleg.</p>	



	<p>Dit wordt aangevuld met ad-hoc afstemming bij knelpunten of piekbelasting. Het contact richt zich primair op Heerlen (voor CAPI/CATI/CCI), maar kan – waar relevant – worden uitgebreid naar Den Haag en regionale teammanagers CAPI. De exacte frequentie wordt bij implementatie afgestemd.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
64.	<p>Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27</p>	<p>In gunningscriterium 2 wordt gesproken over een opleidingstraject van 2 maanden. Wordt dit traject volledig door het CBS verzorgd en gefaciliteerd? Zo ja, hoe ziet dit eruit? En wat wordt er van Inschrijver verwacht?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 2 verwijst naar een opleidingstraject van 2 maanden.</p> <p>Antwoord CBS verzorgt en faciliteert de inhoudelijke basistrainingen (o.a. methodiek, systemen, privacy, gesprekstechnieken, overhalen) en stelt opleidingsmateriaal en trainers beschikbaar. Van Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij kandidaten selecteert die geschikt zijn om het traject te doorlopen, aanwezigheid en voortgang actief monitort en aanvullend begeleiding biedt (coaching, praktijkbegeleiding) om uitval te beperken. De inhoud en duur van het opleidingstraject verschilt per discipline (CAPI, CATI, CCI).</p> <p>CAPI: Op dit moment duurt een basistraining voor het veld een maand (60 uur). Met gemiddeld ca 15 studie uren per week. De training bestaan o.a. uit E-learning, 3 x meelopen met een ervaren interviewer in het eigen werkgebied, uitleg van systemen en protocollen en 2 opleidingsdagen door onze opleiders via zoom, waar de nadruk ligt op het overhalen van respondenten en het op een juiste manier afnemen van een gestandaardiseerde vragenlijst. Na het doorlopen van deze basistraining wordt bepaald of een kandidaat het veld in kan.</p> <p>CATI/CCI: heeft een duur van 45 uur in 2 weken. Grotendeels op locatie (Heerlen) met waar mogelijk digitale elementen.</p> <p>Belangrijke leerdoelen zijn o.a. kennis van CBS-protocollen, gespreksvoering, omgang met respondenten, privacy/AVG, systeemvaardigheden en</p>	



	<p>kwaliteitsnormen; precieze invulling verschilt per functie en wordt tijdens implementatie gespecificeerd.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
65.	<p>Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27</p>	<p>Het CBS focust sterk op het beperken van uitstroom tijdens de eerste 2 maanden. Wat zijn op dit moment de meest genoemde redenen van Inhuurkrachten die besluiten het opleidingstraject vroegtijdig te beëindigen?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: CBS focust op het beperken van uitstroom in de eerste 2 maanden.</p> <p>Antwoord De meest genoemde redenen voor vroegtijdige uitstroom tijdens het opleidingstraject zijn: mismatch in verwachting over de aard van het werk, werkdruk en werktijden; beperkte affiniteit met telefonisch of veldwerk; praktische combinatie met privé of andere baan; en in mindere mate inhoudelijke geschiktheid. CBS verwacht dat Inschrijvers strategieën beschrijven om deze punten te ondervangen.</p> <p>N.B. Bij CAPI speelt uitval door werkdruk en werktijden een veel minder grote rol. Onderdeel van het werk is dat kandidaat zijn eigen planning kan maken en werktijden kan bepalen binnen bepaalde kaders.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
66.	<p>Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27</p>	<p>Er wordt gevraagd naar bereikbaarheid buiten kantooruren voor uitzonderlijke situaties in Subgunningscriterium 3. Kan de Aanbestedende dienst een voorbeelden geven van dergelijke situaties uit het verleden?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3 vraagt om bereikbaarheid buiten kantooruren voor uitzonderlijke situaties.</p> <p>Antwoord</p>	



	<p>Akkoord. Voorbeelden zijn: (veiligheids-) incidenten met name voor veldinterviewers, acute uitval van een grote groep inhuurkrachten t.g.v. storingen in kritische systemen tijdens een onderzoeksperiode, verstoringen in het werk door bijvoorbeeld extreme weersomstandigheden die impact hebben op de uitvoerbaarheid van werk.</p> <p>Het CBS verwacht geen permanente 24/7-bereikbaarheid, maar wél een escalatiepunt dat in dergelijke uitzonderlijke gevallen bereikbaar en handelingsbekwaam is. Interviewers werken tot 21:00 uur.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
67.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27	In Subgunningscriterium 3 wordt gevraagd naar accountmanagement op strategisch niveau. Kan de Aanbestedende Dienst toelichten welke specifieke onderwerpen zij hieronder verstaat?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3 noemt accountmanagement op strategisch niveau.</p> <p>Antwoord Akkoord. Onder strategisch accountmanagement verstaat CBS o.a.: ontwikkeling van wervings- en retentiestrategie, risicobeheersing (bijv. WAB, verzuim), innovatie in werving en planning en evaluatie van KPI's op langere termijn. Deze overleggen vinden doorgaans één- à tweemaal per jaar plaats met beslissers aan beide zijden.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
68.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27	Aanbestedende dienst wil wisselingen van intercedenten tot een minimum beperken (Subgunningscriterium 3). Is er een specifieke termijn die de Aanbestedende Dienst als stabiel beschouwt voor de beoordeling van dit criterium?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3: stabiliteit in het team van intercedenten.</p> <p>Antwoord</p>	



	<p>CBS ziet een periode van minimaal 12 tot 18 maanden continuïteit in de kernbezetting van intercedenten als wenselijk om kennisopbouw en relatiebeheer te borgen. Dit is geen harde eis, maar vormt een belangrijke kwaliteitsfactor bij de beoordeling van het plan van aanpak. Inschrijvers wordt gevraagd te beschrijven hoe zij stabiliteit en overdracht organiseren.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
69.	<p>Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27</p>	<p>In Subgunningscriterium 2 staat: "Doelstelling van Opdrachtgever is dat werkgeverschap vanuit Opdrachtnemer zodanig wordt ingevuld dat de Inhuurkrachten aan boord blijven". Inschrijver heeft hierover de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is de gemiddelde verblijfsduur van Inleenkrachten bij de Aanbestedende Dienst in 2025? Indien mogelijk graag per functie 2. Wat is de ideale verblijfsduur volgens Aanbestedende Dienst? Indien mogelijk graag per functie uitgesplitst incl. motivering
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 2: doel dat Inhuurkrachten 'aan boord blijven'.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. Een indicatieve gemiddelde verblijfsduur per functiegroep (CAPI, CATI, CCI) over 2025 : 50 weken (bandbreedte van 1-160 weken). Ideaal ziet CBS voor de meeste functies een verblijfsduur van ten minste één tot twee jaar of langer, om opleidingsinvesteringen terug te verdienen en kwaliteit te borgen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
70.	<p>Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 23</p>	<p>In de Aanbestedingsleidraad wordt verwezen naar het Functiegebouw Rijk en de CAO Rijk als referentiekader voor de gelijkwaardige beloning. Kan de Aanbestedende Dienst per functie (CAPI, CATI en CCI) aangeven in welke schalen de medewerkers worden ingedeeld?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 'Functiegebouw Rijk en CAO Rijk als referentiekader voor gelijkwaardige beloning.'</p>	



	<p>Antwoord</p> <p>Functies die binnen CBS via Inhuurkrachten worden ingevuld zijn merendeels t/m schaal 8, de functies specifiek voor CAPI, CATI en CCI vallen grotendeels in de schalen 4 en 5. De bijbehorende bandbreedte in treden is openbaar te raadplegen op internet (Caorijk.nl).</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
71.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 7	Aanbestedende dienst heeft vestigingen in Den Haag en Heerlen. Kan de Aanbestedende Dienst verduidelijken welke werkzaamheden (CATI en CCI) op welke locatie plaatsvinden, of dat beide locaties voor beide functies worden ingezet?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad/PvE: CBS-locaties in Den Haag en Heerlen; beschrijving dat bepaalde medewerkers formeel vanuit Heerlen worden aangestuurd.</p> <p>Antwoord In de huidige situatie worden CATI- en CCI-werkzaamheden vanuit Heerlen uitgevoerd. CBS behoudt echter de flexibiliteit om (delen van) deze werkzaamheden vanuit Den Haag of hybride vorm te organiseren. Inschrijvers moeten daarom rekening houden met inzet op beide hoofdlocaties, waarbij CBS wijzigingen tijdig communiceert.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
72.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27	<p>Er wordt gerefereerd aan een opleidingstraject van 2 maanden in subgunningscriterium 2. Inschrijver heeft hierover de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is de exacte duur van de basistraining (in weken en uren) voordat een medewerker zelfstandig start? Graag per functie CAPI, CATI en CCI 2. Vindt deze training fysiek plaats op locatie (Heerlen of Den Haag) of wordt deze (deels) digitaal aangeboden? Graag per functie CAPI, CATI en CCI



		3. Wat zijn de belangrijkste leerdoelen en vaardigheden die tijdens dit traject aan bod komen? Graag per functie CAPI, CATI en CCI
Antwoord	Betreft-tekst leidraad: verwijzing naar 2-maanden opleidingstraject; Zie antwoord op vragen 49 en 64.	

Nr.	Betreft	Vraag
73.	Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten , pagina 27	Inschrijver verzoekt om inzicht in de uitstroomcijfers van 2025 voor de functies CAPI, CATI en CCI, specifiek voor de periode direct na afronding van de training. Wat was de voornaamste reden voor deze uitstroom?
Antwoord	Er zijn ca 15 uitzendkrachten in 2025 gestopt binnen 1 maand. De meest genoemde redenen voor vroegtijdige uitstroom tijdens het opleidingstraject zijn: mismatch in verwachting over de aard van het werk, werkdruk en werktijden; beperkte affiniteit met telefonisch of veldwerk; praktische combinatie met privé of andere baan; en in mindere mate inhoudelijke geschiktheid. CBS verwacht dat Inschrijvers strategieën beschrijven om deze punten te ondervangen. Zie ook vragen 65 en 69.	

Nr.	Betreft	Vraag
74.	Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies	Er wordt gesproken over 8 teams van veldinterviewers verspreid over de regio's Noord, West en Zuid. Kan de Aanbestedende Dienst een indicatieve historische verdeling per regio verstrekken, zodat Inschrijver de regionale wervingscapaciteit hierop kan afstemmen?
Antwoord	Betreft-tekst Bijlage 14: Beschrijving van 8 teams veldinterviewers over regio's Noord, West en Zuid. Antwoord Indicatieve historische verdeling opnemen van de CAPI-uren per regio (Noord, West, Zuid) over de afgelopen jaren, zodat Inschrijvers hun regionale wervingscapaciteit kunnen afstemmen is als volgt: 25% Noord, 50% West en 25 % Zuid Deze verdeling is richtinggevend en kan wijzigen bij aanpassing van het werkprogramma.	



--	--

Nr.	Betreft	Vraag
75.	Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies	Inschrijver begrijpt dat CAPI-medewerkers formeel worden aangestuurd vanuit Heerlen, maar landelijk werkzaam en woonachtig zijn. Kan de Aanbestedende Dienst bevestigen dat deze medewerkers nagenoeg volledig vanuit huis werken en slechts bij uitzondering op een kantoorlocatie worden verwacht?
Antwoord	<p>Betreft-tekst Bijlage 14: 'CAPI-medewerkers worden formeel aangestuurd vanuit Heerlen, maar zijn landelijk werkzaam en woonachtig.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CAPI-medewerkers werken voor hun veldwerk grotendeels vanuit huis en in de regio, met periodieke bijeenkomsten op locatie (bijv. Heerlen of regionale locaties) voor training, overleg en kwaliteitsbewaking. CBS verwacht dat Inschrijvers rekening houden met deze hybride werkwijze, maar CAPI-medewerkers kunnen bij gelegenheid op een kantoorlocatie worden verwacht.</p> <p>In de praktijk wordt een CAPI-medewerker een keer per maand verwacht op een fysieke teamoverleg in zijn/eigen regio met alle collega's die in dezelfde regio werkzaam zijn (tot ca 20 personen). In zo een teamoverleg worden o.a. alle mededelingen vanuit Heerlen besproken, kan er geoefend worden (kwaliteitsbewaking) en worden ervaringen uitgewisseld. Het restant van de tijd wordt vanuit huis de persoonlijke planning gemaakt en administratie bijgewerkt en gaan de veldinterviewers langs de deuren om respondenten te treffen en over te halen mee te doen met de vragenlijsten. De meeste tijd zit in het reizen naar de adressen. Het minste in de administratie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
76.	Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies	Om de werving effectief in te richten, verneemt Inschrijver graag wat de minimale en maximale contractomvang (aantal uren per week) is die per functie (CAPI, CATI, CCI) aan een Inhuurkracht wordt geboden?



Antwoord	<p>Betreft-tekst Bijlage 14: omschrijving veelvoorkomende functies; contractomvang niet gespecificeerd.</p> <p>Antwoord CBS hanteert voor CAPI, CATI en CCI overwegend deeltijdbetrekkingen; als indicatie geldt dat contractomvang zich doorgaans binnen een bandbreedte van bijvoorbeeld 16-24 uur per week beweegt, afhankelijk van functie en behoefte. Voor CCI kan dit hoger zijn (20-28 uur). Voor “overig” kan het variëren tussen de 8 en 36 uur.</p>
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
77.	Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies	Er wordt gesproken over werkzaamheden in de avonduren. Welke specifieke tijden hanteert Aanbestedende dienst voor de CATI en CAPI-functie?
Antwoord	<p>Betreft-tekst Bijlage 14: Verwijzing naar werkzaamheden in de avonduren.</p> <p>Antwoord Akkoord. Indicatief wordt onder avonduren verstaan: werkdagen ongeveer tussen 17.00 en 21.00 uur, met mogelijke variatie per onderzoek en doelgroep. CBS zal per Nadere Offerteaanvraag de gewenste tijdvakken specificeren; Inschrijvers dienen bij planning rekening te houden met deze bandbreedte en eventuele cao-toeslagen. CAPI bezoekt tot 21.00 uur. In uitzonderlijke gevallen kan ook daarna een afspraak worden gemaakt op verzoek van respondent.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
78.	Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies	CAPI-medewerkers delen zelf hun werktijd in en maken hun eigen planning, volgens bijlage 14. Inschrijver heeft hierover de volgende vragen: 1. Hoe ver van tevoren dient een medewerker deze planning in de systemen vast te leggen?



		2. Via welk systeem vindt deze inplanning plaats en heeft Inschrijver hier ook inzage in ten behoeve van de urenregistratie?
Antwoord	<p>Betreft-tekst Bijlage 14: ‘C-API-medewerkers delen zelf hun werktijd in en maken hun eigen planning.’</p> <p>Antwoord C-API-medewerkers leggen hun planning in beginsel minimaal één week van tevoren vast, tenzij een specifieke opdracht een andere termijn vereist. De planning wordt vastgelegd in het door CBS voorgeschreven systeem of platform; Opdrachtnemer krijgt hierin de benodigde inzage (of ontvangt exports) om urenregistratie en facturatie te kunnen afstemmen. De exacte werkwijze wordt bij implementatie uitgewerkt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
79.	Pricingtool	In de Pricingtool staat op pagina 5 dat de 64 verlofuren die in het IKB zitten niet pensioengevend zijn. We snappen die redenatie voor een medewerker die in dienst is van het CBS met een vast maandsalaris. Daar leidt het opnemen van deze verlof uren immers niet direct tot meer loon en dus meer pensioenopbouw, hoewel er indirect er wel pensioenopbouw plaatsvindt over deze uren. Bij uitzendkrachten werkt dit echter anders, want die worden per uur verloond. Bij het opnemen van verlof wordt er op dat moment loon uitbetaald wat ook onder de pensioenregeling van de opdrachtgever pensioengevend is, dit wordt namelijk onder de regeling bij het ABP als een bestendig loonelement gezien. Zou u op dit punt de tarieventool willen aanpassen en de berekening zo aanpassen er over deze uren ook pensioencompensatie wordt opgebouwd?
Antwoord	<p>Betreft-tekst TarievenTool/CAO Rijk: 64 verlofuren in IKB, niet pensioengevend in tool.</p> <p>Antwoord</p>	



	<p>De TarievenTool is gebaseerd op de systematiek van de CAO Rijk en ABP-regeling. CBS zal nagaan of de huidige inrichting ertoe leidt dat bij uitzendkrachten de pensioencompensatie over opgenomen IKB-verlofuren structureel achterblijft ten opzichte van de gelijkwaardige beloning. Indien dat zo is, zal de TarievenTool op dit punt na definitieve gunning worden aangepast, zodat pensioencompensatie conform de geldende regeling wordt meegenomen.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
80.	Pricingtool	In de Pricingtool staat op pagina 5 dat toeslagen niet uitbetaald worden bij de 64 verlofuren die in het IKB zitten. Dit is echter in strijd met artikelen 1.6 en 9.1 van de CAO Rijk waarin staat dat bij verlof het maandinkomen uitbetaald moet worden. Toelagen vallen onder de definitie van maandinkomen. Bovendien is het in strijd met de Europese arbeidstijdenrichtlijn. Zou u daarom op dit punt de tarieventool willen aanpassen en de reservering voor de 64 verlofuren ook willen opnemen in de kostprijs voor toeslagen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst TarievenTool/CAO Rijk: In tool worden toeslagen niet uitbetaald bij de 64 IKB-verlofuren.</p> <p>Antwoord Indien de TarievenTool op dit punt gewijzigd moet worden, zal dat na de definitieve gunning gebeuren.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
81.	Pricingtool	In artikel 8.3 van de CAO Rijk staat dat werknemers bij arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband recht hebben op 100% doorbetaling van hun loon. In het kader van de gelijkwaardige beloning (artikelen 21 lid 1 en 34a lid 2 van de



		<p>ABU/ NBBU CAO) moet de uitzendonderneming dit in dezelfde mate compenseren. In de tarieventool wordt de hoogte van de AZW premie bepaald op basis van de gegevens van 2024, een jaar waarin deze bepaling nog niet gold. Bovendien wordt in de tool het percentage automatisch gecorrigeerd voor de inhouding bij de uitzendkracht. Hierdoor wordt er te weinig opgenomen in de kostprijs om aan deze verplichting te kunnen voldoen. Zou u daarom de werkwijze willen aanpassen door de hoogte van de premie niet te baseren op de gegevens van 2024 maar op basis van de verwachte kosten in deze specifieke situatie? Zou u daarnaast de tool zo willen aanpassen dat of de inhouding bij de uitzendkracht niet meer meegenomen wordt in de berekening van de hoogte van de AZW premie, of dat u ergens de mogelijkheid opneemt om de inhouding op een andere wijze te compenseren in de kostprijs?</p>
<p>Antwoord</p>	<p>Antwoord</p> <p>Doorbetaling bij ziekte geschiedt in eerste instantie via de ziekte dagen (ziekte binnen het contract) de voorziening in de TarievenTool voor ziekte is conform de doorbetaling zoals gesteld in de CAO Rijk/ personeelsreglement van het CBS.</p> <p>Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase A, dan vult de uitzendonderneming, als de uitzendkracht recht heeft op een ziekte wetuitkering, deze uitkering aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon; - Gedurende de 53ste t/m de 104de week van arbeidsongeschiktheid tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. <p>Zie artikel 29.4 van de CAO voor Uitzendkrachten.</p> <p>Uitzendkrachten worden niet exclusief ingezet bij het CBS en valt derhalve terug op de CAO voor Uitzendkrachten als de opdracht en de arbeidsovereenkomst zijn geëindigd en de uitzendkracht is nog steeds ziek.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
82.	Programma van Eisen, eis 56	Er staat: "Bij het ontbreken van het inkoopopdrachtnummer wordt de factuur automatisch retour gestuurd." Kan



		Aanbestedende dienst garanderen dat inkoopnummer bekend is voor aanvang van de werkzaamheden van de uitzendkracht?
Antwoord	CBS spant zich in om voor aanvang van de inzet een geldig inkoopopdrachtnummer (IO-nummer) te verstrekken, zodat uren correct kunnen worden geregistreerd en gefactureerd. In uitzonderlijke gevallen kan een IO-nummer kort na de start worden verstrekt; de verplichting tot vermelding op facturen blijft onverkort gelden.	

Nr.	Betreft	Vraag
83.	Programma van Eisen, eis 3	Er staat dat de Opdrachtnemer de woon-werkafstand moet meewegen in het kader van duurzaamheid. Kan de Aanbestedende Dienst verduidelijken of er een specifieke maximale reisafstand, in kilometers, of reistijd, in minuten, wordt gehanteerd als grens voor geschiktheid?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: 'In het kader van duurzaamheid [...] zal Opdrachtnemer bij de selectie van kandidaten [...] de woon-werkafstand meewegen.'</p> <p>Antwoord CBS hanteert geen harde grens in kilometers of minuten; de optimale reisafstand verschilt per functie en regio. Wel verwacht CBS dat Opdrachtnemer aantoonbaar kandidaten met een relatief beperkte en duurzame reisafstand prefereert, mits dit verenigbaar is met de overige selectiecriteria en de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. In de praktijk nemen bij twijfel de intercedenten contact op met de regiomanager, die de vacature heeft uitgezet, om af te stemmen of woonlocatie acceptabel is t.o.v. werkgebied.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
84.	Programma van Eisen, eis 35 Aanbestedingsleidraad, pagina 9	Er wordt een wekelijkse inhouse dag op locatie Heerlen geëist. In de Aanbestedingsleidraad wordt de totale omvang van de opdracht geraamd op 55.000 uur per jaar voor twee leveranciers samen, waarbij wordt aangegeven dat dit volume fundamenteel kan afwijken of kan dalen door uitbesteding.



	<p>Bijlage 14 Veelvoorkomen de functies</p>	<p>Inschrijver hanteert de volgende berekening op basis van een fair share (50% van het volume)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 27.500 uur per jaar per leverancier - Dit resulteert in een gemiddelde inzet van ca. 529 uur per week, wat gelijkstaat aan ongeveer 14,7 FTE <p>Daarbij komt dat een groot deel van de populatie (veldinterviewers/CAPI) landelijk werkzaam is en vanuit huis opereert. Gelet op de relatief beperkte omvang van de populatie per leverancier, de landelijke spreiding van de medewerkers en de onzekerheid over het toekomstige volume, acht Inschrijver een wekelijkse aanwezigheid van een volledige dag niet proportioneel in verhouding tot de kosten en tijdsinvestering. Is de Aanbestedende Dienst bereid deze eis aan te passen naar een lagere frequentie, bijvoorbeeld één dagdeel, ochtend of middag, per maand, gecombineerd met digitale afstemming?</p>
<p>Antwoord</p>	<p>Betreft-tekst PvE: 'Minimaal eenmaal per week is er een inhouse dag op locatie Heerlen.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS acht een frequente fysieke aanwezigheid in Heerlen belangrijk voor de kwaliteit van samenwerking en de binding met de operatie, maar begrijpt de proportionaliteitsvraag bij beperkte volumes. CBS is bereid in de implementatiefase te bezien of voor periodes met lager volume een combinatie van fysieke aanwezigheid (bijvoorbeeld dagdelen) en digitale afstemming werkbaar en proportioneel is, zonder de eis formeel te verlagen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
85.	3.4 referenties/ bijlage 9	Mag inschrijver het CBS ook als referent opnemen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Par. 3.4: referenties, format in bijlage 9.</p>	



	<p>Antwoord</p> <p>Deels akkoord. Inschrijvers mogen CBS als referent opvoeren voor zover er in het verleden een relevante opdracht (uitzendkrachten voor CBS of vergelijkbaar) is uitgevoerd.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
86.	4.5 prijs	U geeft aan dat de minimale waarde t.b.v. transitievergoeding gesteld is op 0,20%. Inschrijver heeft een transitievergoeding die lager is dan gestelde 0,20%. Dit ziet u ook terug in het ingevulde template bijlage 13a onderbouwing. Hoe gaat u transitievergoeding in de kostprijs van inschrijver inrekenen wanneer de onderbouwde werkelijkheid lager is dan het gestelde minimum, ook vanuit hetgeen u stelt op pagina 24 tweede alinea. Stel inschrijver heeft een tv-vergoeding van 0,15%, klopt het dan dat u ook daadwerkelijk met 0,15% gaat rekenen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad:</p> <p>Minimale waarde transitievergoeding in TarievenTool op 0,20% gesteld.</p> <p>Antwoord</p> <p>Ja, Opdrachtgever rekent met het daadwerkelijke percentage van de Transitievergoeding.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
87.	Subgunning 1	in deelvraag B1 van subgunning 1 vraagt u met welke inrichting inschrijver zekerheid gaat bieden. In deelvraag C2 vraagt u naar de middelen en instrumenten die inschrijver gaat inzetten. kunt u bevestigen dat u bij deelvraag 1B juist op zoek bent naar het proces (werkwijze) die inschrijver gaat hanteren, waarbij de middelen (C2) onderdeel vormen van dit proces. Graag u terugkoppeling hierop. Indien u hierop een andere visie heeft verneemt inschrijver dat graag.



Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 1, deelvragen B1 en C2.</p> <p>Antwoord</p> <p>Bij deelvraag 1b) is CBS primair op zoek naar de WAT u organiseert voor de BORGING SERVICE LEVELS VOOR WERVING: de organisatie-inrichting, organisatiestructuur zodat landelijke dekking wordt bereikt, welke processen op hoofdlijnen, welke keuzes waarmee Inschrijver zekerheid biedt over tijdige en kwalitatieve invulling en of er gebruik wordt gemaakt van andere organisaties, (verantwoordelijkheidsverdeling) en servicelevels (wie doet wat, wanneer, hoe geborgd).</p> <p>Bij deelvraag 1c) ligt de nadruk HOE dit in de praktijk wordt uitgewerkt en geborgd qua processen om die service levels qua werving te realiseren, op de concrete middelen en instrumenten (bijv. uitwerking wervingsaanpak, kennisborging, systemen, tooling, dashboards) die onderdeel uitmaken van dat proces Er is dus een onderlinge samenhang, maar een duidelijk accentverschil.</p>
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
88.	Subgunning 2 v r d en e	In deelvraag D vraagt u hoe inschrijver omgaat met inhuurkrachten die uit zichzelf vroegtijdig vertrekken. In deelvraag E vraagt u hoe inschrijver omgaat met vroegtijdig vertrek vanwege disfunctioneren. Klopt onze aanname dat u bij deelvraag E doelt op vertrek op verzoek van het CBS of inschrijver en NIET op eigen initiatief van de inhuurkracht?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 2 deelvragen d) 'Uitstroom beperken' en e) 'Vroegtijdig vertrek'.</p> <p>Antwoord</p> <p>Akkoord. Bij deelvraag d) gaat het om uitstroom op initiatief van de Inhuurkracht zelf (bijv. andere baan). Bij deelvraag e) ziet CBS op vertrek vanwege disfunctioneren of beëindiging op verzoek van CBS of Opdrachtnemer (bijv. onvoldoende kwaliteit, gedrag). Inschrijvers wordt gevraagd beide situaties afzonderlijk te beschrijven.</p>	



--	--

Nr.	Betreft	Vraag
89.	Subgunning 3 deelvraag B	In deelvraag B vraagt u naar de continuïteit in dienstverlening bij intern personeel, in de tweede deelvraag wat inschrijver doet om uitstroom van intercedenten te beperken. Kunt u een nadere toelichting geven wat u exact verstaat onder continuïteit van dienstverlening, mede ook omdat behoud van intercedenten een vorm van continuïteit is. Graag uw nadere toelichting.
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Subgunningscriterium 3, deelvraag B: continuïteit dienstverlening en beperken uitstroom intercedenten.</p> <p>Antwoord Continuïteit van dienstverlening omvat meer dan alleen het behoud van intercedenten: o.a. borging van kennis, overdracht bij personeelwissels, robuuste processen, back-up-capaciteit en heldere escalatie. Behoud van intercedenten is een belangrijk element daarvan, maar niet het enige; CBS verwacht dat Inschrijver laat zien hoe hij het geheel van deze factoren borgt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
90.	Subgunning 3 deelvraag C	In deelvraag c vraagt u naar koppeling, het liefst, met AFAS. Echter vraagt u ook verder naar koppelingen met (digitale) systemen, kunt u een nadere toelichting geven met welke systemen gekoppeld moet worden, doelt u hiermee op het systeem van inschrijver, of op systemen vanuit het CBS? Indien het systemen vanuit het CBS zijn, wat zijn deze systemen en bijbehorende specificaties?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad/PvE: Subgunningscriterium 3c vraagt om koppelingen met AFAS en andere (digitale) systemen; zie ook PvE 40–41.</p> <p>Antwoord</p>	



	Zie antwoord op vraag 9. CBS verwacht dat Opdrachtnemer in staat is gegevens (uren, kandidaten, facturen) te leveren in formats die aansluiten op AFAS en eventuele andere CBS-systemen die voor deze opdracht relevant zijn. Het betreft met name: urenregistratie/goedkeuring, managementinformatie en e-facturatie (UBL). De concrete specificaties worden bij implementatie afgestemd; zware maatwerk-koppelingen zijn niet verplicht.	
Nr.	Betreft	Vraag
91.	TarievenTool pensioencompensatie	In de DEMO TarievenTool geeft u aan dat pensioencompensatie 2,17% niet is opgenomen in de loonsomfactor (<i>wordt individueel uitbetaald, is niet opgenomen in loonkostenfactor!</i>) Echter de totaal direct uit te betalen aanvullende arbeidsvoorwaarden (H) bedraagt 13,75% hierin is de 2,17% opgenomen. Dit is ook de waarde die is opgenomen in de kostprijsofstelling. Zoals het nu lijkt is de pensioencompensatie dus wel een vast onderdeel van de reguliere kostprijs. Ook in de individuele berekening die inschrijver terug heeft ontvangen is dit het geval. Kunt u bevestigen dat pensioencompensatie voor een gemiddelde is opgenomen in de kostprijs? Uiteraard krijgt de uitzendkracht wel de werkelijke compensatie waar deze recht op heeft. Graag uw onderbouwing/bevestiging.
Antwoord	De zin: <i>wordt individueel uitbetaald, is niet opgenomen in loonkostenfactor</i> betreft een omissie deze is per abuis blijven staan.	

Nr.	Betreft	Vraag
92.	Subgunning 3 deelvraag C	In deelvraag c vraagt u naar koppeling, het liefst, met AFAS. Echter vraag u ook verder naar koppelingen met (digitale) systemen, kunt u een nadere toelichting geven met welke systemen gekoppeld moet worden, doelt u hiermee op het systeem van inschrijver, of op systemen vanuit het CBS? Indien het systemen vanuit het CBS zijn, wat zijn deze systemen en bijbehorende specificaties?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 90.	
Nr.	Betreft	Vraag
93.	Programma van eisen 64	Ten aanzien van de verwerkersovereenkomst: Inschrijver wordt geen verwerker van het CBS en dus is het ook niet nodig om



		<p>een verwerkersovereenkomst te sluiten. Inschrijver verwerkt geen persoonsgegevens in opdracht en ten behoeve van het CBS, Inschrijver verwerkt die alleen voor onszelf als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke, Wanneer wij persoonsgegevens delen met CBS en zij verwerkt deze, dan doet zij dat ook als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke.</p> <p>We kunnen wel een gegevensdelingsovereenkomst sluiten met het CBS waarin wij dus vastleggen dat wij beiden zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zijn, maar dus geen verwerkersovereenkomst. Kunt u hiermee instemmen?</p>
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: Bijlage 3.9: 'Indien Opdrachtnemer in de toekomst als verwerker zou gaan optreden voor data van CBS, houdt de Aanbestedende dienst het recht voor Inschrijver te verplichten een Verwerkersovereenkomst [...] aan te gaan.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS deelt de zienswijze dat uitzendondernemingen in de basis zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zijn voor hun HR- en flexdossiers. Een verwerkersovereenkomst wordt alleen gesloten indien en voor zover Opdrachtnemer persoonsgegevens daadwerkelijk namens CBS verwerkt. Waar beide partijen zelfstandig verantwoordelijke zijn, kan mogelijk na overleg met intern deskundigen een gegevensdelings-/samenwerkingsafpraak worden gemaakt. CBS handhaaft het recht om, bij wijzigende omstandigheden, een verwerkersovereenkomst te eisen zodra de rol van verwerker feitelijk ontstaat.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
94.	Programma van eisen 77	Het is voor inschrijver op dit moment nog niet mogelijk om expliciet voor het CBS haar deze data beschikbaar stellen. Uiteraard meet inschrijver dit vanuit haar totale organisatie. Mede ook omdat voor het CBS-vestigingen aangesloten zijn waar inschrijver gebruik maakt van niet eigen vestigingen is dit moeilijk inzichtelijk te maken, daar het hier gaat om



		bedrijfsverzamelplanden. Staat u het inschrijver ook toe om de data te delen die zij wel heeft, graag uw nadere toelichting hierop.
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: Eis 77: 0-meting en jaarlijkse update op de door Opdrachtnemer zelf uitgevoerde dienstverlening voor CBS.</p> <p>Antwoord Zie antwoord op vraag 1.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
95.	Raamovereenkomst artikel 3.6	Instaan voor is juridisch een zeer zware verplichting, gelijk aan een garantie. Wij zullen ons vanzelfsprekend maximaal inspannen om te bewerkstelligen dat de uitzendkrachten aan harde selectiecriteria voldoen. Is Opdrachtgever bereid "instaan voor" te wijzigen in "maximaal inspannen tot"?
Antwoord	<p>Betreft-tekst Raamovereenkomst: 'Opdrachtnemer staat ervoor in dat de Inhuurkracht [...] geschikt is om de werkzaamheden naar behoren uit te voeren.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS leest 'staat ervoor in' als een stevige inspanningsverplichting op basis van een zorgvuldig selectie- en controleproces, geen absolute garantie dat nooit een mismatch kan optreden. De tekst wordt niet aangepast, maar CBS zal bij de toepassing rekening houden met het redelijke karakter van deze verplichting.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
96.	Raamovereenkomst artikel 3.6	Controle van de identiteit op de werkvloer komt voor rekening van de Opdrachtgever, gelet op het risico van de persoonsverwisseling. Wij vrijwaren CBS wanneer wij onze controle op ID en right to work niet juist hebben gedaan en



		vragen van CBS vrijwaring wanneer zij haar controleverplichtingen op de werkvloer onvoldoende is nagekomen. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE/raamovereenkomst: Eis 19 PvE en art. 3.6/3.13 regelen ID-plicht en controles.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. Opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor een correcte ID- en 'right to work'-controle bij indiensttreding. CBS is verantwoordelijk voor feitelijke identificatie op de werkvloer en het voorkomen van persoonsverwisseling en heeft als opdrachtgever de plicht om de identiteit te controleren van de uitzendkracht. Indien schade voortvloeit uit tekortschieten in de eigen controleverplichtingen, ligt de aansprakelijkheid bij de tekortschietende partij. Een generieke vrijwaring van CBS wordt niet toegezegd.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
97.	Raamovereenkomst artikel 3.13	Werkzaamheden worden bij en onder leiding en toezicht van het CBS verricht, Het is de verantwoordelijkheid en ook aansprakelijkheid van het CBS om voor veilige arbeidsomstandigheden zorg te dragen. Vanuit onze verzekering zij wij gehouden dienaangaande een vrijwaring van het CBS te vragen. kunt u hiermee instemmen en inschrijver hierin vrijwaren?
Antwoord	<p>Betreft-tekst Raamovereenkomst/ARVODI: Art. 3.13 en ARVODI art. 19.5–19.6 over gebruik van zaken CBS en personeelsverplichtingen.</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS is verantwoordelijk voor veilige arbeidsomstandigheden op de werkplek en naleving van art. 7:658 BW en de Arbeidsomstandighedenwet. Opdrachtnemer blijft echter medeverantwoordelijk voor eigen werkgeversverplichtingen en heeft de verantwoordelijkheid de juiste informatie te verstrekken over de arbeidsomstandigheden bij het CBS. Hierover worden tijdens</p>	



	de implementatie de afspraken gemaakt. Een generieke, onbeperkte vrijwaring van CBS richting Opdrachtnemer wordt niet verleend.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
98.	Raamovereenkomst artikel 4	Opdrachtgever is het bij invullen van de TarievenTool uitgegaan van de gelijkwaardige beloning zoals die geldt op basis van de ABU-cao per 1-1-2026. Kunt u in deze 1 ^e NVI de SUGB (standaard uitvraag gelijkwaardige beloning) delen waarin alle geldende arbeidsvoorwaarden van Opdrachtgever juist, volledig en begrijpelijk zijn vermeld. Deze SUGB dient voor de ter beschikking stelling maar ook bij wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden tussentijds aan Opdrachtnemer te worden verschaft. Is Opdrachtgever daartoe bereid?
Antwoord	De keuzes die het CBS heeft gemaakt ten aanzien van de vertaling van de gelijkwaardige beloning vindt u op pagina 7 van bijlage 10.	

Nr.	Betreft	Vraag
99.	Raamovereenkomst artikel 4.34	Inschrijver kan enkel aansprakelijk worden gesteld voor directe schade. Wij willen u dan ook verzoeken om gevolgschade, gederfde winst, geleden verlies, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie en imagoschade uit te sluiten. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	<p>Art. 4.34 legt aansprakelijkheid voor onjuiste toepassing gelijkwaardige beloning bij Opdrachtnemer (o.a. bij naheffingen/boetes).</p> <p>Antwoord Niet akkoord. De mogelijkheid om ook gevolgschade (zoals boetes of naheffingen) te verhalen bij ernstige of structurele nalatigheid bij de toepassing van de gelijkwaardige beloning is voor CBS essentieel. CBS zal de aansprakelijkheidsregeling proportioneel toepassen en niet verder opschalen dan</p>	



	de feitelijk geleden schade en de ernst van de tekortkoming rechtvaardigen, maar sluit gevolgschade niet op voorhand uit.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
100.	Bijlage 4 ARVODI artikel 19.5	Deze bepaling legt het volledige risico van schade en (bedrijfs)ongevallen bij opdrachtnemer, ook indien de schade wordt veroorzaakt door gebrekkige of onveilige zaken van opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat schade die het gevolg is van gebreken aan of onveiligheid van door opdrachtgever ter beschikking gestelde zaken voor rekening van opdrachtgever komt. Tevens willen wij u verzoeken om ten aanzien van het begrip 'geheel' en limiet op te leggen waarvoor inschrijver aansprakelijk gesteld kan worden.
Antwoord	<p>Betreft-tekst ARVODI: 'Als Opdrachtnemer of derden schade lijden als gevolg van het gebruik van zaken van Opdrachtgever [...] is deze schade geheel voor rekening en risico van Opdrachtnemer.'</p> <p>Antwoord Deels akkoord. CBS onderschrijft dat schade die aantoonbaar het gevolg is van gebreken of onveiligheid van door CBS ter beschikking gestelde zaken in redelijkheid niet voor rekening van Opdrachtnemer behoort te komen. In zulke gevallen ligt aansprakelijkheid in beginsel bij CBS, met inachtneming van de feitelijke omstandigheden. Het opnemen van een expliciete limiet in ARVODI-tekst is niet voorzien; de proportionaliteit volgt uit de toepassing in concrete gevallen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



101.	Bijlage 4 ARVODI artikel 19.6	Onbeperkte vrijwaring zonder toepassing van aansprakelijkheidslimiet is disproportioneel en voor inschrijver ook niet te verzekeren. Wij willen u verzoeken om hier een grens/limiet aan te stellen. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	<p>Vraag 101 – ARVODI art. 19.6 – limiet op vrijwaring personeelsverplichtingen</p> <p>Betreft-tekst ARVODI: Art. 19.6: vrijwaring van Opdrachtgever door Opdrachtnemer voor verplichtingen ten aanzien van Personeel, zonder beperking door lid 2.</p> <p>Antwoord Niet akkoord. De vrijwaringsbepaling in art. 19.6 is onderdeel van de rijksbrede ARVODI-systematiek, met als doel te borgen dat werkgeversverplichtingen (loon, sociale premies, belastingen) niet bij de Staat neerslaan. CBS ziet daarom geen ruimte om in deze aanbesteding een kwantitatieve limiet op deze vrijwaring op te nemen. In de praktijk zal CBS deze bepaling niet ruimer inroepen dan strikt noodzakelijk.</p>	
Nr.	Betreft	Vraag
102.	Aanbestedings- leidraad 1.4	U geeft aan dat aanvragen grotendeels betrekking hebben op de functies Veld(werk)interviewer, Telefonisch Interviewer en CCI-medewerker. Kunt u aangeven hoe de verhouding in aantallen aanvragen tussen deze functies onderling en t.o.v. de overige aangevraagde functies is? (Bijvoorbeeld afgezet tegen het in 1.10 genoemde aantal van 55.000 uren per jaar).
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 'Aanvragen hebben grotendeels betrekking op de functies Veldwerkinterviewer, Telefonisch Interviewer en CCI-medewerker.'</p> <p>'Raming [...] 55.000 uren per jaar in totaal voor beide Raamovereenkomsten samen.'</p> <p>Antwoord Zie antwoord op vraag 56.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



103.	Aanbestedings-leidraad 4.2	U beschrijft hier de werkwijze van het beoordelingsteam. Om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op wat voor u (het beoordelingsteam) relevant is, vragen we u meer inzicht in de samenstelling (aantallen en functionarissen) van het beoordelingsteam te geven.
Antwoord	Het beoordelingsteam bestaat uit een Senior HR adviseur, Manager, Regiomanager DVZ, Operationeel manager DVZ. Procesbegeleider is Strategisch Inkoper, maar deze beoordeelt zelf niet mee.	

Nr.	Betreft	Vraag
104.	Aanbestedings-leidraad 4.5	Om een uitstekende beoordeling te behalen vraagt u inschrijvers doelstellingen te overtreffen en zich op veel wezenlijke aspecten op positieve wijze van de andere inschrijvers te onderscheiden. Erkent u daarmee dat de beoordeling relatief uitgevoerd zal worden? En kunt u in meer detail aangeven op welke manier u dit vergelijk met andere inschrijvingen zult uitvoeren?
Antwoord	Beoordeling vindt absoluut plaats op basis van de geboden toegevoegde waarde die op de criteria wordt beschreven, accent ligt op objectieve toetsing, niet op 'beter dan andere aanbieder'.	

Nr.	Betreft	Vraag
105.	Aanbestedings-leidraad 4.7	Is het toegestaan een (visuele) voorpagina aan het plan van aanpak toe te voegen zonder dat deze meetelt in het maximaal aantal A4?
Antwoord	Antwoord Akkoord. Een visuele voorpagina mag, mits deze niet meetelt in de 20 A4-limiet (Calibri lettergrootte 11) en geen inhoudelijke informatie bevat die voor beoordeling relevant is. De voorpagina telt als 'omslag' en wordt genegeerd bij paginering.	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



106.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag b van subgunningscriterium 1 vraagt u ‘met welke inrichting inschrijvers zekerheid bieden v.w.b. het leveren van voldoende kandidaten’. Kunt u in meer detail beschrijven wat u in deze context met ‘inrichting’ bedoelt? Ook omdat de inrichting van het accountteam bijvoorbeeld ook onder subgunningscriterium 3a naar voren komt.
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 1b: ‘Met welke inrichting bieden Inschrijvers zekerheid [...]?’</p> <p>Antwoord</p> <p>Zie ook antwoord bij vraag 87 . Bij deelvraag 1b) is CBS primair op zoek naar de WAT u organiseert voor de BORGING SERVICE LEVELS VOOR WERVING: de organisatie-inrichting, organisatiestructuur zodat landelijke dekking wordt bereikt, welke processen op hoofdlijnen, welke keuzes waarmee Inschrijver zekerheid biedt over tijdige en kwalitatieve invulling en of er gebruik wordt gemaakt van andere organisaties, (verantwoordelijkheidsverdeling) en servicelevels (wie doet wat, wanneer, hoe geborgd).</p> <p>Bij deelvraag 1c) ligt de nadruk HOE dit in de praktijk wordt uitgewerkt en geborgd qua processen om die servicelevels qua werving te realiseren, op de concrete middelen en instrumenten (bijv. uitwerking wervingsaanpak, kennisborging, systemen, tooling, dashboards) die onderdeel uitmaken van dat proces.</p> <p>Bij deelvraag 3a) ligt de focus op samenwerking en communicatie op alle niveaus, met name tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer. (contract- of accountmanagement, bereikbaarheid, kennis ontwikkelingen Opdrachtgever, borging continuïteit vaste aanspreekpunten.</p> <p>Er is dus een onderlinge samenhang, maar een duidelijk accentverschil.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
107.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag c van subgunningscriterium 1 vraagt u hoe wervings- en selectieprocessen concreet worden vormgegeven. Om deze processen helder te beschrijven vragen wij u inzicht te geven in wie vanuit CBS de aanvragen bij inschrijver doen en



		welke functionarissen vanuit CBS in de gewenste situatie verder in dit proces betrokken zijn.
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 1c: 'Hoe worden wervings- en selectieprocessen concreet vormgegeven?'</p> <p>Antwoord Aanvragen door operationeel management (planning/teamleiders CAPI/CATI/CCI) vinden digitaal plaats (per e-mail). Deze rollen worden bij implementatie verder gespecificeerd.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
108.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag c van subgunningscriterium 1 vraagt u hoe wervings- en selectieprocessen concreet worden vormgegeven. Bent u daarbij op zoek naar het complete stappenplan dat wij uitvoeren in de werving en selectie of gaat het u om de stappen die voor u relevant/zichtbaar zijn en waar eventueel uw input nodig is?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 1c: 'Hoe worden wervings- en selectieprocessen concreet vormgegeven?'</p> <p>Antwoord CBS wil volledig proces (intake tot onboarding), nadruk CBS-stap: bevestiging, kandidaat voorstel, klikgesprek, contract, onboarding. Interne werving globaal; focus snelheid/transparantie/kwaliteit.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
109.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag a van subgunningscriterium 2 vraagt u inschrijvers aan te geven in hoeverre inschrijvers zelf investeren in scholing, training en aanvullende opleidingen die nodig zijn om initieel te voldoen aan de eisen van de opdrachtgever. Het woord 'initieel' kan hier duiden op ontwikkelingsmogelijkheden voorafgaand aan de start van het dienstverband van de inhuurkracht. Echter, trainingen, opleidingen en aanvullende opleidingen vergen tijd



		en zullen dus deels gedurende het dienstverband doorlopen worden. Kunt u bevestigen dat u bij deze vraag doelt op de opleidings- & ontwikkelingsmogelijkheden gedurende het dienstverband van de inhuurkracht bij CBS?
Antwoord	<p>Antwoord</p> <p>'Initieel' = voorbereiding dienstverband (pre-start), eigen investeringen vóór/naast CBS-training als dat nodig is om aan de eisen te voldoen. Dit is geen eis op zichzelf, de vraag is erop gericht of er in voorkomende gevallen bereidheid is tot mee investeren hierin in welke vorm dan ook. Bijvoorbeeld als onderdeel van een wervingsstrategie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
110.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag b van subgunningscriterium 2 vraagt u hoe Inschrijvers om gaan met zaken als begeleiding en coaching van de Inhuurkrachten. Is onze aanname correct dat u in deze context doelt op de begeleiding en coaching van inhuurkrachten gedurende hun dienstverband bij CBS (dus vanaf hun eerste werkdag tot de laatste)? Zo niet, hoe dienen inschrijvers deze vraag dan te interpreteren?
Antwoord	<p>Betreft-tekst leidraad: 2b: 'Hoe gaan Inschrijvers om met [...] begeleiding en coaching [...]?'</p> <p>Antwoord</p> <p>Begeleiding/coaching = gedurende volledig dienstverband (vanaf dag 1 tot einde). Focus retentie, ontwikkeling, verzuimpreventie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
111.	Aanbestedings-leidraad 4.7	<p>In deelvraag b van subgunningscriterium 2 noemt u het operationeel management van CBS. Graag krijgen wij meer inzicht in hoe dit management eruitziet.</p> <p>A: Kunt u aangeven met wie (welke functionarissen) inschrijvers op welk niveau communiceren?</p> <p>B: Kunt aan aangeven wie (welke functionarissen) vanuit CBS verantwoordelijk zijn voor het bespreken van de voortgang van de inhuurkrachten?</p>



		C: Kunt u aangeven wie (welke functionarissen) vanuit CBS inhuuraanvragen doen?
Antwoord	<p>A) Communicatie: In de praktijk is de communicatie tussen intercedent-teamleiders CATI/regiomanagers CAPI.</p> <p>B) Voortgang uitzendkrachten: operationeel leidinggevende CAPI/CATI-operationeel leidinggevende UZB</p> <p>C) Aanvragen: Teamleider/Regiomanager ↔ intercedent (dagelijks). Details implementatieplan.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
112.	Aanbestedingsleidraad 4.7.	In deelvraag d van subgunningscriterium 2 vraagt u hoe Inschrijver richting Opdrachtgever omgaat met Inhuurkrachten die uit zichzelf <i>vroegtijdig</i> vertrekken? Doelt u met 'vroegtijdig' in deze context op vertrek van een inhuurkracht gedurende de opleidingsperiode? Zo niet, wat verstaat u dan onder 'vroegtijdig'?
Antwoord	<p>Antwoord</p> <p>Akkoord. 'Vroegtijdig' = binnen eerste 6 maanden dienstverband, met nadruk eerste 3 maanden post-opleiding. Focus preventie en vervanging.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
113.	Aanbestedingsleidraad 4.7	In deelvraag c van subgunningscriterium 2 vraagt u inschrijvers hoe zij het percentage ziekteverzuim tot een minimum beperken. Kunt u aangeven wat het huidige percentage ziekteverzuim voor uitzendkrachten is? Zijn er hierin duidelijke verschillen binnen de uitgevraagde functies?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 52.	

Nr.	Betreft	Vraag
114.	Aanbestedingsleidraad 4.7	<p>In deelvraag d van subgunningscriterium 2 benoemt u een opleidingstraject.</p> <p>A: Voor welke functie(s) geldt dit opleidingstraject?</p> <p>B: Graag ontvangen we een overzicht van de onderdelen/milestones van deze opleiding per functie.</p>



		<p>C: Wat is het huidige uitstroompercentage tijdens het opleidingstraject?</p> <p>D: Wat zijn de voornaamste redenen van de uitstroom tijdens het opleidingstraject?</p>
Antwoord	<p>Zie ook 64 en 72.</p> <p>A) Alle functies (CAPI, CATI, CCI). Voor overig niet.</p> <p>B) Overzicht onderdelen/milestones opleiding per functie volgt tijdens de implementatie.</p> <p>C) Uitstroom. Zie hiervoor vraag 73. In 2025 zijn 15 uitzendkrachten gestopt binnen 4 weken na startdatum</p> <p>D) Redenen: mismatch verwachting, privé, werkdruk. Zie vraag 65.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
115.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag a van subgunningscriterium 3 vraagt u inschrijvers over de bereikbaarheid in uitzonderlijke situaties. Onze ervaring leert dat het afstemmen van wat onder een uitzonderlijke situatie valt veel misverstanden kan voorkomen. Kunt u (als voorbeeld) schetsen welke situaties voor CBS in de categorie 'uitzonderlijk' vallen?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 66.	

Nr.	Betreft	Vraag
116.	Aanbestedings-leidraad 4.7	Om een zo passend mogelijk antwoord te geven op uw hoofd- en deelvragen wat betreft subgunningscriterium 3 vernemen we graag hoe de inzetbaarheid, communicatie en samenwerking in de huidige situatie verlopen en of u op deze gebieden nog concrete wensen heeft zoals u dit in deelvraag c wel bij administratie doet.
Antwoord	<p>De samenwerking met intercedenten en communicatie voor CAPI verloopt momenteel naar wens. In een eerder stadium was er sprake van hoog verloop bij de intercedenten, waardoor er door beide partijen veel extra tijd en energie ingestoken moest worden om weer op niveau te komen. Dringende wens is om dit zoveel mogelijk te voorkomen en bij afwezigheid intercedent een passende vervanging klaar te hebben staan. Daarnaast zijn er nog wensen om knelpunten in CAPI-regio's op te lossen, m.b.t. snellere invulling vacatures.</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
117.	Programma van eisen	U geeft aan dat veel voorkomende aanvragen veldinterviewers zullen betreffen die in een bepaalde regio/ plaats moeten worden ingevuld. Heeft u een overzicht van de aantallen per regio/plaats van afgelopen jaren?
Antwoord	Zie vraag 74. In de historie valt 25% van het werk in regio Noord, 50% in regio West en 25% in regio Zuid. Werving vindt meestal plaats in de grote steden in die regio's.	

Nr.	Betreft	Vraag
118.	Programma van eisen, Eis 38	In het programma van eisen (Eisen m.b.t. administratie, 38.) dat opdrachtnemer gebruikmaakt van het door opdrachtgever gehanteerde proces/systeem m.b.t. het voorstellen van kandidaten. Kunt u dit proces toelichten?
Antwoord	<p>Met deze eis bedoelt Opdrachtgever dat de Opdrachtnemer bij het voorstellen van kandidaten aansluit op het door Opdrachtgever ingerichte en gehanteerde proces en systematiek. Dit betreft onder andere de wijze van aanleveren van kandidaat profielen, de benodigde informatie per kandidaat en de stappen in het selectie- en terugkoppelingsproces.</p> <p>Met deze eis beoogt Opdrachtgever dat Opdrachtnemer verder dat bij het voorstellen van kandidaten aansluit op de door Opdrachtgever gehanteerde werkwijze en het daarbij behorende proces. Op dit moment wordt deze werkwijze reeds toegepast in de samenwerking met de huidige uitzendpartners. Opdrachtgever is zich er terdege van bewust dat deze werkwijze nadere uitwerking en verdere detailafspraken vraagt. Deze nadere afspraken zullen in gezamenlijkheid met de geselecteerde Opdrachtnemer worden uitgewerkt gedurende de implementatiefase van de overeenkomst.</p> <p>Er is op dit moment geen specifiek systeem onderliggend of faciliterend aan dit proces. Wel geldt dat Opdrachtgever de mogelijkheid openhoudt dat, mede gelet op toenemende eisen rondom privacy, AVG en overige wet- en regelgeving, in de toekomst aanvullende wensen of vereisten kunnen ontstaan ten aanzien van procesondersteuning of systeemgebruik. Eventuele aanpassingen hieromtrent zullen tijdig en in overleg met Opdrachtnemer worden besproken.</p>	



	Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om voor te schrijven welk intern systeem of welke interne werkwijze de Opdrachtnemer gebruikt. Van belang is dat de Opdrachtnemer in staat is om kandidaten voor te stellen via het door Opdrachtgever gehanteerde proces/systeem en dit proces volgt gedurende de looptijd van de overeenkomst.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
119.	Raamovereenkomst 2.9	In het concept raamovereenkomst staat omschreven dat u inhuurkracht over kunt nemen. Kunt u aangeven hoeveel flexibele medewerkers u afgelopen aanbesteding in dienst heeft genomen?
Antwoord		Tot en met heden zijn dit er 30 gedurende de gehele contractperiode. Maar dit zegt niets over hoeveel het er zijn in de toekomstige contractperiode, omdat dit afhankelijk is van het werkprogramma dat op dit moment nog onzeker is.

Nr.	Betreft	Vraag
120.	Aanbestedingsleidraad 4.7	In deelvraag b van subgunningscriterium 1 benoemt u de landelijke dekking. Wordt onder landelijke dekking verstaan dat Inschrijver aantoonbaar in staat is om landelijk kandidaten te werven en te leveren, ongeacht de aanwezigheid van fysieke vestigingen?
Antwoord		Correct. Onder landelijke dekking wordt verstaan dat de Inschrijver aantoonbaar in staat is om landelijk kandidaten te werven en leveren, ongeacht de aanwezigheid van fysieke vestigingen in nabijheid van de kandidaat.

Nr.	Betreft	Vraag
121.	Aanbestedingsleidraad 4.7	In subgunningscriterium 1, deelvraag b wordt meerdere malen gerefereerd aan de inzet van onderaannemers. Kan opdrachtgever bevestigen dat de beoordeling primair plaatsvindt op de mate waarin Inschrijver de kwaliteit, continuïteit en landelijke dekking van de dienstverlening borgt, ongeacht of deze dienstverlening volledig door Inschrijver zelf wordt geleverd of (deels) met inzet van onderaannemers?



Antwoord	Inderdaad, beoordeling op borging kwaliteit, continuïteit en dekking door Inschrijver is van primair belang, ongeacht of het door Inschrijver zelf of onderaannemer wordt uitgevoerd.
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
122.	Aanbestedings-leidraad 4.7	In deelvraag c van subgunningscriterium 1 vraagt u hoe wervings- en selectieprocessen concreet worden vormgegeven, met een referentie naar de veelgevraagde functie uit bijlage 14. Volstaat het om de wervings- en selectieaanpak op hoofdlijnen te beschrijven, mits deze aantoonbaar aansluit bij de functies uit bijlage 14, of verwacht opdrachtgever een afzonderlijke uitwerking per functie?
Antwoord	Hoofdlijnen werving/selectie volstaat mits aansluitend bij bijlage 14; geen per-functie uitwerking nodig.	

Nr.	Betreft	Vraag
123.	Aanbesteding-leidraad 4.7	In subgunningscriterium 3, onderdeel c, wordt gesproken over het uitfaseren van losse Excel-bestanden en de wens voor een AFAS-connectie ten behoeve van urenregistratie. Kan opdrachtgever verduidelijken hoe zij de beoogde procesinrichting ziet: registreren ingehuurde Inhuurkrachten hun uren in het systeem van Inschrijver, waarna deze (geautomatiseerd) worden aangeleverd aan uw organisatie via AFAS, of vindt urenregistratie plaats in het systeem bij CBS (AFAS) en wordt vanuit daar informatie ontsloten richting Inschrijver?
Antwoord	<p>Betreft-tekst PvE: ‘Opdrachtnemer beschikt over een eigen urenregistratiesysteem [...] waarbij Opdrachtgever daarnaast ook inzicht kan hebben in het systeem.’ (eis 40)</p> <p>‘Opdrachtnemer draagt er zorg voor dat de door hem gebruikte systemen, gegevensformaten en werkwijzen compatibel zijn met [...] digitale platformen van Opdrachtgever, waaronder in het bijzonder AFAS.’ (eis 41)</p>	



	<p>Antwoord</p> <p>CBS gebruikt AFAS voor o.a. HR- en financiële processen. Opdrachtnemer hoeft geen volledige systeemintegratie te realiseren, maar dient uren- en factuurgegevens zodanig aan te leveren dat deze in AFAS kunnen worden verwerkt (bijv. via standaardformat of UBL-facturen). Tijdens de implementatie worden de benodigde processen, gegevensvelden en eventuele (lichte) koppelingen nader gespecificeerd. Eventuele onevenredige maatwerk-investeringen worden in dat overleg vermeden.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
124.	Aanbestedingsleidraad 4.7	In subgunningscriterium 3 beschrijft uw wens voor een koppeling. Graag ontvangen wij een verduidelijking of de gewenste koppeling uitsluitend betrekking heeft op urenregistratie, of ook op andere administratieve gegevens.
Antwoord	De gewenste koppeling kan betrekking hebben op meerdere administratieve processen. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan urenregistratie en facturering. De opsomming is niet limitatief; Opdrachtgever staat open voor koppelingen die bijdragen aan een efficiënte, betrouwbare en rechtmatige administratieve afhandeling binnen de samenwerking.	

Nr.	Betreft	Vraag
125.	Aanbestedingsleidraad 4.7	In subgunningscriterium 3, onderdeel c, wordt als laatste vraag gesteld: "Hoe wil Opdrachtgever ondersteunen bij de realisatie hiervan tijdens de contractperiode?". Kunt u bevestigen dat hiermee wordt bedoeld welke inspanning en betrokkenheid van Opdrachtgever wordt verwacht bij de realisatie van (bijvoorbeeld) een systeemkoppeling gedurende de contractperiode?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 50.	

Nr.	Betreft	Vraag
126.	Aanbestedingsleidraad 1.10	U geeft aan dat de totale inkoopbesteding in 2025 in totaal 4,3 miljoen (inclusief btw) was. Exclusief btw komt dit neer op een omzet van 3,5 miljoen, ruim boven de uitgevraagde 2,8 miljoen. Dit was ook het geval in 2024 en 2023. Wat maakt dat u een



		uitvraag doet met een verwachting van 2,8 miljoen (55.000 uren) per jaar?
Antwoord	De raming is conservatief i.v.m. onzeker werkprogramma (zoals beschreven mogelijk digitalisering, interne inhuur, budgetdruk). In de historie was het bedrag hoger door andere volumes; Het werkprogramma is onzeker wat maakt dat er een beste schatting van de omvang is gemaakt.	

Nr.	Betreft	Vraag
127.	Bijlage 14	Kunt u aangeven wat de inschatting is van de verdeling in uren over deze functies c.q. de verhouding, tevens verdeeld over de locaties Den Haag en Heerlen en de overige landelijke activiteiten?
Antwoord	<p>Zie vraag 56.</p> <p>CBS verwacht op basis van historische gegevens globaal de volgende bandbreedtes:</p> <p>een substantieel deel ca. 80% voor veldinterviewers (CAPI – landelijke activiteiten), een belangrijk deel voor CATI en een kleiner deel voor CCI (samen 13% - Heerlen). Overig 7% (Heerlen dan wel Den Haag)</p> <p>Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
128.	PvE 40	U benoemt dat actief goedkeuren van uren door leidinggevende mogelijk moet zijn, afhankelijk van het proces (CAPI). Kunt u verduidelijken wat u bedoelt met 'afhankelijk van het proces (CAPI)'?
Antwoord	<p>De processen verschillen. Bij CATI/CCI worden in de huidige situatie urenstaten vanuit het planningssysteem aan de uitzendbureaus geleverd. Bij CAPI vult de medewerker dit zelf in. Goedkeuring door een leidinggevende is dan wel nodig.</p> <p>Zoals beschreven in het gunningscriterium is verdere automatisering van het proces rondom administratie wenselijk. Te denken valt aan urenregistratie, declaraties, Facturatie, NAW gegevens etc. Precieze invulling hiervan zal in het implementatietraject plaatsvinden.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



129.	PvE 41	U benoemt dat systemen van Opdrachtnemer compatibel moeten zijn met de instructies, formats en/of digitale platformen van Opdrachtgever. Kunt u meer informatie geven om welke formats en/of digitale platformen het gaat, naast AFAS? Zo kunnen wij als Inschrijver bepalen of onze systemen compatibel zijn of gemaakt kunnen worden.
Antwoord	<p>Naast AFAS maakt Opdrachtgever gebruik van een aantal instructies, formats en digitale uitwisselvormen die relevant zijn voor de uitvoering van de dienstverlening. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan het aanleveren van facturen via UBL-formaten, het uitwisselen van kandidaat gegevens via een kandidaatportaal (bijvoorbeeld in CV/XML-structuur) en het aanleveren van managementinformatie in Excel-formaten.</p> <p>Nadere specificaties, technische vereisten en detailafspraken ten aanzien van deze formats en/of platformen zullen na gunning en in overleg met de geselecteerde Opdrachtnemer worden uitgewerkt en vastgelegd gedurende de implementatiefase.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
130.	Raamovereenkomst 1.3	Kunt u bevestigen dat, indien tijdens de vraag- en antwoordronde (nota van inlichtingen) vragen worden gesteld die aanleiding geven tot aanpassing van de raamovereenkomst, de raamovereenkomst wordt aangepast?
Antwoord	Deels akkoord, aanpassingen clausules raamovereenkomst als noodzakelijk en proportioneel (ARVODI); de Nota van Inlichtingen geeft verduidelijking. Prevalatie is alleen relevant wanneer er discrepantie is tussen beide documenten. Dan prevaleert de raamovereenkomst. Niet alle informatie uit Nvl in raamovereenkomst worden opgenomen.	

Nr.	Betreft	Vraag
131.	Raamovereenkomst 2.5	Kunt u aangeven of u bereid bent de opzegtermijnen te laten aansluiten bij de opzegtermijnen zoals deze gelden onder de ABU-cao?
Antwoord	Nee, het CBS maakt hier een commerciële afspraak en is niet gehouden aan de opzegtermijnen die gelden tussen u als werkgever en de uitzendkracht. Daarnaast gaat CBS ervan uit dat u in staat bent de uitzendkracht verder te bemiddelen naar een volgende opdracht.	



--	--

Nr.	Betreft	Vraag
132.	Raamovereenkomst 2.8	Kunt u aangeven of u bereid bent aan te sluiten bij de wettelijke regeling omtrent ontslag op staande voet, zoals neergelegd in artikel 7:677 BW, waarbij uitsluitend de dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW als grondslag kunnen dienen voor onmiddellijke beëindiging van de Opdracht?
Antwoord	Beëindiging opdracht volgt ARVODI; bij dringende reden (art. 7:677/678 BW) onmiddellijk mogelijk, mits gemotiveerd. Geen afwijking standaardregeling. Nee, het artikel wordt niet aangepast. In geval van artikel 2.8 is er sprake van een dringende reden.	

Nr.	Betreft	Vraag
133.	Raamovereenkomst 2.6/4.23	In de huidige bepaling kan Opdrachtgever de Nadere Overeenkomst binnen vijf werkdagen na aanvang opzeggen indien de Inhuurkracht niet voldoet, waarbij over de eerste drie dagen geen vergoeding verschuldigd is. Drie dagen wordt echter als relatief lang ervaren voor een eerste beoordeling van geschiktheid. Kunt u aangeven of u bereid bent de termijn van drie dagen waarover geen vergoeding verschuldigd is, aan te passen naar een periode van maximaal 8 uur?
Antwoord	Niet akkoord. Uiteraard zal CBS zo snel mogelijk aangeven als een uitzendkracht niet voldoet aan de gestelde eisen m.b.t. kwaliteit of gedrag en verwacht dat dit niet of nauwelijks zal voorkomen als de voorselectie en de match op een juiste manier gedaan.	

Nr.	Betreft	Vraag
134.	Raamovereenkomst 2.9	Aanbestedende dienst wenst inleenkrachten na 520 gewerkte uren kosteloos over te kunnen nemen. Het aantal gestelde uren van 520 is echter niet marktconform, gebruikelijk is dat hiervoor de periode van 1040 uur wordt. Door 520 uur te hanteren voor kosteloze overname, kan dit gezien worden als een voordelig werving & selectiemodel voor de aanbestedende



		dienst. Wij verzoeken u de betreffende eis te herzien naar een in de branche gebruikelijk aantal uren van 1040 uur.
Antwoord	Zie vraag 51.	

Nr.	Betreft	Vraag
135.	Raamovereenkomst 3.8	Kunt u aangeven welk type test wordt toegepast en of hiermee wordt beoordeeld of het functieprofiel daadwerkelijk aansluit bij de voorgestelde kandidaat? Zou u daarnaast een toelichting kunnen geven over wat de gevolgen zijn voor de opdracht wanneer een kandidaat niet slaagt voor de test.
Antwoord	Zie antwoord 202.	

Nr.	Betreft	Vraag
136.	Raamovereenkomst 3.13 sub k	Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de zaken die eigendom zijn van Opdrachtgever en in bruikleen worden gegeven (aan de flexibele medewerker). De zaken die in bruikleen worden gegeven zijn eigendom van Opdrachtgever. Het is daarmee niet redelijk om de kosten bij schade/verlies/diefstal aan Opdrachtnemer door te belasten. Gebruikelijk is dat Opdrachtgever met de arbeidskracht een bruikleenovereenkomst sluit t.a.v. deze eigendommen en de arbeidskracht de Opdrachtnemer desgewenst machtigt om namens Opdrachtgever eventuele inhoudingen op het loon te doen als de verplichting tot (onder meer) tijdige teruggave niet wordt nagekomen. Kunt u daarmee akkoord gaan?
Antwoord	Zie vraag 21.	

Nr.	Betreft	Vraag
137.	Raamovereenkomst 4.6/ PvE art. 42 en art. 49	U noemt dat Opdrachtnemer alleen de daadwerkelijk gewerkte uren in rekening mag brengen bij Opdrachtgever. Opdrachtnemer is als formeel werkgever op grond van de wet in sommige gevallen verplicht om ook het loon van de medewerker (door) te betalen als er geen werkzaamheden zijn verricht. Het is niet redelijk om deze kosten voor rekening van Opdrachtnemer te laten komen. Bent u bereid om aanvullend op het gestelde in de Aanbestedingsstukken akkoord te gaan met het doorberekenen van – bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot - onderstaande zaken?



		<ul style="list-style-type: none"> • Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW geldt dat een oproepmedewerker bij een oproep van minder dan 3 uur recht heeft op loon over ten minste 3 uur. Indien deze situatie zich voordoet, is Opdrachtgever dan gerechtigd om deze kosten bij Opdrachtgever in rekening te brengen? • De uren die kwalificeren als arbeidstijd indien sprake is van verplichte scholing op grond van artikel 7:611a BW. Indien de medewerker ten behoeve van de werkzaamheden bij Opdrachtgever scholing volgt die kwalificeert als verplichte scholing en dus wordt aangemerkt als arbeidstijd, kunnen deze uren aan Opdrachtgever worden doorbelast? • Het loon over de vaste arbeidsomvang waarop een oproepmedewerker na 12 maanden recht heeft (art. 7:628a lid 5 BW). Indien Opdrachtgever akkoord is gegaan met het urenaanbod, maar de medewerker voor minder uren inzet, is Opdrachtnemer gerechtigd om de overige uren door te belasten aan Opdrachtgever? • Indien de oproep binnen 4 dagen schriftelijk wordt gewijzigd/afgezegd, heeft de oproepmedewerker recht op het loon over die uren (7:628a lid 3). Is Opdrachtnemer gerechtigd om deze uren door te belasten aan Opdrachtgever?
Antwoord	<p>Opdrachtgever houdt zich vanzelfsprekend aan de wet.</p> <p>Zie voor de opleidingsuren Programma van Eisen eis 17.</p> <p>Zie verder het antwoord op vraag 22.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
138.	Programma van Eisen, eis 30	Kunt u bevestigen dat de gevraagde managementinformatie uitsluitend ziet op de bij u ingezette uitzendkrachten en dat de aangeleverde gegevens niet herleidbaar zijn tot individuele personen, conform de geldende privacywetgeving?
Antwoord	<p>Nee dat kunnen we niet bevestigen. Een deel van deze info is per definitie persoonlijk (bijv. Naam, functie, bedrijfsonderdeel). De aangeleverde gegevens dienen per persoon beschikbaar te zijn. Uiteraard dient de AVG in acht te worden genomen door deze informatie niet openbaar beschikbaar te maken, maar enkel voor de daartoe gemachtigde personen.</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
139.	Aanbestedingsleidraad 1.6	Uw raamovereenkomst heeft een initiële looptijd van 3 jaar en 2 maanden en een optionele verlening van 1x 6 maanden. Hiermee komt de totale looptijd op 3 jaar en 8 maanden. Gebruikelijk in de markt is om te werken met contracten van volledige jaren. Kunt u deze keuze toelichten?
Antwoord	Wij willen bij de afloop van de volgende contractperiode meer tijd hebben voor implementatie en rekening houden met bezetting en beschikbare capaciteit op dat moment.	

Nr.	Betreft	Vraag
140.	Aanbestedingsleidraad 1.10	Kunt u uw toekomstbeeld verder concretiseren? Wat houdt de onzekerheid over het werkprogramma van het CBS in? Welke impact heeft het op de inzet van inhuurkrachten?
Antwoord	Zie vraag 126.	

Nr.	Betreft	Vraag
141.	Aanbestedingsleidraad 2.5	U verwacht punt grootte 11. Om gedegen antwoord te geven op uw vragen, verzoeken wij u lettergrootte 10 ook toe te staan. Kunt u hiermee akkoord gaan?
Antwoord	Niet akkoord. 11pt handhaven (leesbaarheid); 10pt te klein.	

Nr.	Betreft	Vraag
142.	Raamovereenkomst 3.8	Kunt u aangeven welke testen/examens u voornemens bent af te nemen en hoe vaak dit voorkomt?
Antwoord	Zie vraag 135.	

Nr.	Betreft	Vraag
143.	Raamovereenkomst 4.23	Kunt u aangeven hoe vaak dit in de afgelopen jaren is voorgekomen?
Antwoord	Dit is slechts enkele keren voorgekomen	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



144.	Aanbestedingsleidraad, 4.7	U vraagt inschrijvers in subgunningscriterium 1 aan te geven welke aanvullende servicelevels haalbaar zijn. Hoe bepaalt u de haalbaarheid van deze servicelevels?
Antwoord	Op historische data en realistische KPI's.	

Nr.	Betreft	Vraag
145.	Raamovereenkomst 4.18	U geeft aan dat de voorzieningen voor ziekte en leegloop vaststaan. Kunt u bevestigen dat wanneer er wettelijke wijzigingen of CAO-wijzigingen zouden optreden op gebied van ziekte of leegloop dat deze voorzieningen wel in onderling overleg herzien mogen worden? Als voorbeeld: stel dat in CAO Rijk het percentage loondoorbetaling bij ziekte wijzigt, dan zouden we dat graag verwerken in het tarief.
Antwoord	Nee, indien het percentage loondoorbetaling bij ziekte wijzigt is dit een gevolg van een wijziging van de beloningsregeling van de Opdrachtgever en zal dit worden verwerkt in de uitgangspunten van de TarievenTool.	

Nr.	Betreft	Vraag
146.	DEMO tarieventool, pagina 5	Kunt u uitleggen en rekenkundig onderbouwen waarom het percentage Kans bij Feestdagen op 45% staat?
Antwoord	Dit is de kans dat de feestdagen doorbetaald moeten worden. De gemiddelde arbeidsomvang bij het CBS is 20 uur in de genoemde functies.	

Nr.	Betreft	Vraag
147.	Aanbestedingsleidraad, 4.7	U vraagt inschrijvers bij subgunningscriterium 1 naar de inzet van onderaannemers. Wordt met deze vraag impliciet verondersteld dat de inzet van onderaannemers noodzakelijk is voor een succesvolle uitvoering, of mag de inschrijver ook beschrijven dat hij geen onderaannemers zal inzetten?



Antwoord	Zie antwoord 121
----------	------------------

Nr.	Betreft	Vraag
148.	Bijlage 14	In de functie van Telefonisch interviewer geeft u aan dat medewerkers ook in de avonduren dienen te werken. A. Tot hoe laat dienen medewerkers beschikbaar te zijn? B. Gaat het op basis van roostering of krijgen medewerkers vaste werkdagen (inclusief avonden)? C. Mogen medewerkers parttime werken? D. Bestaat de mogelijkheid tot hybride werken (dus combinatie kantoor en thuiswerken)?
Antwoord	A. Tot 21:00 uur (einde avonddienst) B. Op basis van roostering. Maximaal 1 avond per week kan als 'verhinderd' / 'niet beschikbaar' worden aangegeven C. Ja D. Ja	

Nr.	Betreft	Vraag
149.	Bijlage 14	In de functie van Medewerker Inhoudelijke Helpdesk geeft u aan dat medewerkers ook in de avonduren dienen te werken. A. Tot hoe laat dienen medewerkers beschikbaar te zijn? B. Gaat het op basis van roostering of krijgen medewerkers vaste werkdagen (inclusief avonden)? C. Mogen medewerkers parttime werken? D. Bestaat de mogelijkheid tot hybride werken (dus combinatie kantoor en thuiswerken)?
Antwoord	A. Medewerker IHD werkt tot 17:00 uur B. Op basis van roostering C. Ja D. Ja	

Nr.	Betreft	Vraag
150.	Bijlage 14	Kunt u voorbeelden geven van de vragen die een Medewerker Inhoudelijke Helpdesk gaat beantwoorden?
Antwoord	Voorbeelden van vragen zijn: - Waarom ben ik uitgenodigd voor dit onderzoek? - Is deelname verplicht?	



-	Wat doet het CBS met de gegevens?
---	-----------------------------------

Nr.	Betreft	Vraag
151.	Bijlage 14	De veldinterviewers maken veel kilometers voor hun werk. A. Krijgen de veldinterviewers een reiskostenvergoeding voor deze kilometers? B. Indien ja, dan gaat inschrijver ervanuit dat deze kosten separaat mogen worden doorbelast aan opdrachtgever. Kunt u dit bevestigen?
Antwoord	Zie vraag 14.	

Nr.	Betreft	Vraag
152.	PVE, eis 6	U stelt niets over de VOG-kosten. Mag inschrijver deze separaat aan u doorbelasten?
Antwoord	Zie vraag 7/12. Zie de toelichting bij het antwoord op vraag 7.	

Nr.	Betreft	Vraag
153.	Algemene voorwaarden	Kenmerkend voor onze dienstverlening is dat haar uitzendkrachten werkzaam zijn onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Er sprake van een bijzondere driehoeksverhouding, De Arvodi is geschreven voor het verrichten van diensten. Dit is niet te vergelijken met het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, waardoor diverse artikelen niet van toepassing zijn of daarover onduidelijkheid over bestaat. De ABU Algemene voorwaarden (Algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkracht d.d. 21-10-2015, gedeponeed ter griffie van de rechtbank Amsterdam onder aktenummer 167/205), zijn specifiek geschreven zijn voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten. Om discussie in toekomst te voorkomen stellen we voor om in plaats van de AVRODI-voorwaarden de hiervoor genoemde ABU Algemene Voorwaarden van



		toepassing te verklaren. Hoe staat u hier tegenover en kunt u een toelichting geven op uw antwoord?
Antwoord	Niet akkoord. Relevante specifieke voorwaarden zijn opgenomen in de Raamovereenkomst en het Programma van Eisen welke prevaleren boven de ARVODI. ARVODI verplicht rijksbreed (Aanbestedingswet); ABU-voorwaarden niet toepasbaar voor ons.	

Nr.	Betreft	Vraag
154.	Algemene voorwaarden Artikel 1.2	We nemen aan dat onder "Diensten" in dit geval wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werven en selecteren en) ter beschikkingstellen van Flexibele Arbeidskrachten/ uitzendkrachten. Is dat correct? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 15/16.	

Nr.	Betreft	Vraag
155.	Algemene voorwaarden Artikel 1.9	We gaan ervan uit dat onder het begrip 'Personeel' niet wordt bedoeld de uitzendkrachten die aan Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld, aangezien deze medewerkers niet onder verantwoordelijkheid van opdrachtnemer werken. Is onze uitleg juist? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting.
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 42.	

Nr.	Betreft	Vraag
156.	Algemene voorwaarden Artikel 4.2 en 4.3	Er vanuit gaande dat onder Diensten wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werven en selecteren en) ter beschikkingstellen van Flexibele Arbeidskrachten/uitzendkrachten, kunnen we de tariefswijziging van artikel 4.2 en 4.3 niet plaatsen. Dit lijkt meer geschreven te zijn voor het aannemen van werk/ diensten. Kunt



		u bevestigen dat deze artikelen niet van toepassing? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 24.	

Nr.	Betreft	Vraag
157.	Algemene voorwaarden Artikel 11.6	Geheimhouding is in dit artikel voor beide partijen opgelegd, maar het recht op schadevergoeding komt alleen Opdrachtgever toe. Graag zien we dan ook dat het artikel wederkerig wordt gemaakt. Bent u daartoe bereid? Zo niet, dan ontvangen we graag een gemotiveerde toelichting waarom u daartoe niet bereid bent.
Antwoord	Niet akkoord. Het CBS houdt vast aan de standaardregeling van artikel 11.6 uit de ARVODI-voorwaarden, waarin de contractuele schadevergoedingsbepaling eenzijdig bij Opdrachtgever is belegd. Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; wederkerig maken zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt geacht.	

Nr.	Betreft	Vraag
158.	Algemene voorwaarden Artikel 12.2	Op basis van de AVG bestaat de verplichting om tussen een verwerkingsverantwoordelijke en verwerker een verwerkersovereenkomst te sluiten. Een verwerker verwerkt in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke gegevens, waarbij de verwerkingsverantwoordelijke het doel en de middelen van de gegevensverwerkingen bepaalt. Wij zijn zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke voor de gegevens van de flexibele arbeidskrachten/uitzendkrachten en bepalen daarvan het doel en de wijze van verwerking van die persoonsgegevens. Wij kunnen in dat kader niet als verwerker worden aangemerkt. Deelt u de mening da artikel 14.1 in de onderhavige situatie niet aan de orde is We ontvangen graag een toelichting op uw antwoord.
Antwoord	Zie antwoord op vraag 2.	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



159.	Algemene voorwaarden Artikel 13.2	U vraagt om overlegging van de VOG. Door de Autoriteit Persoonsgegevens is bepaald dat de VOG niet door het uitzendbureau/Opdrachtnemer aan de opdrachtgever verstrekt mag worden. Op de VOG staan immers persoonsgegevens (adres, geboorteland etc.) Indien u de VOG toch wenst te ontvangen van opdrachtnemer dan dient u de noodzaak voor de uitwisseling te motiveren. Bijvoorbeeld door aan te tonen dat u een wettelijke verplichting heeft tot het verwerken van de VOG. Als daar geen sprake van is dient u de VOG bij de werknemer op te vragen. Gaat u daarmee akkoord?
Antwoord	De bevestiging dat de uitzendkracht beschikt over de VOG is voldoende. Het is voldoende wanneer Opdrachtnemer, indien een VOG niet wordt verstrekt, op neutrale wijze meldt dat de betreffende (beoogde) Inhuurkracht niet (langer) aan de geschiktheidseisen voldoet. CBS verlangt geen mededeling over de specifieke reden van afwijzing van de VOG.	

Nr.	Betreft	Vraag
160.	Algemene voorwaarden Artikel 16.3	Kunt u de volgende zinssnede aan dit artikel toevoegen? “Opdrachtgever zal slechts gebruik maken van de controlebevoegdheid omschreven in deze bepaling nadat zij eerst melding heeft gedaan van deze onjuiste factuur en Opdrachtnemer voldoende mogelijkheid heeft geboden om de factuur in kwestie te herstellen.” Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Nee, het artikel wordt niet aangevuld. U kunt ervan uitgaan dat CBS dit artikel alleen zal inroepen bij gerede twijfel.	

Nr.	Betreft	Vraag
161.	Algemene voorwaarden Artikel 19.1	In de eerste zin van dit artikel is de volgende zin opgenomen: “Indien één der Partijen tekortschiet in de nakoming van haar verplichtingen uit de Overeenkomst, kan de andere Partij haar in gebreke stellen.” Bent u bereid hieraan toe te voegen dat het om een toerekenbare tekortkoming dient te gaan? De zin zou alsdan komen te luiden: Indien één der Partijen toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van haar verplichtingen uit de



		Overeenkomst, kan de andere Partij haar in gebreke stellen. Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt	

Nr.	Betreft	Vraag
162.	Algemene voorwaarden Artikel 19.4	In dit artikel is bepaald dat als Opdrachtnemer voor het verrichten van de Diensten gebruik maakt van zaken die in eigendom zijn van Opdrachtgever, Opdrachtnemer aansprakelijk is voor de schade die aan deze zaken wordt toegebracht. Conform voorschrift 3.9A van de Gids Proportionaliteit moet een risico worden gealloceerd bij de partij die het kan beheersen of beïnvloeden. Dit risico kunnen wij niet beïnvloeden. Tevens kunnen wij dit risico niet accepteren onder onze verzekering. Vriendelijk verzoeken wij u daarom aan dit artikel toe te voegen: "tenzij de schade wordt toegebracht terwijl de zaken onder leiding en toezicht van Opdrachtgever worden gebruikt." Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt	

Nr.	Betreft	Vraag
163.	Algemene voorwaarden Artikel 19.6	Wat wordt hier bedoeld met 'Personeel van Opdrachtnemer'? Indien hier ook onder wordt verstaan de flexibele arbeidskrachten kan dit artikel niet van toepassing zijn op de dienstverlening, aangezien ook Opdrachtgever verplichtingen heeft richting de flexibele arbeidskrachten. Wij verzoeken u dan ook dit artikel niet van toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 96.	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



164.	Algemene voorwaarden Artikel 20.2	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin is bepaald dat er geen flexibele arbeidskrachten/uitzendkrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor Leverancier wel overmacht op. Bij de definitie van overmacht wordt een staking niet aangeduid als overmacht. Onderschrijft u dat er bij stakingen wel sprake is van overmacht en kunt u stakingen uit artikel 20.2 verwijderen ? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	<p>Waadi art. 10 verbiedt uitzending tijdens staking; dit kwalificeert als overmacht (art. 20.2). Stakingen expliciet toevoegen aan overmachtslijst. Geen doorbetalingsplicht.</p> <p>Dat klopt, CBS is zich bewust van het onderkruipersverbod. Hier worden stakingen bij opdrachtnemer bedoeld.</p> <p>Advies om bij de definitieve raamovereenkomst een verduidelijking te geven wat er wordt verstaan onder overmacht. De Arvodi wordt voor alle diensten gebruikt, maar is niet passend bij het ter beschikking stellen van personeel.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
165.	Algemene voorwaarden Artikel 21.1	Bent u bereid hieraan toe te voegen dat het om een toerekenbare tekortkoming dient te gaan? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
166.	Algemene voorwaarden Artikel 21.4	Op basis van artikel 21.4 kan enkel de opdrachtgever te allen tijde de samenwerking opzeggen. Dit is een erg eenzijdig artikel. Graag hebben wij ook de mogelijkheid om de overeenkomst op te zeggen. Bent u bereid deze mogelijkheid in de overeenkomst op te nemen? Zo niet, kunt u dit toelichten?



Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
167.	Algemene voorwaarden Artikel 23	Deze bepaling is ons inziens erg ruim. Onze dienstverlening en hetgeen wij ontwikkeld hebben ter bevordering van onze dienstverleningen behoort tot de kern van onze dienstverlening. Dit kan met zich meebrengen dat een bepaalde dienstverlening op maat bij de ene klant ook wordt gebruikt bij een andere klant. Het zou in dit kader niet reëel zijn als het IE recht van de op maat ontwikkelde dienstverlening over zou gaan op een opdrachtgever. Kunt u derhalve dit artikel aanpassen?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
168.	Algemene voorwaarden Artikel 23.3	In dit artikel staat opgenomen dat Opdrachtnemer Opdrachtgever machtigt een akte op te maken en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen. Met dit laatste kunnen wij niet instemmen. In principe verlenen wij medewerking aan de overdracht van de rechten als bedoeld in artikel 24.4 maar verzoeken u de zinsnede “en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen” te schrappen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



169.	Algemene voorwaarden Artikel 23.5	Bent u bereid deze laatste zin aan te passen naar: Opdrachtnemer doet ook namens het Personeel van Opdrachtnemer, afstand jegens Opdrachtgever van alle eventueel aan deze personen toekomende persoonlijkheidsrechten, in de mate waarin de toepasselijke regelgeving zodanige afstand toelaat. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangen wij graag een nadere toelichting.
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
170.	Algemene voorwaarden Artikel 23.6	In dit artikel staat een vrijwaring opgenomen voor aanspraken van derden voor inbreuken op IE rechten. Deze vrijwaring is nu niet gemaximeerd. Voorschrift 3.9 D lid 1 Gids Proportionaliteit bepaalt dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gelimiteerd is. Omdat wij niet kunnen instemmen met deze niet-maximeerde vrijwaringen verzoeken wij u de volgende zinsnede aan artikel 24.7 toe te voegen: "Deze vrijwaring is beperkt tot maximaal het bedrag waarvoor de verzekering van Opdrachtnemer dekking biedt." Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
171.	Algemene voorwaarden Artikel 26.1	Ten aanzien van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling attendeer ik u op het volgende. De uitzendkracht dient een gelijkwaardige beloning te ontvangen ten opzichte van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van Opdrachtgever. Kunt u daarom aan artikel 8 toevoegen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer tijdig dient te informeren over de (wijzigingen in uw) CAO dan wel de arbeidsvoorwaardenregelingen die



		daarvoor in de plaats komen c.q. opvolgend zijn. Opdrachtgever vrijwaart ons voor schade en aanspraken van derden indien zij ons niet, onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, dan ontvangen we graag een toelichting op uw antwoord.
Antwoord	Nee, dat is niet nodig aangezien de Raamovereenkomst en het Programma van Eisen prevaleren boven de ARVODI.	

Nr.	Betreft	Vraag
172.	Algemene voorwaarden Artikel 26.4	Voorwaarde voor het verlenen van toegang is dat dit enkel mogelijk is indien en voor zover hiermee niet in strijd met privacywetgeving wordt gehandeld. Gaat u akkoord met deze aanvulling op artikel 26.4? Zo, niet waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
173.	Leidraad 1.4	<p>In het kader van het zorgvuldig kunnen opstellen van onze inschrijving verzoeken wij u om nadere informatie over de huidige externe inhuur binnen de scope van deze aanbesteding. Kunt u voor het afgelopen kalenderjaar het volgende specificeren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het totaal aantal ingezette uren externe inhuurkrachten per jaar, uitgesplitst per functiecategorie zoals benoemd in de aanbestedingsdocumenten (o.a. CAPI-interviewers, CATI-interviewers, CCI-medewerkers, administratieve functies e.d.). 2. Een overzicht van de geografische inzet, waarbij per functiecategorie wordt aangegeven op welke locaties of regio's/provincies de inhuurkrachten zijn ingezet; 3. Indien exacte cijfers niet beschikbaar zijn, verzoeken wij u om bandbreedtes, procentuele verdelingen of een best-effort indicatie per functiecategorie en locatie/regio.



Antwoord	<p>De huidige inhuur geeft geen inzicht in de toekomstige inhuur in verband met de genoemde onzekerheid in het werkprogramma.</p> <p>In de historie valt 25% van het CAPI werk in regio Noord, 50% in regio West en 25% in regio Zuid. Zie vraag 74 en 117.</p> <p>Voor het CATI/CCI werk valt het werk in Heerlen</p> <p>En voor overig kan zowel voor vestiging Heerlen als voor vestiging Den Haag om capaciteit worden gevraagd</p>
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
174.	Programma van Eisen, inleiding	<p>In het Programma van Eisen is opgenomen dat buitendienstmedewerkers (o.a. CAPI-interviewers) zowel volledig op locatie als vanuit huis werkzaam zijn.</p> <p>Kunt u aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe en waar buitendienstmedewerkers samenkomen met hun teamleider en/of hun team, inclusief: <ul style="list-style-type: none"> ○ de frequentie van deze bijeenkomsten; ○ of deze bijeenkomsten fysiek, digitaal of hybride plaatsvinden. 2. Of er per regio verschillen zijn in de werkwijze (bijv. inzet van fysieke ontmoetingspunten in sommige regio's en volledig remote in andere regio's).
Antwoord	<p>Zie ook antw. bij vraag 75. Alle teams bij CAPI vergaderen standaard een maal per maand op een fysieke locatie in de eigen regio. Bij uitzondering kan er gekozen worden voor een zoom. Een op een gesprekken tussen regiomanager en interviewer kunnen wel telefonisch of per zoom worden afgehandeld.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
175.	Programma van eisen, inleiding	<p>In het Programma van Eisen staat dat de veldwerkers volledig vanuit huis en in het veld werken en formeel worden aangestuurd vanuit het hoofdkantoor in Heerlen. Om onze operationele organisatie, regionale inzet en communicatiestructuur optimaal te kunnen inrichten, verzoeken wij u om nadere specificatie van de wijze van aansturing.</p> <p>Kunt u aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Of de teammanagers die verantwoordelijk zijn voor de aansturing van de veldwerkers fysiek werkzaam zijn



		<p>vanuit de locatie Heerlen, dan wel (deels) vanuit een andere locatie of remote functioneren.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Uit hoeveel teammanagers het aansturingsteam momenteel bestaat. 3. Hoe de geografische werkgebieden zijn ingedeeld. 4. Of CBS de voorkeur heeft voor één centraal aanspreekpunt aan opdrachtnemerszijde voor alle veldwerkactiviteiten, of dat CBS de voorkeur geeft aan meerdere aanspreekpunten per werkgebied/regio, aansluitend op de interne teams.
Antwoord		<ol style="list-style-type: none"> 1. Teammanagers werken eveneens vanuit huis. Aansturing verloopt hybride, d.w.z. face-2-face bij begeleiding in het veld, andere contacten telefonisch of Zoom en maandelijks een teamoverleg op een vergaderlocatie in de regio. 2. 8 regiomanagers (2 Noord, 4 West, 2 Zuid) 3. Zie #2 4. We hebben de voorkeur voor één centraal aanspreekpunt die kennis opbouwt over de aard van het veldwerk. Ten behoeve van de continuïteit is een toegewezen, ingewerkte back-up belangrijk.

Nr.	Betreft	Vraag
176.	Leidraad, 4.2	Kunt u aangeven welke functies of rollen de leden van het beoordelingsteam bekleden en vanuit welk inhoudelijk of professioneel uitgangspunt zij de inschrijvingen beoordelen?
Antwoord	Zie 103 voor de functies. Er is dus een mix van professionaliteit op het gebied van HR en inzet veldwerkers van waaruit wordt beoordeeld	

Nr.	Betreft	Vraag
177.	Leidraad, 4.5	In paragraaf 4.5 van de Aanbestedingsleidraad wordt de beoordelingssystematiek voor de kwalitatieve subgunningscriteria toegelicht. De hoogste scorecategorie ("Uitmuntend", 100%) wordt omschreven als: "de beschrijving is volledig, overtreft de omschreven doelstelling en de beantwoording oogt realistisch en haalbaar. Daarbij onderscheidt Inschrijver zich door de beantwoording op veel wezenlijke aspecten op positieve wijze van de andere Inschrijvers. Inschrijver biedt Opdrachtgever aanvullende meerwaarde."



		<p>Teneinde onze beantwoording zo nauwkeurig mogelijk aan te laten sluiten bij de beoordelingssystematiek verzoeken wij u om nadere duiding van deze maximale scorecategorie. Kunt u toelichten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welke concrete elementen, kenmerken of prestatie-indicatoren door de beoordelingscommissie worden gebruikt om vast te stellen dat een beantwoording “de omschreven doelstelling overtreft”? 2. Hoe beoordeelt de commissie in de praktijk dat een beantwoording “aanvullende meerwaarde” biedt, en kunt u voorbeelden geven van wat onder aanvullende meerwaarde wordt verstaan? 3. Of er specifieke beoordelingsaspecten (bijvoorbeeld mate van innovatie, risico-beheersing, operationaliseerbaarheid, onderbouwing, aantoonbaarheid) zijn waarmee de commissie toetst of een antwoord in aanmerking komt voor de maximale score.
Antwoord	<p>Per Gunningscriterium is een doelstelling geformuleerd. CBS beoordeelt uw Inschrijving en plan van aanpak aan de hand van die doelstellingen. Dus in hoeverre uw plan van aanpak bij het betreffende Gunningscriterium volgens de beoordelingscommissie aansluit bij de doelstelling. Indien uw plan van aanpak de verwachting overtreft is er sprake van aantoonbare meerwaarde. Zoals u weet zijn bij het vormgeven van deze dienstverlening altijd meerdere functionarissen betrokken voor wie (mogelijk) verschillende indicatoren een andere volgorde van belangrijkheid hebben. Alle beoordelaars beoordelen de Inschrijvingen afzonderlijk waarna tijdens de consensus bespreking de definitieve score per Gunningscriterium wordt vastgesteld.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
178.	Leidraad, 4.7	Kunt u aangeven of binnen Subgunningscriterium 1 alle gevraagde onderdelen (Why/What/How) gelijk worden gewogen, of dat bepaalde elementen zwaarder meewegen in de beoordeling?



Antwoord	Formeel worden Why/What/How niet met verschillende wegingspercentages beoordeeld, maar de commissie beoordeelt het subgunningscriterium als integraal geheel en laat een grote meerwaarde op één onderdeel zwaarder meewegen in het eindoordeel, zolang de andere onderdelen voldoende zijn. Hierdoor wordt de score niet mechanisch tot een derde beperkt, maar kan een sterke meerwaarde op één onderdeel de totaalscore voor het criterium substantieel verhogen.
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
179.	Leidraad, 4.7	In Subgunningscriterium 1 wordt gevraagd om de inrichting van de organisatie en landelijke dekking te beschrijven. In Subgunningscriterium 3 wordt eveneens gevraagd naar de inrichting van het contract/accountmanagement en overlegstructuren. Deze onderwerpen raken elkaar inhoudelijk. Kunt u verduidelijken welke aspecten CBS specifiek verwacht onder SC1 en welke onder SC3, zodat inschrijvers geen informatie hoeven te dupliceren en elk subgunningscriterium zo volledig mogelijk kunnen beantwoorden binnen de gestelde paginalimiet?
Antwoord	Zie antwoord op vragen 87 en 106	

Nr.	Betreft	Vraag
180.	Leidraad, 4.7	In Subgunningscriterium 1 wordt gevraagd om een toelichting op de inzet en kwaliteitsborging van onderaannemers. Tegelijkertijd bepaalt het Programma van Eisen dat bij iedere Nadere Offerteaanvraag een minicompentie plaatsvindt tussen uitsluitend de twee gecontracteerde opdrachtnemers. Hierdoor lijkt inzet van onderaannemers in de uitvoering niet noodzakelijk. Kunt u verduidelijken: <ol style="list-style-type: none"> 1. Waarom de inzet van onderaannemers onderdeel is van het gunningscriterium, gezien de minicompentie uitsluitend tussen de twee opdrachtnemers plaatsvindt; 2. Of CBS verwacht dat onderaannemers daadwerkelijk worden ingezet, of dat deze vraag vooral bedoeld is om inzicht te krijgen in risicobeheersing voor uitzonderlijke situaties.



Antwoord	Zie antwoord op vraag 121.
----------	----------------------------

Nr.	Betreft	Vraag
181.	Leidraad, 4.7	Kunt u verduidelijken wat u beschouwt als een acceptabel uitstroompercentage tijdens het opleidingstraject van twee maanden, en hoe dit wordt meegewogen in de beoordeling?
Antwoord	Wij zouden graag een uitstroom van 0% zien.	

Nr.	Betreft	Vraag
182.	Leidraad, 4.7	In Subgunningscriterium 3 vraagt u: "Hoe wil Opdrachtgever ondersteunen bij de realisatie hiervan tijdens de contractperiode?". Kunt u verduidelijken wat CBS precies verstaat onder deze ondersteuning? Gaat het om (1) door CBS te leveren randvoorwaarden voor samenwerking (zoals overlegstructuren, informatievoorziening, toegang tot systemen), (2) afstemming en bereikbaarheid van CBS-contactpersonen, of (3) een andere vorm van ondersteuning? Deze toelichting is noodzakelijk om het gevraagde onderdeel correct en volledig te kunnen beantwoorden binnen de paginabeperking.
Antwoord	Zie antwoord op vraag 50.	

Nr.	Betreft	Vraag
183.	Programma van Eisen, 6	<p>In uitvoeringseis 6 van het Programma van Eisen staat dat Opdrachtgever het hebben van een VOG verplicht stelt voor elke inzet, en dat de uitslag van de aanvraag kan worden meegewogen in de geschiktheid van de kandidaat. In de documentatie is echter niet gespecificeerd op welk moment de VOG beschikbaar moet zijn.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kunt u bevestigen of een Inhuurkracht mag starten onder voorbehoud van VOG-ontvangst, gezien de doorlooptijden van 2–6 weken?2. Indien starten zonder VOG niet is toegestaan: Kunt u toelichten hoe dit zich verhoudt tot de servicelevels van 7



		dagen (spoed) en 14 dagen (regulier) voor het leveren van kandidaten.
Antwoord	Zie antwoorden op vraag 12 en 30.	

Nr.	Betreft	Vraag
184.	Programma van Eisen, 35	Kunt u toelichten of uitbreiding van de inhouse-aanwezigheid (boven de verplichte één dag per week) wordt beschouwd als een meerwaarde binnen de kwalitatieve gunningscriteria, en of dit op enige wijze meeweegt in de beoordeling.
Antwoord	<p>Uitbreiding van de inhouse-aanwezigheid boven de verplichte één dag per week wordt door Opdrachtgever nadrukkelijk beschouwd als een meerwaarde. Als een Inschrijver een dergelijke uitbreiding aanbiedt, kan dit positief meewegen binnen de beoordeling van de kwalitatieve gunningscriteria, voor zover dit past binnen de reeds vastgestelde beoordelingssystematiek.</p> <p>Daarbij is de locatie Heerlen sterk leidend. Gezien de vestiging van het fysieke Contact Center in Heerlen en het feit dat de staf en het management van (veld)interview vanuit deze locatie worden georganiseerd, beschouwt Opdrachtgever een verhoogde fysieke aanwezigheid op deze locatie als een sterke indicatie voor een succesvolle samenwerking en een hoogwaardige dienstverlening aan de uitzendkrachten ter plekke.</p> <p>Daarnaast organiseert Opdrachtgever landelijke bijeenkomsten voor het veldinterview, waar voor Opdrachtnemer de mogelijkheid bestaat om in fysiek contact te treden met medewerkers en management uit het landelijke veld. Dit is van toegevoegde waarde, mede omdat de dagelijkse samenwerking binnen het veldinterview zich verder in sterke mate kenmerkt door digitale communicatie. Een grotere mate van inhouse-aanwezigheid draagt daarmee bij aan zichtbaarheid, korte lijnen, wederzijds begrip en effectieve ondersteuning van zowel uitzendkrachten als organisatie, en wordt door Opdrachtgever zeer op prijs gesteld.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
185.	Bijlage 3 (Concept	Kunnen wij ervan uitgaan dat gelet op de rangorde de eventueel in de Nota van Inlichtingen aangekondigde aanpassingen dan in de definitieve raamovereenkomst zijn verwerkt? Zo niet, dan dient de Nota van Inlichtingen in de



	Raamovereenkomst) Artikel 1.3	rangorde boven de raamovereenkomst te prevaleren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Ja kunt u van uit gaan, de Nota van Inlichtingen geeft verdere verdieping op de raamovereenkomst en vandaar dat gekozen is voor deze prevalatie.	

Nr.	Betreft	Vraag
186.	Bijlage 3 (Concept Raamovereenkomst) Artikel 2.1	In artikel 2.1 staat dat opdrachtgever de overeenkomst eenzijdig kan verlengen. Aangezien wij graag op een gelijkwaardige basis willen samenwerken, verzoeken wij u om dit te wijzigen door op te nemen dat een verlenging van de overeenkomst altijd zal plaatsvinden op basis van wederzijdse schriftelijke instemming van beide partijen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw toelichting.
Antwoord	Nee, in theorie zou dit immers kunnen betekenen dat – na afloop van de Raamovereenkomst – de continuïteit van de dienstverlening belemmerd wordt.	

Nr.	Betreft	Vraag
187.	Bijlage 3 (Concept Raamovereenkomst) Artikel 3.10	Het verstrekken van referenties is op basis van de AVG alleen toegestaan met toestemming van de inhuurkracht en alleen wanneer dit relevant is voor de functie en noodzakelijk is voor het doel. Erkent u dit? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Zie vraag 158/44.	

Nr.	Betreft	Vraag
188.	Bijlage 3 (Concept Raamovereenkomst) Artikel 3.13	Voor de punten a, b en f geldt dat wij de inhuurkrachten hierover kunnen informeren maar kunnen er geen zorg voor dragen dat ze dit ook nakomen. Bent u bereid de zin 'Opdrachtnemer zorgt ervoor dat de Inhuurkrachten' voor deze punten te vervangen door 'Opdrachtnemer informeert de Inhuurkracht over' ? zo niet, waarom niet?
Antwoord	Akkoord, waarbij aangemerkt dient te worden dat de Opdrachtnemer niet alleen verantwoordelijk is voor het actief informeren van de Inhuurkrachten op de genoemde punten, maar ook dient te controleren of de Inhuurkracht deze heeft begrepen. Met andere woorden, het alleen toesturen van de gedragsregels is niet voldoende, u dient deze met uw Inhuurkracht door te nemen. Opdrachtnemer informeert Inhuurkrachten aantoonbaar en neemt deze door; CBS blijft verantwoordelijk voor toezicht op de werkvloer.	



Nr.	Betreft	Vraag
189.	Bijlage 3 (Concept Raamovereenkomst) Artikel 4.32	mits de audit alleen ziet op dat deel van de administratie waarop de twijfel betrekking heeft, mits de audit wordt uitgevoerd door een onafhankelijke registeraccountant, die een geheimhoudingsverklaring heeft getekend en mits geen strijd met de AVG. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	Akkoord. Audit beperkt tot relevante administratie, door onafhankelijke accountant met geheimhouding (AVG-conform). Uitgebreide audits alleen bij herhaalde non-compliance.	

Nr.	Betreft	Vraag
190.	Bijlage 3 (Concept Raamovereenkomst) Artikel 4.33	mits de audit alleen ziet op dat deel van de administratie waarop de twijfel betrekking heeft, mits de audit wordt uitgevoerd door een onafhankelijke registeraccountant, die een geheimhoudingsverklaring heeft getekend en mits geen strijd met de AVG. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	Ja.	

Nr.	Betreft	Vraag
191.	Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 19.2	Bent u bereid om de navolgende zinsnede te laten vervallen? "maximaal viermaal de hoogte van de opdrachtwaarde per gebeurtenis en zes maal de hoogte van de opdrachtwaarde per contractjaar of gedeelte van een jaar dat de Overeenkomst van kracht is," zo niet, waarom niet?
Antwoord	Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt	

Nr.	Betreft	Vraag
192.	Raamovereenkomst 2.9	Uit 2.9 volgt dat u het recht heeft de Flexibele Arbeidskracht / uitzendkracht na 520 gewerkte uren of een inzet van 6 maanden over te nemen. Omdat opdrachtnemer veel inspanning moet verrichten om kandidaten te werven, selecteren en binden en de huidige arbeidsmarkt schaars is, verzoeken we om als uitgangspunt een overnameregeling van



		maximaal 1560 uur of 52 gewerkte weken. Bent u bereid het overnametermijn aan te passen? Zo niet, waarom bent u daartoe niet bereid? We ontvangen graag een toelichting.
Antwoord	Zie antwoord op vraag 134.	

Nr.	Betreft	Vraag
193.	Raamovereenkomst 2.5	<p>In artikel 2.5 van de concept-Raamovereenkomst behoudt Opdrachtgever zich het recht voor om een Nadere Overeenkomst met inachtneming van zeer korte opzegtermijnen te beëindigen. In de praktijk kan een uitzendovereenkomst echter niet altijd overeenkomstig deze termijnen worden beëindigd, omdat de CAO voor Uitzendkrachten andere opzeg- en doorbetalingsverplichtingen kent.</p> <p>Kunt u aangeven of u bereid bent om de opzegtermijnen in artikel 2.5 te laten aansluiten bij de opzegtermijnen zoals opgenomen in de CAO voor Uitzendkrachten?</p> <p>Indien u daartoe niet bereid bent, kunt u dan toelichten hoe deze bepaling zich volgens u verhoudt tot de verplichtingen voortvloeiend uit de CAO voor Uitzendkrachten?</p>
Antwoord	Zie antwoord op vraag 131.	

Nr.	Betreft	Vraag
194.	Raamovereenkomst 2.6	<p>Artikel 2.6 van de concept-Raamovereenkomst bepaalt dat bij beëindiging van een Nadere Overeenkomst binnen vijf werkdagen na aanvang geen vergoeding verschuldigd is over de eerste drie werkdagen. Aangezien Opdrachtnemer over deze gewerkte uren wel loon verschuldigd is op grond van de CAO voor Uitzendkrachten, verzoeken wij u toe te lichten of u bereid bent deze bepaling aan te passen, zodanig dat uitsluitend de bureaumarge niet in rekening wordt gebracht.</p> <p>Indien dit niet het geval is, ontvangen wij graag uw motivering.</p>
Antwoord	Zie antwoord op vraag 133.	

Nr.	Betreft	Vraag
195.	Raamovereenkomst 2.9	<p>In artikel 2.9 van de concept-Raamovereenkomst is bepaald dat, indien een Inhuurkracht zijn werkzaamheden onderbreekt</p>



		<p>voor een periode korter dan 52 weken, deze onderbreking geen effect heeft op de telling van de 520 gewerkte uren, en dat bij een onderbreking van 52 weken of langer de telling opnieuw begint.</p> <p>Gezien de aard van de werkzaamheden en het veelal projectmatige en fluctuerende karakter van de inzet, achten wij deze onderbrekingsperiode relatief lang.</p> <p>Bent u bereid de onderbrekingsperiode van 52 weken te verkorten naar 26 weken?</p> <p>Indien u hiertoe niet bereid bent, ontvangen wij graag een toelichting op de gekozen termijn en de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen</p>
Antwoord	Niet akkoord, het is een marktconforme bepaling.	

Nr.	Betreft	Vraag
196.	Tarieventool	<p>De berekeningsgrondslag van de premies wordt hierbij vastgesteld op € 42.095,35, terwijl het totale jaarsalaris € 44.266,39 bedraagt.</p> <p>Wij begrijpen dat over de werknemersinhouding van het StiPP-pensioen geen werkgeverslasten van toepassing zijn en dat hiervoor een correctie op de berekeningsgrondslag wordt gedaan.</p> <p>De correctie zou naar ons idee echter € 1.160,64 moeten bedragen. Dit betreft namelijk de werknemersinhouding StiPP en is als volgt berekend: $(19,42 - 9,24) \times 7,50\% \times 1.872 = € 1.422,72$</p> <p>De berekeningsgrondslag zou daarmee uitkomen op: € 44.266,39 – € 1.422,72 = € 42.843,67</p> <p>Kunnen jullie toelichten waar het verschil vandaan komt met de in de tool gehanteerde berekeningsgrondslag van € 42.095,35?</p>
Antwoord	Zie pagina 18 tot en met 21 van Bijlage 10.	

Nr.	Betreft	Vraag
197.	Tarieventool	Kunt u bevestigen dat vergoedingen en overige aanspraken in het kader van gelijkwaardige beloning, die niet in de kostprijs zijn opgenomen, separaat doorbelast mogen worden?



Antwoord	Niet akkoord. Alle gelijkwaardige beloning (vergoedingen) zijn opgenomen in de TarievenTool/loonfactor; separate doorbelasting niet toegestaan en druist in tegen het principe van transparantie. Marktconform NVI's. Zie pagina 7 van Bijlage 10.
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
198.	Tariewentool	Wij ontvangen graag jullie arbeidsvoorwaarden in het kader van gelijkwaardige beloning.
Antwoord	Zie pagina 7 van Bijlage 10. Verdere benodigde informatie wordt tijdens de implementatie gelijktijdig aan beide Opdrachtnemers verstrekt. Arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in de cao Rijk en het bijgevoegde personeelsreglement van het CBS, en alle zijn verwerkt in de tariefstelling met behulp van de TarievenTool en SUGB.	

Nr.	Betreft	Vraag
199.	Programma van Eisen, 38	Opdrachtnemer maakt voor het aanbieden van kandidaten gebruik van het door de Opdrachtgever gehanteerde proces en systeem c.q. voorgestelde werkwijze. Hoe verloopt dit proces en met welk systeem wordt er gewerkt?
Antwoord	Zie antwoord 118	

Nr.	Betreft	Vraag
200.	Programma van Eisen, 60	Opdrachtgever hecht veel waarde aan continuïteit en stabiliteit in het personeelsbestand. Opdrachtnemer gaat akkoord met het overnemen van Inleenkrachten van de huidige Opdrachtnemers (Uitleners), mits de Inleenkracht de overstap naar de nieuwe opdrachtnemer (Uitlener) wil maken. Opdrachtnemer dient in de verificatiefase met het implementatieteam van de aanbesteding een 'plan van aanpak rondom migratie' te borgen dat de migratie zorgvuldig verloopt, waarbij Opdrachtgever ervan verzekerd is dat de Inleenkrachten blijven vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten. Opdrachtnemer dient dit proces zodanig vorm te geven dat Inleenkracht zo min mogelijk last heeft van deze



		“overgang” en dat dit niet leidt tot extra (ongewenst) verloop. Wat is de verwachting van de omvang van de migratiepool?
Antwoord		

Nr.	Betreft	Vraag
201.	Concept raamovereenkomst	In paragraaf 3.13 sub k van het Programma van Eisen wordt gesproken over “ter beschikking gestelde goederen” die na beëindiging van de werkzaamheden moeten worden geretourneerd, waarbij verlies of beschadiging door Opdrachtnemer moet worden vergoed. Kunt u specificeren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Welke goederen CBS ter beschikking stelt aan Inhuurkrachten 2. Hoe de uitgifte- en ontvangstprocedure verloopt 3. Wie binnen CBS verantwoordelijk is voor deze uitgifte en administratieve afhandeling.
Antwoord	Zie antwoord op vraag 21.	

Nr.	Betreft	Vraag
202.	Concept raamovereenkomst, 3.8	In artikel 3.8 staat dat test- en/of examenkosten voor rekening van Opdrachtnemer komen indien een door Opdrachtnemer voorgestelde kandidaat de door Opdrachtgever afgenomen test niet met goed gevolg afrondt. Omdat deze testen volledig door Opdrachtgever worden geïnitieerd, geselecteerd én beoordeeld, achten wij het financieel belasten van Opdrachtnemer niet passend binnen een gelijkwaardige samenwerking. Kunt u bevestigen dat deze bepaling wordt aangepast zodat alle kosten voor testen en examens volledig voor rekening van Opdrachtgever komen, ongeacht de uitslag? Indien niet: kunt u toelichten waarom kosten voor een door Opdrachtgever bepaalde test doorbelast zouden worden aan Opdrachtnemer, terwijl de inhoud, beoordelingscriteria en besluitvorming volledig buiten invloed van Opdrachtnemer liggen?
Antwoord	Het CBS vermeldt deze eis om de kwaliteit van de inhuurkrachten te waarborgen en verantwoordelijkheid te verdelen. Door het recht te behouden om kandidaten te testen op geschiktheid en kwalificaties, zorgt het CBS ervoor dat alleen	



	geschikte Inhuurkrachten worden aangenomen. Ingeval onvoldoende testuitslag zijn de door Opdrachtnemer aangedragen kandidaten ongeschikt en past het bij goed partnerschap dat Opdrachtnemer de kosten voor haar rekening neemt.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
203.	Artikel 7.1 Raamovereenkomst – Boete op schending geheimhouding	In artikel 7.1 Raamovereenkomst is een boeteclausule vervat op schending van de geheimhouding. De boete is gemaximeerd per gebeurtenis maar niet per jaar. In verband met voor ons geldende wet- en regelgeving dienen wij onze aandeelhouders voldoende inzicht te kunnen geven in de maximum exposure van contractuele verplichtingen en gelet daarop wordt van ons verwacht een maximaal boetebedrag (op jaarbasis) overeen te komen. Bent u derhalve bereid om artikel 7.1 van de Overeenkomst als volgt aan te vullen: “met een maximum van €50.000,- per kalenderjaar”?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 26.	

Nr.	Betreft	Vraag
204.	Artikel 19 ARVODI - Aansprakelijkheid indirecte schade	In dit artikel is geen onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte schade. In verband met geldende wet- en regelgeving dienen wij onze aandeelhouders voldoende inzicht te kunnen geven in de maximum exposure van contractuele verplichtingen en daaropvolgend wordt van Opdrachtnemer verwacht dat aansprakelijkheid voor indirecte schade wordt uitgesloten. Bent u derhalve bereid aanvullend het volgende overeen te komen: ‘Aansprakelijkheid voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie en aansprakelijkheid in geval van overmacht, is uitgesloten.’
Antwoord	Niet akkoord. ARVODI 2025 art. 19 hanteert standaardverdeling directe/indirecte schade; uitsluiting indirecte schade wijkt af van rijksnorm en proportionaliteit. Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast. Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt.	



Nr.	Betreft	Vraag
205.	Artikel 16.3 en 26.3 ARVODI – Auditrechten	In deze artikelen wordt aan Opdrachtgever een auditrecht toegekend. Dit is niet nodig. Als bewijs van het voldoen aan onze verplichtingen beschikken wij over de certificaten NEN4400, ISO 9001, VCU en MVO-Prestatieladder. Daarnaast beschikken wij over EcoVadis Silver rating en PSO trede 3. Deze zijn door een onafhankelijke partij gemonitord en uitgegeven en bedoeld om klanten te ontzorgen. Kunt u er mee instemmen dat instandhouding van deze certificaten in de plaats treedt van het bepaalde in deze artikelen?
Antwoord	Niet akkoord, ARVODI-auditrecht blijft voor naleving gelijkwaardige beloning/arbeid; certificaten (NEN4400 e.a.) tellen positief mee bij beoordeling, maar vervangen audit niet volledig. Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt	

Nr.	Betreft	Vraag
206.	Artikel 16.5 ARVODI - Opschortingsrecht	In dit artikel is opgenomen dat Opdrachtnemer geen opschortingsrecht toekomt. Dit wordt niet redelijk geacht. In geval van het uitblijven van tijdige betaling(en) dient Opdrachtnemer een rechtsmiddel te kunnen aanwenden om daarop te reageren, te meer nu er onder de raamovereenkomst sprake is van het verplicht uitbrengen van Nadere Offertes. Bent u bereid het bepaalde onder artikel 16.5 ARVODI-2025 buiten toepassing te verklaren?
Antwoord	ARVODI 2025 art. 16.5 standaard beschermt continuïteit publieke dienst; opschortingsrecht wijkt af van rijksnorm. Betalingsgeschillen via ARVODI-procedure/escalatie. Deze bepaling maakt onderdeel uit van het rijksbrede juridisch kader dat niet per aanbesteding wordt aangepast; Aanpassing zou betekenen dat van dit uniforme kader wordt afgeweken, wat uit oogpunt van beheersing en consistentie niet wenselijk wordt	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



207.	PVE – selectie	<p>Vanaf het moment dat een kandidaat door één van de twee uitzendbureaus wordt aangeboden, hoe ziet het beoordeling- en selectieproces aan de zijde van het CBS eruit? Graag ontvangen wij hierbij een toelichting op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de rol en verantwoordelijkheden van de beoordelaar(s) en/of aanvrager (inhurende manager en/of inkoop); • de wijze waarop gelijktijdige en onafhankelijke beoordeling van kandidaten van beide opdrachtnemers wordt geborgd; • wanneer, door wie en op basis van welke criteria selectiegesprekken plaatsvinden conform eis 5, en hoe deze gesprekken worden betrokken in de uiteindelijke selectie.
Antwoord	<p>Zie antwoord op vraag 59. Wanneer wij een uitvraag doen voor kandidaten, geven wij direct aan wanneer selectie/klik gesprekken plaats vinden. Voor beide uitzendbureaus is dit in dezelfde week. Pas na het voeren van alle gesprekken wordt een keuze gemaakt door Teamleider/Regiomanager welke kandidaat het meest passend is voor de functie.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
208.	PVE – eis 4	<p>Gelet op eis 1 (minicompetitie met gelijktijdige uitvraag) en de beoordeling op kwalitatieve criteria (eis 2 en 3), achten wij eis 4 – het invullen met de eerst aangeleverde geschikte kandidaat – niet objectief en niet in lijn met gelijke behandeling.</p> <p>Bent u om deze reden bereid eis 4 te laten vervallen?</p> <p>Indien niet, kunt u deze eis beperken tot uitzonderlijke, objectief vastgestelde situaties en nader te verduidelijken?</p>
Antwoord	<p>Zie antwoord op vraag 6.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
209.	PVE. Blz 2	<p>CBS beschrijft dat veld interviewers wel vanuit Heerlen worden aangestuurd, maar landelijk werken.</p> <p>Kan CBS een overzicht verstrekken van de geografische spreiding van de huidige veld interviewers, zodat</p>



		opdrachtnemer meer inzicht krijgt in de geografische spreiding?
Antwoord	Grofweg kent CAPI veld momenteel de volgende 8 gebieden: Regio Rotterdam, regio Amsterdam, regio Den Haag, regio Utrecht, regio Noord Holland (zonder Amsterdam), regio Zuid (Limburg, Noord Brabant, Zeeland), regio Noord I (Friesland, Groningen, Drenthe) en Noord II (Drenthe, Overijssel, Gelderland).	

Nr.	Betreft	Vraag
210.	PVE, eis 16	Welke regio's ervaart CBS zelf als 'risicogebieden' qua schaarste voor veldinterviewers en telefonische/helpdesk functies?
Antwoord	Zoals eerder benoemd de grote steden in de Randstad en wat meer afgelegen kleine gebieden in de provincie.	

Nr.	Betreft	Vraag
211.	PVE, eis 6	In PvE eis 6 staat dat de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor het aanvragen van de VOG. 1. Kan CBS bevestigen of de kosten voor het aanvragen van een VOG declarabel zijn bij CBS, of dat deze kosten volledig voor rekening komen van de opdrachtnemer (uitzendbureau)? 2. Daarnaast graag verduidelijking of deze kosten geacht worden te zijn inbegrepen in het reguliere uurtarief conform de TarievenTool.
Antwoord	Advies van Zie antwoord vraag 7 : Het is zeer gebruikelijk dat de opdrachtgever de kosten van de aanvraag van de VOG betaalt. Dat betekent dat de kosten voor de VOG separaat op de factuur vermeld worden, vanzelfsprekend worden hier geen loonkosten of marge over geheven.	

Nr.	Betreft	Vraag
212.	PVE	In PvE-eis 30 wordt gevraagd om rapportage van ziekte-uren van Inleenkrachten. Om onze verzuimaanpak, casemanagement-capaciteit en inzetcontinuïteit realistisch te



		<p>kunnen inrichten, verzoeken wij u de volgende informatie te verstrekken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat was het gemiddelde ziektepercentage van Inleenkrachten bij CBS over de afgelopen 12 maanden, uitgesplitst naar de belangrijkste functiecategorieën (CAPI-interviewers, CATI-interviewers, CCI-medewerkers en administratieve functies)? 2. Wat is daarin de verdeling tussen langdurig & kort ziekteverzuim?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 52.	
Nr.	Betreft	Vraag
213.	PVE – eisen m.b.t. migratie	Kan CBS een indicatie geven van het aantal migrerende uitzendkrachten, per functie en per locatie?
Antwoord	<p>In de huidige context kan het CBS een algemene indicatie geven van de verdeling van uitzendkrachten. Op basis van de huidige situatie zijn er 16 uitzendkrachten in het Contact Center en 63 uitzendkrachten in het Veldinterview. Deze cijfers zijn indicatief en kunnen variëren in de loop van de tijd.</p> <p>Het CBS kan ondersteuning bieden bij het opstellen van een aanbod of planning. Wij zijn bereid om te samenkomen om eventuele vragen verder uit te werken en te beantwoorden.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
214.	PVE	<p>Kunt u voor de afgelopen contractperiode per profiel (CAPI interviewers, CATI interviewers & CCI medewerkers) aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat de gemiddelde plaatsingsduur is geweest; en



		2. Welk percentage van deze medewerkers door CBS is overgenomen?
Antwoord	1. Zie vraag 50 Een indicatieve gemiddelde verblijfsduur per functiegroep (CAPI, CATI, CCI) over 2025 : 50 weken (bandbreedte van 1-160 weken). Ideaal ziet CBS voor de meeste functies een verblijfsduur van ten minste één tot twee jaar of langer, om opleidingsinvesteringen terug te verdienen en kwaliteit te borgen.	2. Zie vraag 119. Tot en met heden zijn dit er 30 gedurende de gehele contractperiode. Maar dit zegt niets over hoeveel het er zijn in de toekomstige contractperiode, omdat dit afhankelijk is van het werkprogramma dat op dit moment nog onzeker is.

Nr.	Betreft	Vraag
215.	PVE	<p>In PvE-eis 17 staat dat CBS een Inleenkracht kan verzoeken een aanvullende training of opleiding te volgen en dat CBS in dat geval zowel de opleidingskosten als de uren vergoedt. Om onze planning en inzetbaarheid goed af te stemmen, verzoeken wij u het volgende te verduidelijken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kunt u voorbeelden geven van typische aanvullende trainingen of opleidingen die CBS in de huidige praktijk inzet voor functies zoals CAPI-interviewer, CATI-interviewer, CCI-medewerker of administratief personeel? Bijvoorbeeld: extra interviewtechnieken, dataveiligheid, CAPI-apparatuur training, systeeminstructies (zoals AFAS/CAPI), of communicatietrainingen? 2. Hoe vaak komt het in de huidige raamovereenkomst voor dat CBS aanvullende trainingen verplicht stelt (bijvoorbeeld per jaar, per profiel of alleen bij opschaling)? 3. Gelden deze aanvullende trainingen voor alle profielen binnen de opdracht, of alleen voor bepaalde groepen zoals veldwerk (CAPI) en telefonische interviewers (CATI/CCI)?



Antwoord	<p>Aanvullende trainingen kunnen o.a. betrekking hebben op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interviewtechnieken - Beveiliging awareness - Inhoudelijke update van onderzoeken - Respectvol samenwerken - Bewust zijn voor diversiteit <p>Er zijn jaarlijks meerdere trainingen verplicht, maar dit kan per jaar verschillen. Ga uit van circa 10 uur per jaar per medewerker aan scholing.</p> <p>Over het algemeen gelden veel opleidingen voor alle 3 de functies, maar er kunnen ook functie specifieke trainingen worden gegeven.</p>
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
216.	Algemeen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie binnen CBS verantwoordelijk is voor de onboarding van nieuwe medewerkers 2. Welke onboarding-activiteiten voert CBS zelf uit (bijv. introductie, systeembekendmaking, CBS-processen, veiligheidsinstructies)? 3. Is er sprake van een standaard onboardingproces dat uniform wordt toegepast op alle flexprofielen?
Antwoord		<p>1) De onboarding van nieuwe medewerkers binnen het Contact Center en Veldinterview wordt voornamelijk gefaciliteerd door management, collega's en opleiders binnen de directie Dataverzameling. Deze directie is verantwoordelijk voor het opzetten en uitvoeren van het onboardingproces, met inbegrip van de benoeming van begeleiders, het opstellen van trainingen en het coördineren van de introductie van nieuwe uitzendkrachten binnen het Contact Center en Veldinterview</p> <p>2) Het CBS voert een aantal standaard onboarding-activiteiten uit voor nieuwe medewerkers, die onder andere omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introductie in de organisatie: inclusief de missie, visie en waarden van het CBS. • Systeembekendmaking: inclusief toegang tot interne tools, databases en applicaties.



- Introductie in CBS-processen: zoals het voeren van gesprekken, het gebruik van interne procedures, en het volgen van de kwaliteitsnormen.
- Veiligheidsinstructies: zoals het behandelen van persoonsgegevens, het opstellen van rapporten, en het volgen van de veiligheidsrichtlijnen van het CBS.
- Begeleiding tijdens de eerste maanden: door een begeleider of opleider van de afdeling.

3) Ja, er is een standaard onboardingproces dat uniform wordt toegepast op alle flexprofielen binnen de directie Dataverzameling, inclusief uitzendkrachten die werken in het Contact Center en het Veldinterview. Dit proces is uitgewerkt en wordt op een consistente manier toegepast, zodat uitzendkrachten binnen deze afdelingen een goede start krijgen en op een uniforme manier worden geïntroduceerd in de werkomgeving van het CBS.

Echter, uitzendkrachten nemen niet deel aan het reguliere onboardingproces van het CBS dat specifiek is voor permanente medewerkers. Dit is onder meer vanwege de volgende redenen:

- Kosten- en rendementsaspecten: het reguliere onboardingproces is een kostenintensieve investering, die zich in de meeste gevallen niet terugbetalen voor uitzendkrachten, aangezien zij niet langdurig in dienst zijn bij het CBS.
- Tijdsgebruik: het reguliere onboardingproces duurt meestal enkele weken tot maanden. Voor uitzendkrachten, die meestal voor korte perioden in dienst zijn, is dit niet haalbaar en niet efficiënt.
- Doelgerichtheid: het onboardingproces voor permanente medewerkers is gericht op langdurige integratie in de organisatie, terwijl uitzendkrachten meestal specifieke taken uitvoeren op korte termijn.
- Flexibiliteit: het onboardingproces voor uitzendkrachten is gericht op het snel opstarten van de specifieke taak die zij uitvoeren, in plaats van het volledige inbedden in de organisatie.

Uitzendkrachten worden wel geïntroduceerd binnen de desbetreffende afdeling, zoals het Contact Center of het Veldinterview, en volgen daarbij een verkorte, afdelingsgerichte onboarding, die gericht is op de specifieke taken en procedures die zij moeten uitvoeren.



Nr.	Betreft	Vraag
217.	Algemeen	<p>Met betrekking tot subgunningscriterium 2, onderdeel d) “uitstroom beperken”: u vraagt hier hoe de inschrijver denkt de uitstroom tijdens het door CBS verzorgde opleidingstraject (2 maanden) tot een minimum te beperken. Om onze beantwoording zo goed mogelijk af te stemmen, verzoeken wij u om nadere informatie over dit opleidingstraject. Kunt u aangeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe het opleidingstraject is opgebouwd (inhoud, vorm, duur per onderdeel, mate van intensiteit)? 2. Of het voor uitzendkrachten mogelijk is om tijdens het opleidingstraject al (gedeeltelijk) in te werken in het team of taken op te pakken? 3. Of er vanuit CBS specifieke verwachtingen of randvoorwaarden zijn waaraan de uitzendkrachten voorafgaand aan het traject dienen te voldoen? 4. Of er historische inzichten of ervaringen zijn met betrekking tot uitstroom tijdens eerdere trajecten die voor inschrijvers relevant kunnen zijn?
Antwoord		<ol style="list-style-type: none"> 1. Zie antwoorden bij vraag 49 en 64. Bij implementatie komt dit onderdeel ruimer aan bod. 2. Nee, in de basistraining wordt uitsluitend gewerkt met (online) oefenomgevingen. 3. Zie antwoord bij vraag 59 + 64. Bij de implementatie komt zoekprofiel ruimer aan bod. 4. Zie antwoord bij vraag 59.

Nr.	Betreft	Vraag
218.	PVE – eis 13	<p>In eis 13 wordt gesproken over een “tactische planning” die circa drie maanden vooruit wordt verstrekt, waarin veel voorkomende aanvragen met name veldinterviewers in specifieke regio’s betreffen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kunt u toelichten wat u precies verstaat onder een tactische planning? 2. Welke informatie wordt hierin standaard opgenomen en hoe gedetailleerd is deze?



		<p>3. Kunt u daarnaast uw huidige planningsproces per functieprofiel (bijv. CAPI, CATI, CCI) nader toelichten, inclusief de doorlooptijden en momenten waarop leveranciers worden geïnformeerd?</p>
Antwoord	<p>Hiermee wordt met name bedoeld wanneer een specifiek onderzoek in het veld gaat starten. Sommige onderzoeken zijn jaar doorlopend, andere onderzoeken hebben een doorlooptijd van een aantal maanden. Wij kunnen dan voorspellen wanneer we waar extra capaciteit nodig hebben. Vaak kunnen we al ruimer dan 3 maanden vooruit kijken of er een vacature nodig zal zijn.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
219.	Algemeen	<p>In de leidraad wordt de geraamde contractwaarde bepaald op € 2,8 miljoen per jaar. Uit de historische cijfers blijkt echter dat de jaarlijkse besteding de afgelopen jaren tussen € 4,3 en € 5,1 miljoen lag.</p> <p>Kunt u toelichten waarom de raming voor deze aanbesteding aanzienlijk lager is vastgesteld en welke aannames hieraan ten grondslag liggen?</p>
Antwoord	<p>Zie vraag 126.</p> <p>De raming is conservatief i.v.m. onzeker werkprogramma (zoals beschreven mogelijk digitalisering, interne inhuur, budgetdruk). In de historie was het bedrag hoger door andere volumes; Het werkprogramma is onzeker wat maakt dat er een beste schatting van de omvang is gemaakt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
220.	PVE	<p>Kunt u aangeven hoeveel uren er geraamde uren zijn en hoe deze verdeeld zijn per functieprofiel en per locatie (Den Haag, Heerlen en Bonaire)?</p>
Antwoord	<p>Zie vraag 56 en 127</p> <p>‘De raming van het aantal uren is vooralsnog gesteld op 55.000 per jaar in totaal voor beide Raamovereenkomsten samen [...]’.</p>	



	<p>CBS verwacht op basis van historische gegevens globaal de volgende bandbreedtes:</p> <p>een substantieel deel ca. 80% voor veldinterviewers (CAPI – landelijke activiteiten),</p> <p>een belangrijk deel voor CATI en een kleiner deel voor CCI (samen 13% - Heerlen). Overig 7% (Heerlen dan wel Den Haag)</p> <p>Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
221.	Begrippenlijst en	<p>In subgunningscriterium 1 vraagt u specifiek naar hoe de inzet van onderaannemers wordt geborgd. Daarnaast geeft u in paragraaf 2.13 aan dat Inschrijver gebruik mag maken van Onderaannemers voor het uitvoeren van werkzaamheden en dat Inschrijver bij inschrijving aan moet geven voor welke activiteiten de Onderaannemers zullen worden ingezet. Wij hebben hierover de volgende verduidelijkingsvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwacht u dat indien Inschrijver gebruik maakt van een Onderaannemer om te voldoen aan de doelstelling in subgunningscriterium 1, namelijk een vlotte invulling met terbeschikkingstelling van Inhuurkrachten, Inschrijver deze ook al benoemt in de UEA en ook een UEA van de onderaannemer indient? • Is het toegestaan om gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst onderaannemers toe te voegen? Wat zijn hiervan de voorwaarden?
Antwoord	Wel (in) UEA opnemen, alleen toegestaan tijdens de looptijd na overleg met CBS.	

Nr.	Betreft	Vraag
222.	Algemeen	Kunt u aangeven voor hoeveel uur per week de betreffende profielen zijn ingepland? Gaat het om fulltime functies, parttime functies, of een mix hiervan? Indien sprake is van



		variatie, kunt u dan per functieprofiel de gewenste of gemiddelde arbeidsomvang specificeren?
Antwoord	Alle profielen zijn parttime functies. Gemiddeld aantal uur per week: CATI: 16-24 CCI: 20-28 CAPI: 16-20	

Nr.	Betreft	Vraag
223.	Algemeen	<p>Om de vraag over digitale koppelingen en mogelijke AFAS-integraties in subgunningscriterium 3 zorgvuldig te kunnen beantwoorden, ontvangen wij graag aanvullende informatie over de wijze waarop Opdrachtgever momenteel AFAS inzet. Kunt u toelichten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe AFAS op dit moment binnen uw organisatie wordt gebruikt, specifiek in relatie tot samenwerking met opdrachtnemers/leveranciers? 2. Welke processen in AFAS door opdrachtnemers gevoed moeten worden (bijvoorbeeld urenregistratie, contractmutaties, personeelsgegevens, reiskosten)?
Antwoord	<p>Zie vraag 240</p> <p>AFAS wordt op dit moment slechts deels gebruikt in de samenwerking met leveranciers. Zoals beschreven in het gunningscriterium is verdere automatisering van het proces van samenwerking wenselijk. Te denken valt aan urenregistratie, declaraties, Facturatie, NAW gegevens etc. Precieze invulling hiervan zal in het implementatietraject plaatsvinden.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
224.	Algemeen	<p>CBS hanteert een overnametermijn van 520 uur. Deze termijn wordt als uitzonderlijk kort beschouwd in de markt en sluit niet aan bij gangbare marktconforme overnametermijnen voor vergelijkbare opdrachten. Om een duurzame samenwerking te kunnen waarborgen, verzoeken wij CBS om de overnametermijn te verruimen naar 1.040 uur, hetgeen aansluit bij wat in de markt als gebruikelijk wordt gezien.</p>



		<p>Is CBS bereid de overnametermijn te heroverwegen en te verruimen naar 1.040 uur?</p> <p>Indien dit niet mogelijk is, vernemen wij graag de onderbouwing voor de keuze voor een overnametermijn van 520 uur.</p>
Antwoord	Zie antwoord op vraag 51	

Nr.	Betreft	Vraag
225.	Verwerkersovereenkomst	Kunt u toelichten waarom er een verwerkersovereenkomst moet worden gesloten en niet kan worden volstaan met een gegevensuitwisselingsovereenkomst?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 2	

Nr.	Betreft	Vraag
226.	Eis 77	Kunt u bevestigen of onze bestaande metingen en rapportages binnen de MVO Prestatieladder – waaronder de monitoring en rapportage van diverse KPI's en onze GHG-rapportages – kunnen worden geaccepteerd als nulmeting voor de gevraagde dienstverlening?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 1	

Nr.	Betreft	Vraag
227.	Eis 78 en 79	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kunt u toelichten of binnen eis 78 de SROI-scope specifiek betrekking heeft op de opdracht, of dat deze breder moet worden toegepast op de gehele organisatie van de opdrachtnemer? 2. Daarnaast vernemen wij graag of de rapportageparameters door de opdrachtgever worden vastgesteld, of dat het is toegestaan een eigen rapportageformat te hanteren. 3. Tot slot de vraag of een bestaande onafhankelijke certificering op het gebied van sociaal ondernemen – waarmee wordt aangetoond dat de organisatie meer dan gemiddeld bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen – kan worden geaccepteerd



		als bewijs voor de SROI-inspanningen, zodat afzonderlijke aanvullende rapportages niet noodzakelijk zijn.
Antwoord	<p>Antwoord 1) Binnen eis 78/79 is de SROI-scope toegestaan om te worden toegepast op de gehele organisatie van de opdrachtnemer, mits deze in lijn is met de doelstellingen van de opdracht en het beleid van de opdrachtgever. Dit betekent dat de opdrachtnemer niet beperkt hoeft te zijn tot de specifieke opdracht, maar dat de inspanningen op het gebied van sociaal ondernemen binnen de bredere organisatie kunnen worden getoond, mits deze relevant zijn voor de doelstellingen van de opdracht en het beleid van de opdrachtgever.</p> <p>Antwoord 2) Het is toegestaan om een eigen rapportageformat te hanteren, mits dit volledig en duidelijk de vereisten en doelstellingen van de opdracht weerspiegelt.</p> <p>Antwoord 3) Ja, een bestaande onafhankelijke certificering op het gebied van sociaal ondernemen, die aantoont dat de organisatie meer dan gemiddeld bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen, kan worden geaccepteerd als bewijs voor de SROI-inspanningen. Mocht deze certificering volledig en betrouwbaar zijn, en in lijn zijn met de eisen en doelstellingen van de opdracht.</p>	
Nr.	Betreft	Vraag
228.	Aanbestedings- leidraad, par. 1.4	U geeft aan dat de aanvragen grotendeels betrekking hebben op generieke functies in het primaire en ondersteunende proces, waaronder ((niet uitputtend) Veld(werk)interviewer (CAPI), Telefonisch interviewer (CATI) en CCI medewerker. Kunt u aangeven hoe het totaal aantal in te lenen uren over deze 3 functies verdeeld zijn?
Antwoord	<p>Zie vraag 56 en 127 en 220</p> <p>‘De raming van het aantal uren is voornamelijk gesteld op 55.000 per jaar in totaal voor beide Raamovereenkomsten samen [...]’.</p> <p>CBS verwacht op basis van historische gegevens globaal de volgende bandbreedtes: een substantieel deel ca. 80% voor veldinterviewers (CAPI – landelijke activiteiten),</p>	



	<p>een belangrijk deel voor CATI en een kleiner deel voor CCI (samen 13% - Heerlen). Overig 7% (Heerlen dan wel Den Haag) Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
229.	Aanbestedings-leidraad, par 1.10	In paragraaf 1.10 geeft u aan dat op basis van de huidige tarieven de totale geraamde opdrachtwaarde € 2,8 miljoen per jaar is. Begrijpt inschrijver het goed dit bedrag dus verdeeld moet worden tussen beide partijen. Indien ja, kunt u dan de aanzienlijke omzetsdaling t.o.v. van de afgelopen jaren (zoals aangegeven in de tabel op pagina 9) verklaren? Graag uw toelichting.
Antwoord	Zie vraag 126 en 129. De raming is conservatief i.v.m. onzeker werkprogramma (zoals beschreven mogelijk digitalisering, interne inhuur, budgetdruk). In de historie was het bedrag hoger door andere volumes; Het werkprogramma is onzeker wat maakt dat er een beste schatting van de omvang is gemaakt.	

Nr.	Betreft	Vraag
230.	Aanbestedings-leidraad, par. 4.5	<p>In de scoretabel voor de kwalitatieve criteria (paragraaf 4.5) wordt bij de scores 75% en 100% gesproken over het "onderscheiden van de andere Inschrijvers". Inschrijver vraagt zich af hoe deze zinsnede geïnterpreteerd dient te worden.</p> <p>Is de score van 100% (of 75%) uitsluitend voorbehouden aan de Inschrijver die naar het oordeel van de commissie het 'beste' plan van alle ingediende plannen heeft, of is deze score voor meerdere Inschrijvers bereikbaar indien zij een plan indienen dat de doelstellingen overtreft?</p>



		<p>Hoe wordt de score bepaald indien meerdere Inschrijvers een kwalitatief gelijkwaardig plan indienen dat de doelstelling overtreft, maar zij zich hierdoor strikt genomen niet meer "van de andere Inschrijvers" onderscheiden?</p> <p>Kunt u bevestigen dat de beoordeling primair plaatsvindt op de intrinsieke kwaliteit en meerwaarde van het individuele plan ten opzichte van de doelstellingen van het CBS, ongeacht de inhoud van de overige inschrijvingen? Zo nee, verzoeken wij om een nadere motivering van de gekozen relatieve beoordelingssystematiek.</p>
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 177. Er wordt een absolute beoordelingssystematiek gehanteerd.	

Nr.	Betreft	Vraag
231.	Aanbestedings-leidraad, par. 4.7 wens 1	Bij deelvraag B van wens 1 vraagt u "...waar en hoe wordt inzet van 'onderaannemers' geborgd?" Is de inzet van onderaannemers verplicht voor inschrijvers of dit er alleen een plan te zijn om andere partijen in te zetten indien inschrijver niet zelfstandig alle aanvragen kan invullen? Graag uw toelichting.
Antwoord	Niet verplicht.	

Nr.	Betreft	Vraag
232.	Aanbestedings-leidraad, par. 4.7, wens 2	Bij deelvraag D van wens 2 vraagt u hoe inschrijver de uitstroom tijdens het opleidingstraject van 2 maanden tot een minimum te beperken. Kunt u meer informatie verstrekken over dit opleidingstraject en de problemen waar u nu bij de uitstroom tegenaan loopt?
Antwoord	<p>Het opleidingstraject bestaat uit het volgen van trainingen die georganiseerd worden door de Opdrachtgever.</p> <p>De meest genoemde redenen voor vroegtijdige uitstroom tijdens het opleidingstraject zijn: mismatch in verwachting over de aard van het werk, werkdruk en werktijden; beperkte affiniteit met telefonisch of veldwerk; praktische combinatie met privé of andere baan; en in mindere mate inhoudelijke</p>	



	<p>geschiktheid. CBS verwacht dat Inschrijvers strategieën beschrijven om deze punten te ondervangen.</p> <p>Zie ook vragen 65 en 69.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
233.	Aanbestedingsleidraad, par. 4.7, wens 2	Bij deelvraag D van wens 2 heeft u het over uitstroom tijdens het opleidingstraject. Betekent dit voor de werving ook de werving van klasjes die tegelijk aan het opleidingstraject beginnen. Indien ja, kunt u dan meer informatie over deze klasjes en dit opleidingstraject delen?
Antwoord	<p>Het opleidingstraject is het meest efficiënt maar ook effectief wanneer meerdere mensen deze tegelijk kunnen volgen. Idealiter starten dus meerdere uitzendkrachten op hetzelfde moment met het opleidingstraject. Het opleidingstraject bestaat uit het volgen van trainingen die georganiseerd worden door de Opdrachtgever.</p> <p>Zie ook vraag 232.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
234.	Aanbestedingsleidraad, par. 4.7, wens 3	Bij deelvraag A van wens 3 vraagt u naar mogelijke bereikbaarheid van opdrachtnemer buiten kantoortijden. Kunt u aangeven wat uw wensen daarop zijn? Is dit alleen een extra bereikbaarheid voor en na kantoortijden, is dit ook in het weekend of heeft u het over 24/7-bereikbaarheid? Graag uw toelichting.
Antwoord	Zie antwoord op vraag 66.	

Nr.	Betreft	Vraag
235.	Programma van Eisen, eis 4	U bent voornemens om 2 opdrachtnemers te selecteren. Uw vacatures gaat u bij beide partijen uitzetten via een mini-competitie. Het doel van een mini-competitie is dat partijen xx dagen hebben om de beste kandidaat voor u te vinden en voor te stellen. In eis 4 geeft u echter aan dat u zich het voor houdt om met de eerst aangeleverde geschikte kandidaat de vacature in te vullen. Dit kan in de praktijk betekenen dat u niet altijd de best mogelijke kandidaat zal kunnen selecteren. Kunt u aangeven waarom u hiervoor kiest en niet wacht op het einde van de mini-competitie en dan de in uw ogen beste kandidaat selecteert? Graag uw toelichting.



Antwoord	Zie antwoord op vraag 208
----------	---------------------------

Nr.	Betreft	Vraag
236.	Programma van Eisen, Eis 19	<p>In eis 19 worden verplichtingen opgelegd aan de Opdrachtnemer met betrekking tot de identificatie van Inhuurkrachten. Inschrijver wijst u erop dat op basis van artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) op de Opdrachtgever (als inlener) een eigenstandige wettelijke verplichting rust om de identiteit van een Inhuurkracht vast te stellen vóór aanvang van de werkzaamheden op de werkvloer.</p> <p>De Opdrachtnemer instrueert haar Inhuurkrachten om een geldig origineel identiteitsbewijs mee te nemen, maar aangezien de feitelijke controle op de werkplek plaatsvindt onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever, kan de Opdrachtnemer niet verantwoordelijk worden gehouden voor de naleving van de controleplicht 'aan de poort'.</p> <p>Kunt u bevestigen dat:</p> <p>* De Opdrachtgever haar eigen wettelijke verantwoordelijkheden onder artikel 15 Wav en de Wet op de identificatieplicht volledig voor eigen rekening neemt?</p> <p>* De verplichting van de Opdrachtnemer onder eis 19 zich beperkt tot de 'doorleidingsplicht' (het informeren en instrueren van de kracht)?</p>
Antwoord	<p>Zie het antwoord op vraag 97</p> <p>Ja, de Opdrachtgever neemt haar wettelijke verantwoordelijkheden volledig voor eigen rekening.</p> <p>De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de controle van de identiteit van de Inhuurkracht op de werkvloer, zoals voorgeschreven in artikel 15 Wav en de Wet op de identificatieplicht. Deze verplichting rust uitdrukkelijk op de Opdrachtgever als inlener, en niet op de Opdrachtnemer. De Opdrachtgever is verplicht om de identiteit van de Inhuurkracht te controleren vóór aanvang van de werkzaamheden, en dit gebeurt onder haar eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid.</p>	



	<p>Ja, de verplichting van de Opdrachtnemer onder eis 19 beperkt zich tot de 'doorleidingsplicht'.</p> <p>De Opdrachtnemer is verplicht om de Inhuurkracht te informeren en te instrueren over de wettelijke vereisten, waaronder het meebrengen van een geldig origineel identiteitsbewijs. Deze verplichting is van informatorische aard en richt zich op het onderbouwen van het proces en het vermijden van onwettigheid. De feitelijke controle van de identiteit van de Inhuurkracht, echter, blijft onder de verantwoordelijkheid van de Opdrachtgever, aangezien deze controle op de werkvloer plaatsvindt onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever.</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
237.	Programma van Eisen, Eis 30	<p>In eis 30 van het Programma van Eisen wordt gevraagd om rapportages over de uitvoering van de opdracht. De Opdrachtnemer wijst u erop dat het, in het kader van de AVG en de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens, niet is toegestaan om op individueel niveau (herleidbaar naar naam) ziekte-uren of verzuimpercentages te rapporteren aan de Opdrachtgever. Dergelijke gegevens over de gezondheid zijn vertrouwelijk en de Opdrachtnemer mag deze niet met derden, waaronder de Opdrachtgever, delen.</p> <p>De Opdrachtnemer kan wel rapportages verstrekken op geaggregeerd niveau (bijvoorbeeld een totaal verzuimpercentage over de gehele populatie inhuurkrachten bij het CBS), aangezien dit niet herleidbaar is naar individuele personen. Kunt u bevestigen dat de rapportageverplichting uit eis 30 aldus wordt uitgelegd dat deze voldoet aan de geldende privacywetgeving. Zo nee, kunt u dit gemotiveerd toelichten?</p>
Antwoord		<p>De Opdrachtgever bevestigt dat de rapportageverplichting uit eis 30 van het Programma van Eisen in overeenstemming is met de geldende privacywetgeving, mits de Opdrachtnemer alleen geaggregeerde gegevens rapporteert, zoals totaal verzuimpercentage over de gehele populatie Inhuurkrachten, en niet op individueel niveau.</p>

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



238.	Programma van Eisen, Eis 35	Opdrachtgever geeft aan dat opdrachtnemer minimaal eenmaal per week een dag inhouse aanwezig dient te zijn op de locatie Heerlen. Er wordt niet gesproken over een inhouse aanwezigheid op de locatie Den Haag. Kunt u aangeven hoe de in te lenen uren per jaar, verdeeld zijn over de diverse locaties?
Antwoord	Zie antwoord 184.	

Nr.	Betreft	Vraag
239.	Programma van Eisen, Eis 40	In eis 40 vraagt u om de mogelijkheid tot actief goedkeuren van uren. Wij beschikken over een portal / digitaal urenregistratiesysteem waarbij u als klant 24/7 uren kan inzien, controleren, afkeuren en corrigeren (tot 4 weken terug). Gaat u akkoord met deze werkwijze van controleren en afkeuren?
Antwoord	Dit zal onderdeel van gesprek worden bij implementatie met de Opdrachtnemer.	

Nr.	Betreft	Vraag
240.	Programma van Eisen, Eis 41	In eis 41 wordt gevraagd dat de systemen van de Opdrachtnemer compatibel zijn met die van Opdrachtgever, waaronder in het bijzonder AFAS. Kunt u toelichten welke specifieke gegevens uit het urenregistratiesysteem van de Opdrachtnemer in welk formaat verwerkt moeten worden door AFAS?
Antwoord	Zie vraag 223. AFAS wordt op dit moment slechts deels gebruikt in de samenwerking met leveranciers. Zoals beschreven in het gunningscriterium is verdere automatisering van het proces van samenwerking wenselijk. Te denken valt aan urenregistratie, declaraties, Facturatie, NAW gegevens etc. Precieze invulling hiervan zal in het implementatietraject plaatsvinden.	

Nr.	Betreft	Vraag
241.	Programma van Eisen, Eis 42	U geeft hier aan dat inhuurkrachten worden uitbetaald obv gewerkte en geaccordeerde uren. Echter er zijn situaties waarin de inhuurrecht recht heeft op loonbetaling en daarmee ook



		gefactureerd worden. In het geval van een oproep van minder dan 3 uur heeft de inhuurkracht recht op loonbetaling voor 3 uur en in geval van het intrekken van de oproep binnen 4 dagen voor strat heeft de inhuurkracht ook recht op loondoorbetaling. Bent u akkoord dat in deze gevallen de uren uitbetaald en gefactureerd worden?
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 22.	

Nr.	Betreft	Vraag
242.	Programma van Eisen, Eis 46	<p>In eis 46 wordt de Opdrachtnemer verantwoordelijk gesteld voor het actief monitoren en doorvoeren van wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van de Opdrachtgever (CAO Rijk). Met de introductie van het principe van 'Gelijkwaardig Belonen' in de ABU CAO per januari 2026, is de complexiteit van deze beloning aanzienlijk toegenomen.</p> <p>Inschrijver wijst u erop dat op basis van artikel 12a Waadi op de Opdrachtgever een actieve informatieplicht rust om de Opdrachtnemer tijdig en volledig te informeren over de arbeidsvoorwaarden en eventuele wijzigingen daarvan.</p> <p>Bent u bereid eis 46 zodanig aan te passen dat de Opdrachtgever verantwoordelijk is voor het tijdig en schriftelijk verstrekken van wijzigingen in de beloningscomponenten, zodat de Opdrachtnemer deze correct kan verwerken? Zo nee, hoe verhoudt deze eis zich tot de wettelijke informatieplicht ex artikel 12a Waadi?</p>
Antwoord	<p>PVE 46: 'Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het actief monitoren en doorvoeren van verplichte wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voortkomend uit CAO-wijzigingen (zowel de CAO voor uitzendkrachten als de CAO van Opdrachtgever). Opdrachtgever wordt hiervan altijd vooraf geïnformeerd dan wel over geconsulteerd.'</p> <p>Antwoord Opdrachtnemer heeft de plicht de juiste arbeidsvoorwaarden uit te betalen aan de uitzendkracht, Opdrachtnemer heeft hiertoe de vergewisplicht. Vanzelfsprekend</p>	



	worden wijzigingen in de beloningscomponenten tijdig verstrekt door Opdrachtgever.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
243.	Programma van Eisen, Eis 52	In eis 52 wordt gevraagd dat facturatie per 4 weken plaatsvindt. Facturatie op basis van vier weken betekent voor onze organisatie gemiddeld een langere periode tussen de uitbetaling van de uitzendkracht en het moment van facturatie, wat afwijkt van onze standaardwerkwijze. Is opdrachtgever bereid de wens voor vierwekelijkse facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?
Antwoord		Dit zal in overleg moeten plaatsvinden. In subgunningscriterium 3 c wordt benoemd dat meer efficiency in de administratieve handeling gewenst is. Indien zaken meer automatisch kunnen plaatsvinden dan in het huidige proces, dan is facturatie per week mogelijk.

Nr.	Betreft	Vraag
244.	Programma van Eisen, Eis	U geeft aan dat opdrachtnemer akkoord dient te gaan met de overname van Inleenkrachten van de huidige Opdrachtnemers (Uitleners), mits de Inleenkracht de overstap naar de nieuwe opdrachtnemer (Uitlener) wil maken. Met de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is er een nieuwe definitie gekomen voor payrolling. Volgens deze definitie is er sprake van payrolling wanneer er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling. Het is dus essentieel dat op geen enkele wijze en op geen enkel moment de indruk wordt gewekt dat flexkrachten per definitie in dienst zullen treden bij de nieuwe opdrachtnemer. Uiteraard zal Inschrijver alle flexkrachten hiertoe in de gelegenheid stellen waarbij een zorgvuldig proces zal worden gehanteerd waarin een allocatiefunctie is opgenomen en zowel flexkrachten als Inschrijver de mogelijkheid hebben om van een mogelijke terbeschikkingstelling af te zien. Uiteraard zal Inschrijver dit alleen doen wanneer er gegronde redenen voor zijn. Bent u zich hiervan bewust en kunt u hiermee instemmen?



Antwoord	Zie antwoord op vraag 34.
----------	---------------------------

Nr.	Betreft	Vraag
245.	Programma van Eisen, Eis 66	Is de aanbestedende dienst bereid eis 66 wederkerig te formuleren, zodat beide partijen elkaars gegevens zorgvuldig? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.
Antwoord	Het gaat hier om de eis: Opdrachtnemer garandeert een vertrouwelijke behandeling van alle door Opdrachtgever ter beschikking te stellen gegevens. Deze gegevens zullen alleen gebruikt worden ten behoeve van het uitvoeren van de Opdracht. De gegevens zullen niet in de publiciteit worden gebracht. Antwoord Opdrachtgever is bereid om bij implementatie in overleg te gaan over zaken rondom omgang met gegevens van Opdrachtnemer.	

Nr.	Betreft	Vraag
246.	Programma van Eisen, Eis 68, 69 en 70	U stelt hier dat opdrachtnemer verplicht is om zorg te dragen voor de beschikbaarheid van de benodigde kennis, documentatie en middelen alsmede de levering daarvan aan de nieuwe opdrachtnemer. Inschrijver gaat ervan uit dat het hier gaat om documentatie en middelen die door de CBS zijn opgesteld en geen documenten en middelen die door Leverancier zijn opgesteld om bv de eigen organisatie te informeren over operationele werkprocessen. Documenten en middelen die als concurrentiegevoelige informatie kunnen worden beschouwd, zullen niet door Inschrijver worden gedeeld. Kunt u hiermee instemmen?
Antwoord	Antwoord Documenten en middelen die als concurrentiegevoelige informatie kunnen worden beschouwd, hoeven niet door Opdrachtnemer worden gedeeld met nieuwe Opdrachtnemer.	

Nr.	Betreft	Vraag
247.	Programma van Eisen, Eis 69	Eis 69 verplicht de Opdrachtnemer om op eerste verzoek "direct" "alle" gegevens in een "door Opdrachtgever vereist



		<p>format" te verstrekken. Inschrijver acht deze eis in haar huidige vorm disproportioneel (conform de Gids Proportionaliteit) vanwege het open-einde karakter.</p> <p>1) Bent u bereid de term "direct" te vervangen door "binnen een redelijke termijn", zodat de Opdrachtnemer de benodigde zorgvuldigheid (waaronder AVG-checks) kan betrachten?</p> <p>2) Bent u bereid te bevestigen dat de vorm en het medium waarin gegevens worden verstrekt in onderling overleg op basis van redelijkheid worden vastgesteld, waarbij wordt aangesloten bij de binnen de branche gangbare standaarden?</p> <p>3) Kunt u bevestigen dat de opgevraagde gegevens beperkt blijven tot informatie die strikt noodzakelijk is voor de uitvoering of overdracht van de opdracht, en geen betrekking hebben op bedrijfseigen informatie van de Opdrachtnemer?</p> <p>Indien u niet bereid bent de eis op deze punten te nuanceren, kunt u dan motiveren waarom deze verstrekende verplichting noodzakelijk en proportioneel is voor het doel van de overeenkomst?</p>
Antwoord		<p>1)Er staat "... binnen afgesproken tijdsplan." Dat biedt volgens opdrachtgever voldoende ruimte.</p> <p>2)Ja, mits Opdrachtgever de gegevens ontvangt in een bewerkbaar format.</p> <p>3)Ja.</p>

Nr.	Betreft	Vraag
248.	Programma van Eisen, Eis 71	Is de aanbestedende dienst bereid dit auditrecht wederkerig te maken, zodat ook de Opdrachtnemer het recht heeft om (onder dezelfde voorwaarden en kostenverdeling zoals beschreven in eis 71) de verwijdering van haar verstrekte gegevens in de systemen van de Opdrachtgever te laten verifiëren? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.
Antwoord	Niet akkoord. Het auditrecht in eis 71 is gekoppeld aan de publieke verantwoordelijkheid van CBS als verwerkingsverantwoordelijke om naleving van verwijderings- en beveiligingsverplichtingen zelf te kunnen laten toetsen door een	



	onafhankelijke derde. Een symmetrisch recht voor Opdrachtnemers past niet binnen dit kader, omdat CBS al onder toezicht staat van externe toezichthouders (zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en de Algemene Rekenkamer) en interne auditdiensten, die de juiste verwerking en verwijdering van gegevens bij CBS toetsen.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
249.	Programma van Eisen, Eis 77	In eis 77 geeft u aan dat opdrachtnemer een 0-meting uit moeten voeren betreffende een CO2 footprint. Inschrijver heeft een CO2 footprint. Deze geldt echter voor onze gehele organisatie en het is niet mogelijk om deze per klant te bepalen. Kunt u akkoord gaan de CO2 footprint voor onze gehele organisatie? Indien nee, waarom niet en hoe ziet u dit precies voor zich?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 1.	

Nr.	Betreft	Vraag
250.	Bijlage 3 Concept Raam- overeenkomst, art. 3.12f	Vanwege ons geautomatiseerde proces bevat de opdrachtbevestiging alle gegevens, behalve de fase en vorm van inleen. Deze informatie is echter op ieder moment beschikbaar in ons digitale portaal. Is het akkoord dat we het op deze manier inrichten?
Antwoord	Het CBS is bereid om hierover in overleg te gaan bij implementatie.	

Nr.	Betreft	Vraag
251.	Bijlage 3 Concept Raam- overeenkomst, art. 4.32	In art. 4.32 geeft u aan dat u bij opdrachtnemer een accountantsscontrole moet kunnen uitvoeren wanneer er een gerede twijfel bestaat over de juistheid van factureren. 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?



Antwoord	Niet akkoord.
----------	---------------

Nr.	Betreft	Vraag
252.	Bijlage 3 Concept Raam- overeenkomst, art. 3.13	In artikel 3.13 van de Raamovereenkomst wordt bepaald dat de Opdrachtnemer ervoor zorgt dat de Inhuurkrachten diverse operationele en gedragsmatige voorschriften naleven (sub a t/m k). Volledigheidshalve wijst de Opdrachtnemer erop dat de Inhuurkrachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Op basis van de wet en de feitelijke situatie heeft de uitzendonderneming een 'doorleidingsplicht': het instrueren en informeren van de kandidaten over de geldende regels voorafgaand aan de terbeschikkingstelling. Zodra de Inhuurkracht feitelijk bij u werkzaam is, bent u als inlenende partij degene die toezicht houdt en direct kan ingrijpen of corrigeren bij eventuele onvolkomenheden. Kunt u bevestigen dat de verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer onder artikel 3.13 niet verder strekt dan de doorleidingsplicht die zij heeft? Zo nee, kunt u dit gemotiveerd toelichten?
Antwoord	<p>Zie het antwoord op vraag 188. Als u bedoelt doorgeleidingsplicht, dan kunnen wij dit bevestigen. Na de terbeschikkingstelling ligt de daadwerkelijke toezichtverantwoordelijkheid bij de Opdrachtgever, aangezien de Inhuurkrachten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werken. In deze fase is de Opdrachtgever verantwoordelijk voor het monitoren en corrigeren van eventuele afdwalingsgedrag of onvolkomenheden.</p> <p>De Opdrachtgever is dus van mening dat de verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer beperkt is tot het informeren en instrueren van de Inhuurkrachten voorafgaand aan de terbeschikkingstelling, en dat dit niet verder strekt dan deze voorbereidende fase.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
253.	Bijlage 3 Concept Raam-	In artikel 3.13 sub k van de Raamovereenkomst is bepaald dat de Opdrachtnemer zorgdraagt voor het retourneren van door de Opdrachtgever verstrekte zaken en dat de Opdrachtnemer



	<p>overeenkomst, art. 3.13 sub k</p>	<p>de kosten van niet-geretourneerde of beschadigde zaken in rekening brengt bij de Inhuurkracht. De Opdrachtnemer wijst u erop dat zij hier juridisch niet aan kan voldoen.</p> <p>Ten eerste is de Opdrachtnemer niet de eigenaar van de betreffende bedrijfsmiddelen en ontbreekt daarmee een directe juridische grondslag voor een vordering. Ten tweede beperkt artikel 7:632 BW (dwingend recht) de mogelijkheden van een werkgever om vorderingen van derden (zoals die van de Opdrachtgever) te verrekenen met het loon van de werknemer. De voorgeschreven werkwijze is derhalve rechtens niet uitvoerbaar. De Opdrachtnemer kan wel een rol spelen in het faciliteren van een bruikleenovereenkomst tussen de Opdrachtgever en de Inhuurkracht, zodat de Opdrachtgever zelf een directe juridische titel heeft voor verhaal.</p> <p>Bent u bereid artikel 3.13 sub k conform dit uitgangspunt aan te passen en de financiële verantwoordelijkheid voor niet-geretourneerde zaken bij de Opdrachtgever te laten (die immers zelf leiding en toezicht houdt op de werkplek)? Zo nee, kunt u dit gemotiveerd toelichten?</p>
<p>Antwoord</p>	<p>Zie antwoord op vraag 21.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
<p>254.</p>	<p>Bijlage 4 ARVODI 2025, art. 19 lid 3 sub d</p>	<p>Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 19.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Opdrachtnemer u nu reeds voor alsdan om artikel 19 lid 3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer kan alleen aansprakelijkheid accepteren voor zover de boete, die wordt opgelegd, is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door Opdrachtgever.</p> <p>1. Bent u hiertoe bereid?</p>



		<p>Bovendien kan Opdrachtnemer als beursgenoteerde onderneming geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 19 lid 3 sub d ARVODI accepteren.</p> <p>2. Bent u bereid aan te sluiten bij de beperking van de aansprakelijkheid in artikel 19 lid 2? Zo nee, met welke beperking kunt u wel instemmen?</p>
Antwoord	<p>Niet akkoord. ARVODI 2025, inclusief artikel 19 lid 3 sub d, is een rijksbreed vastgesteld kader dat niet aanbestedingsspecifiek wordt aangepast; als in de toekomst een verwerkersrelatie zou ontstaan, wordt artikel 19 lid 3 sub d alleen ingeroepen voor zover de opgelegde boete aantoonbaar samenhangt met een tekortkoming van Opdrachtnemer, maar zonder aanvullende contractuele maximering bovenop het ARVODI-regime.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
255.	Bijlage 5 Verwerkersovereenkomst, algemeen	<p>Als bijlage heeft u een Concept Verwerkersovereenkomst toegevoegd. Daarbij lijkt u er van uit te gaan dat Opdrachtnemer Verwerker is in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Echter, het betreft hier het verwerken van persoonsgegevens ten behoeve van arbeidsbemiddeling. In de zin van de AVG zijn zowel Opdrachtnemer als ook Opdrachtgever in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als Verantwoordelijke. Immers hebben zij beide eigen verantwoordelijkheden en eigen wettelijke grondslagen om de persoonsgegevens van flexibele arbeidskrachten te verwerken. Als Verantwoordelijke stelt zowel opdrachtnemer als opdrachtgever derhalve zijn eigen doelen en middelen vast en kan Opdrachtnemer niet worden gekwalificeerd als Verwerker in de zin van de AVG. Opdrachtnemer is dan ook van mening dat deze verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze onderhavige dienstverlening. We benadrukken volledigheidshalve dat wij uiteraard zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens, zoals u kunt nalezen in ons Privacy statement en dat wij vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met</p>



		vertrouwelijke gegevens. Bent u hiermee akkoord? Indien nee, kunt u dit nader toelichten?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 2	

Nr.	Betreft	Vraag
256.	Bijlage 10 DEMO tarieventool, pagina 5	In de tool gaat u uit van de kans op feestdagen van 45%. Kunt u toelichten waarom u hiermee rekent?
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 146.	
Nr.	Betreft	Vraag
257.	Bijlage 10 DEMO tarieventool, pagina 5	Bij bovenwettelijke vakantiedagen staat 0 in de DEMO tool. Inschrijver meent dat CBS de CAO Rijk volgt, klopt dat? Zo ja, dan hebben medewerkers op basis van de CAO Rijk toch ook recht op 64 IKB uren? Hoe zijn deze verwerkt in de tarieventool?
Antwoord	Deze zijn opgenomen als directe aanvullende arbeidsvoorwaarde. Zie daarvoor pagina 5 van Bijlage 10.	

Nr.	Betreft	Vraag
258.	Bijlage 10 DEMO tarieventool, loonkosten- factoren	In de loonkostenfactoren voor toeslagen missen wij de opbouw voor feestdagen en kort verzuim, kunt u dit aanpassen?
Antwoord	Nee, dit is niet van toepassing.	

Nr.	Betreft	Vraag
259.	Bijlage 13 Invulblad tarieventool	In het kader van gelijkwaardige beloning zou inschrijver graag willen weten wat u voor uw vaste medewerkers doet op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid? Inschrijver heeft zelf voor alle medewerkers een pakket samengesteld dat gelijkwaardig is aan dat van de meeste van onze opdrachtgevers, daartoe nemen wij graag een reservering op in het tarief. Kunt u deze mogelijkheid



		toevoegen aan het invulblad? Zo nee, op welke wijze dienen inschrijvers hier dan rekening mee te houden?
Antwoord		Op pagina 7 van Bijlage 10 ziet u de uitwerking van de beloningsregeling van Opdrachtgever. Daarin kunt u zien welke keuzes Opdrachtgever heeft gemaakt ten aanzien van de betaling van de onderdelen die horen bij Duurzaam werken en leven. Opdrachtgever heeft ervoor gekozen om hier geen collectieve of algemeen percentage voor op te nemen. Mocht een uitzendkracht een opleiding willen volgen zal dit besproken worden en conform de arbeidsvoorwaardenregeling worden vergoed door Opdrachtgever. Deze werkwijze zal voor beide te contracteren Inschrijvers gelden, zo wordt (ook) het gelijke speelveld geborgd.

SPOEDVRAAG NVI2

Nr.	Betreft	Vraag
260.	PVE Eis 77 en NVI 1, vraag 1	<p>Ten behoeve van de tweede Nota van Inlichtingen en in verband met onze inschrijvingsbeslissing verzoeken wij u onderstaande kwestie met voorrang te beantwoorden.</p> <p>In uitvoeringseis 77 geeft de Aanbestedende Dienst aan dat Opdrachtnemer een 0 meting moet uitvoeren op de door Opdrachtnemer zelf uitgevoerde dienstverlening die voor het OPDRACHTGEVER uitgevoerd wordt, minimaal gebaseerd op het GHG Protocol. Het OPDRACHTGEVER heeft deze interpretatie in de Nota van Inlichtingen bevestigd door te stellen dat de meting dienstverleningsspecifiek moet zijn.</p> <p>Wij willen de Aanbestedende Dienst verzoeken deze eis te heroverwegen, om de volgende redenen die wij graag nader toelichten:</p> <p>1. GHG Protocol is primair ontworpen voor organisatiebrede rapportage</p> <p>Het GHG Protocol is wereldwijd de standaard voor CO₂ footprinting, maar is primair ingericht op concernniveau. Het Protocol schrijft géén methodiek voor om klant specifieke CO₂ emissies te isoleren, met name niet binnen Scope 3 categorieën, die in de uitzendbranche de grootste</p>



	<p>emissiecomponent vormen (bijv. woon werkverkeer, thuiswerkenergie en ICT gebruik van flexmedewerkers).</p> <p>2. Klantniveau footprinting is binnen de uitzendsector technisch en praktisch niet uitvoerbaar</p> <p>Geen enkele grote uitzendorganisatie registreert emissiedata per opdrachtgever, omdat dit:</p> <p>afhankelijk is van individuele mobiliteits en thuiswerksituaties van medewerkers;</p> <p>strijdig kan zijn met privacy/AVG wanneer individuele reis- of energiegegevens moeten worden gekoppeld aan specifieke klanten;</p> <p>leidt tot een disproportioneel registratielast en hoge uitvoeringskosten.</p> <p>3. De eis creëert een ongelijk speelveld</p> <p>Veel marktpartijen (waaronder wijzelf) kunnen enkel op concernniveau footprinten — conform GHG Protocol en branchebest practices.</p> <p>Een eis tot klantniveau entiteiten selecteert feitelijk op digitaliseringsgraad i.p.v. kwaliteit van dienstverlening.</p> <p>Dit staat op gespannen voet met het proportionaliteitsbeginsel van de Aanbestedingswet.</p> <p>4. De eis werkt potentieel uitsluitingsmechanismen in de hand</p> <p>Door de eis voor een OPDRACHTGEVER specifieke 0 meting (nu en jaarlijks), ontstaat een situatie waarin leveranciers die wel duurzaamheid serieus nemen maar geen klantniveau registraties kunnen uitvoeren, feitelijk niet kunnen inschrijven.</p> <p>Onze verzoeken:</p>
--	--



		<p>a. Is de Aanbestedende Dienst bereid om, in lijn met het GHG Protocol en branchepraktijk, een CO₂ footprint op concernniveau te accepteren, waarbij leveranciers aanvullend inzicht geven in de emissiedrijvers van de dienstverlening aan het OPDRACHTGEVER? (Bijvoorbeeld: reistijdprofielen, gemiddelde woon werkafstand, type inzet.)</p> <p>b. Indien OPDRACHTGEVER vasthoudt aan de eis voor klantniveau footprinting: kan OPDRACHTGEVER dan een uitvoerbare methodiek aanreiken die binnen de uitzendbranche toepasbaar is, inclusief een onderbouwing van proportionaliteit en technische haalbaarheid?</p> <p>c. Kan OPDRACHTGEVER bevestigen dat leveranciers die uitsluitend organisatiebrede CO₂ footprints kunnen leveren, daarmee aan de duurzaamheidsdoelstelling kunnen voldoen zonder uitsluiting?</p> <p>Wij willen graag kunnen inschrijven, maar willen tevens voorkomen dat de eis in uitvoeringseis 77 leidt tot een disproportionele administratieve verplichting die binnen de sector feitelijk niet uitvoerbaar is. Daarom vragen wij nadrukkelijk om heroverweging van deze eis.</p>
<p>Antwoord</p>	<p>De Aanbestedende Dienst dankt gegadigde voor de toelichting en het verzoek tot heroverweging van uitvoeringseis 77.</p> <p>Uitgangspunt van deze eis is dat de aanbestedende dienst inzicht wil verkrijgen in de CO₂ impact van de dienstverlening die specifiek ten behoeve van deze opdracht wordt uitgevoerd, zodat gerichte reductiemaatregelen kunnen worden vastgesteld en gemonitord. Daarbij is gekozen voor het GHG Protocol als referentiekader vanwege de brede toepasbaarheid en internationale erkenning.</p> <p>De Aanbestedende Dienst begrijpt dat het binnen bepaalde sectoren, waaronder de uitzendbranche, technisch en organisatorisch complex kan zijn om CO₂ emissies op volledig opdrachtgever specifiek niveau te bepalen. De eis is nadrukkelijk niet</p>	



bedoeld als verplichting tot volledige opdrachtgever- of persoonsniveau-footprinting.

Met het oog op proportionaliteit en uitvoerbaarheid wordt de eis als volgt nader verduidelijkt: Een organisatiebrede CO₂ footprint conform het GHG Protocol wordt geaccepteerd als basis. Van Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij aanvullend een kwalitatieve of modelmatige toelichting geeft waarin de belangrijkste emissiedrijvers van de dienstverlening aan de Opdrachtgever inzichtelijk worden gemaakt, bijvoorbeeld op basis van gemiddelde reistijdprofielen, gemiddelde woon werkafstand, type inzet en kantoorgebruik. Deze toelichting mag (voor scope 1 en scope 2) plaatsvinden op basis van proportionele verdeelsleutels (bijvoorbeeld inzetvolume of omzetgerelateerd), mits transparant onderbouwd.

Voor het onderdeel werkgebonden mobiliteit sluit de Aanbestedende Dienst aan bij de systematiek van de Wet werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Indien deze wet op opdrachtnemer van toepassing is, kan de daarvoor beschikbare mobiliteitsregistratie worden benut als basis. Indien de WPM (nog) niet van toepassing is, wordt verwacht dat opdrachtnemer op vergelijkbaar aggregatieniveau en langs dezelfde categorieën inzicht geeft in de mobiliteitsgerelateerde emissies die samenhangen met de uitvoering van deze opdracht.

De Opdrachtgever verlangt m.b.t. deze rapportage geen specifieke persoons- of klantniveau registratie van individuele medewerkers. Er wordt geen fijnmaziger of zwaardere registratie verlangd dan onder de WPM gebruikelijk is. Hiermee blijft de duurzaamheidsdoelstelling gehandhaafd, terwijl de uitvoeringslast en privacyrisico's worden beperkt.

Leveranciers die hun CO₂ footprint op concernniveau kunnen aantonen in combinatie met een onderbouwde toelichting van de sectorspecifieke emissiedrijvers, voldoen aan de strekking van uitvoeringseis 77. De eis voor een afzonderlijke kwantitatieve klantniveau-footprint is daarmee niet van toepassing. De rapportage over de 0-meting footprint op scope 1, scope 2 op concernniveau en mobiliteit (verbijzonderd met onderbouwde toelichting) mag na afloop van het eerste kwartaal worden opgeleverd.



NVI2 Vervolg

Nr.	Betreft	Vraag
261.	Leidraad, 2.10	In paragraaf 2.10 van de Aanbestedingsleidraad wordt gevraagd om in de aanbestedingsbrief "het kenmerk van uw Inschrijving" op te nemen. Kunt u verduidelijken wat CBS precies verstaat onder "ons kenmerk"? – Gaat dit om een door CBS vastgesteld kenmerk, bijvoorbeeld het aanbestedingsnummer 2026/BPO/1301? – Of wordt hiermee een intern referentienummer van de Inschrijver bedoeld, dat wij zelf mogen bepalen en opnemen?
Antwoord	In Nederlandse aanbestedingspraktijk verwijst "het kenmerk van uw Inschrijving" in paragraaf 2.10 typisch naar het officiële aanbestedingsnummer of referentienummer dat door de aanbestedende dienst is vastgesteld en vermeld in de aanbestedingsleidraad of aankondiging, hier "2026/BPO/1301".	

Nr.	Betreft	Vraag
262.	Programma van eisen, eis 14	In eis 14 wordt een termijn van 7 dagen genoemd voor het aanleveren van geschikte kandidaten bij spoedaanvragen. Hoe vaak zijn spoedaanvragen in de afgelopen contractperiode voorgekomen, uitgesplitst naar functiecategorie (CAPI, CATI, CCI en overig)? Indien exacte aantallen niet beschikbaar zijn, ontvangen wij graag een indicatieve bandbreedte of een inschatting van de frequentie (bijvoorbeeld: zelden, enkele keren per maand/kwartaal, regelmatig, structureel).
Antwoord	Voor CATI en CCI maar ook CAPI is dit zelden.	

Nr.	Betreft	Vraag
263.	Programma van eisen, eis 14	In eis 14 wordt gesproken over aanvragen met een spoedkarakter waarvoor een aanlevertijd van 7 dagen geldt. Welke omstandigheden of oorzaken leiden in de praktijk tot het classificeren van een aanvraag als spoedaanvraag? Kunt u daarbij aangeven: <ul style="list-style-type: none">• of dit voornamelijk wordt veroorzaakt door interne factoren (bijvoorbeeld plotselinge capaciteitsvraag, wijzigingen in het werkprogramma, ziekte of uitval),



		<ul style="list-style-type: none"> • externe factoren (bijvoorbeeld onderzoeksdeadlines, responsverhoging), • of andere structurele of incidentele redenen? <p>Alle toelichting helpt ons om onze inzet en servicelevels beter af te stemmen op de behoefte van CBS.</p>
Antwoord	<p>Een spoedaanvraag wordt voornamelijk veroorzaakt door ziekte of andere redenen voor niet voorziene uitval van arbeidskrachten. Het komt in beperkte mate voor, maar is niet uitgesloten, dat met spoed extra arbeidskrachten om andere redenen nodig zijn. Het streven is om zoveel als mogelijk mee te nemen in de 'tactische planning' waarin circa drie maanden wordt vooruitgekeken.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
264.	Programma van eisen, eis 14	<p>In het Programma van Eisen zijn duidelijke termijnen opgenomen voor de aanlevering van kandidaten door de opdrachtnemer (14 dagen regulier en 7 dagen bij spoed). Welke reactietermijn hanteert CBS voor het beoordelen van aangeleverde kandidaten en het geven van terugkoppeling aan opdrachtnemers?</p> <p>Indien er geen vaste termijn geldt, kunt u dan aangeven wat de gebruikelijke doorlooptijd in de huidige praktijk is en of CBS bereid is hierover bij implementatie concrete afspraken te maken?</p>
Antwoord	<p>Er is geen vaste termijn. Bij het uitzetten van vacatures spreken we af wanneer geschikte CV's aangeleverd moeten zijn. Wanneer deze datum verstreken is, mag er binnen 3 werkdagen een reactie vanuit het CBS worden verwacht. Het spreekt voor zich dat bij spoed aanvragen deze terugkoppeling sneller plaatsvindt.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
265.	NVI1, vraag 218	<p>Kunt u aangeven of de tactische planning en forecast worden uitgesplitst per functieprofiel (CAPI, CATI, CCI, overige functies) én per regio?</p>
Antwoord	<p>De tactische planning en forecast worden uitgesplitst per functieprofiel. Dit geldt bij CAPI ook per regio.</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
266.	NVI1, vraag 114	In uw antwoord op vraag 114 geeft u aan dat in 2025 in totaal 15 uitzendkrachten zijn gestopt binnen vier weken na de start van het opleidingstraject. Om dit cijfer goed te kunnen interpreteren en onze aanpak voor instroom, begeleiding en retentie optimaal af te stemmen, verzoeken wij u om aanvullende informatie. Kunt u aangeven wat het totale aantal gestarte uitzendkrachten was in dezelfde periode, zodat wij het bijbehorende uitstroompercentage kunnen bepalen?
Antwoord	Er zijn ca. 73 uitzendkrachten gestart.	

Nr.	Betreft	Vraag
267.	NVR, vraag 146	In antwoord 146 geeft de aanbestedende dienst aan dat de kans op doorbetaling van een feestdag 45% bedraagt. In 2025 en eerdere jaren werd hiervoor echter altijd een percentage van 100% gehanteerd. In de ABU-cao is artikel 30 (Feestdagen) voor 2026 ongewijzigd gebleven. Om deze reden is inschrijver van mening dat het percentage op 100% dient te worden gesteld. Kunt u dit aanpassen in de tarieventool?
Antwoord	<p>De doorbetaling op feestdagen geschiedt conform artikel 30 van de CAO voor Uitzendkrachten. Daaruit volgt echter niet automatisch dat alle uitzendkrachten, altijd alle feestdagen doorbetaald krijgen (bijvoorbeeld als er standaard niet op maandag wordt gewerkt en het grootste gedeelte van de uitzenduren wordt ingezet in de periode tussen juni en half december enz.). Het CBS heeft besloten de Inschrijvers tegemoet te komen en heeft het percentage (de kans) doorbetalen bij feestdagen aangepast naar 72,5% in de nieuw bijgevoegde TarievenTool.</p> <p>Door deze wijziging stelt het CBS de Inschrijvers/ gegadigden in de gelegenheid om een nieuwe proefberekening aan te vragen. Mocht u een proefberekening aanvragen ontvangt u deze op 23 maart. Zie hiervoor de aangepaste planning.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
268.	NVI1, vraag 187 (Bijlage 3 (Concept))	Het door u gegeven antwoord geeft geen antwoord op onze vraag. Wij verzoeken u de volgende vraag alsnog te beantwoorden: Het verstrekken van referenties is op basis van



	Raamovereenkomst 2026 – artikel 3.10)	de AVG alleen toegestaan met toestemming van de inhuurkracht en alleen wanneer dit relevant is voor de functie en noodzakelijk is voor het doel. Erkent u dit? Zo niet, waarom niet?
Antwoord	Opdrachtgever erkent dit volledig. Onder de AVG (art. 6 en 9) mag het verstrekken van referenties – die persoonsgegevens bevat over werkprestaties – alleen met uitdrukkelijke toestemming van de inhuurkracht, én als het relevant en noodzakelijk is voor de functie. Dit hoeft zoals aangegeven alleen op verzoek te gebeuren, mits noodzaak en relevantie aanwezig is.	

Nr.	Betreft	Vraag
269.	Bijlage 3 (Concept) Raamovereenkomst 2026 – artikel 7.1	Voor zover hier ook uitzendkrachten onder worden verstaan geldt dat opdrachtnemer zich uiteraard kan inspannen om haar uitzendkrachten geheimhouding op te leggen, maar er niet voor verantwoordelijk gehouden kan worden als de uitzendkrachten de geheimhouding schenden. Kunt u bevestigen dat de boetebepaling zoals in artikel 7.1 is beschreven niet ziet op de naleving van de geheimhouding door uitzendkrachten? Zo niet, kunt u toelichten waarom opdrachtnemer hier verantwoordelijk voor wordt gehouden? Voor zover u hiertoe niet bereid bent verzoeken wij u om de aansprakelijkheid per jaar te maximeren naar maximaal €30.000 per jaar. Indien u hiertoe ook niet bereid bent ontvangen wij hierop ook graag een toelichting.
Antwoord	Of Opdrachtnemer hier verantwoordelijk voor kan worden is mede afhankelijk van de omstandigheden en de rol die Opdrachtnemer hierin heeft gespeeld. Aansprakelijkheid is beperkt tot inspanningsverplichting; schending door krachten onder CBS-toezicht is niet toerekenbaar. Dit komt voort uit erkenning en toevoeging van ARVODI-inhuur Flexibele Krachten artikelen 10-11, zie antwoord op vraag 344, inhuurkrachten vallen niet onder 'personeel opdrachtnemer' i.v.m. leiding/toezicht inlener. Opdrachtgever is tevens bereid om de boete te maximeren tot €100.000,- per jaar, ondanks dat de boetes voor datalekken doorgaans fors hoger zijn. De €100.000-limiet is proportioneel gezien opdrachtwaarde en branche-risico's en ook de redelijkheid en billijkheid.	



Nr.	Betreft	Vraag
270.	NVI1, vraag 191 (Bijlage 3 (Concept) Raamovereenkomst 2026 – artikel 7.2)	Kunt u bevestigen dat de beperking van deze schade niet ziet op aanspraken op basis van art. 7:658 BW en art. 6:170 BW? Zo niet, kunt u dit toelichten?
Antwoord	Akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
271.	NVI1, vraag 161 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 19.1)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft geen inhoudelijk antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u om aan te sluiten bij de wetgeving en de toevoeging op te nemen dat het om een toerekenbare tekortkoming dient te gaan. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangen wij graag een inhoudelijke toelichting.
Antwoord	Huidige tekst voldoet aan BW en voorkomt discussie over "toerekenbaarheid" in uitvoering. Bij kleine fouten zal Opdrachtgever coulant betrachten in plaats van formele gebreke (art. 6:82 BW redelijkheid). Aanpassing van deze tekst zou afwijken van dwingend rijksbeleid.	

Nr.	Betreft	Vraag
272.	NVI1, vraag 162 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 19.4)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft geen inhoudelijk antwoord op de door ons gestelde vraag. Het is onredelijk om te verwachten dat Opdrachtnemer aansprakelijk is voor zaken van Opdrachtgever die gebruikt worden door de uitzendkracht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Tevens is dit risico niet te verzekeren voor Opdrachtnemer. Wij verzoeken u dan ook de navolgende toevoeging op te nemen: "tenzij de schade wordt toegebracht terwijl de zaken onder leiding en toezicht van Opdrachtgever worden gebruikt." Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, dan ontvangen wij graag een inhoudelijke reactie.
Antwoord	We stemmen in met uw voorstel: 'tenzij de schade wordt toegebracht terwijl de zaken onder leiding en toezicht van Opdrachtgever worden gebruikt.'	



Nr.	Betreft	Vraag
273.	NVI1, vraag 163 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 19.6)	Uw antwoord geeft geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Erkent u dat Opdrachtnemer de Opdrachtgever enkel hoeft te vrijwaren voor zover de aansprakelijkheid het gevolg is van verplichtingen die wettelijk bij haar berusten? Zo niet, kunt u dit toelichten?
Antwoord	Ja wij erkennen dit.	

Nr.	Betreft	Vraag
274.	NVI1, vraag 165 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 21.1)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft geen inhoudelijk antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u aan te sluiten bij de wetgeving en op te nemen dat het hier om een toerekenbare tekortkoming dient te gaan. Indien u hiertoe niet bereid bent ontvangen wij graag een inhoudelijke reactie.
Antwoord	We zijn hier niet toe bereid. De huidige tekst voldoet aan het BW en voorkomt discussie over "toerekenbaarheid" in uitvoering. Bij geringe tekortkoming zullen wij eerst een hersteltermijn aangeven i.p.v. directe ontbinding.	

Nr.	Betreft	Vraag
275.	NVI1, vraag 167 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 23)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft inhoudelijk geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u de vraag alsnog inhoudelijk te beantwoorden.
Antwoord	Het CBS past artikel 23 (intellectuele eigendom) niet aan. Het artikel volgt ARVODI-2025 en richt zich alleen op IE-rechten voor ontwikkelingen specifiek voor CBS tijdens de opdracht, geen generieke tools/diensten. Generieke componenten blijven eigendom Opdrachtnemer, daarmee is geen afwijking van standaard nodig.	

Nr.	Betreft	Vraag
276.	NVI1, vraag 168 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 23.3)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft inhoudelijk geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u de vraag alsnog inhoudelijk te beantwoorden.
Antwoord	Nee, CBS stemt niet in met het schrappen van de zinsnede "en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen" in artikel 23.3 ARVODI-2025. Voorkomt non-	



	coöperatie bij IE-overdracht, machtiging is standaard om formaliteiten te versnellen en blokkades te voorkomen. Machtiging is beperkt tot overdracht IE specifiek voor CBS met behoud van medewerkingsplicht.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
277.	NVI1, vraag 169 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 23.5)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft inhoudelijk geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u de vraag alsnog inhoudelijk te beantwoorden.
Antwoord	Wij zijn akkoord met uw voorstel. Dit sluit aan bij de wetgeving en voorkomt juridische discussie, zonder dat het wezenlijke impact heeft op het rijkskader.	

Nr.	Betreft	Vraag
278.	NVI1, vraag 170 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 23.6)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft inhoudelijk geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u de vraag alsnog inhoudelijk te beantwoorden.
Antwoord	Nee, CBS stemt niet in met het limiteren van de vrijwaring in artikel 23.6 ARVODI-2025 tot “maximaal het bedrag waarvoor de verzekering van Opdrachtnemer dekking biedt.” De vrijwaring is al proportioneel, omdat deze enkel geldt voor toerekenbare inbreuk door Opdrachtnemer op bestaande IE-rechten van derden. IE-inbreukrisico ligt primair bij de partij die de dienst ontwikkelt. Een koppeling aan de polis ondermijnt verhaal bij onderverzekering en maakt bewijs lastig. Onbeperkte vrijwaring is standaard bij IE (vergelijkbaar met geheimhouding), waarbij in de praktijk de rechter achteraf bij disproportie matigt. Huidige tekst is marktconform en evenwichtig.	
Nr.	Betreft	Vraag
279.	NVI1, vraag 172 (Bijlage 4 Arvodi-2025 artikel 26.4)	Uw antwoord is zeer algemeen en geeft inhoudelijk geen antwoord op de door ons gestelde vraag. Wij verzoeken u de vraag alsnog inhoudelijk te beantwoorden.
Antwoord	Ja, CBS gaat akkoord met de voorgestelde aanvulling op artikel 26.4: “indien en voor zover hiermee niet in strijd met privacywetgeving wordt gehandeld.”	



Nr.	Betreft	Vraag
280.	artikelen 16.3 en 26.3 ARVODI	In de artikelen 16.3 en 26.3 ARVODI wordt aan Opdrachtgever een auditrecht toegekend. Kunt u ten aanzien van het de in deze artikelen opgenomen auditrechten bevestigen dat dit recht alleen kan worden uitgevoerd indien gerede twijfel bestaat over de nakoming van de overeenkomst? Kunt u tevens bevestigen dat een auditrecht wordt uitgevoerd door een onafhankelijke derde, plaats vindt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, compliant is met geldende wet- en regelgeving, zich beperkt tot controle op de nakoming van de overeenkomst en redelijke procedures voor aankondiging en planning in acht worden genomen?
Antwoord	<p>Nee, de auditrechten in artikelen 16.3 en 26.3 ARVODI zijn niet beperkt tot gevallen met gerede twijfel over nakoming; dit is een zelfstandig recht van de Opdrachtgever.</p> <p>Ja, de audit wordt uitgevoerd door een onafhankelijke derde (zoals een accountant, moet voldoen aan redelijkheid en billijkheid, zich beperken tot controle op nakoming van de overeenkomst, en nemen redelijke procedures voor aankondiging en planning in acht (uit algemene contractuele normen).</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
281.	Nvl vraag 74	CBS geeft een indicatieve verdeling van de CAPI-uren per regio: Noord (25%), West (50%) en Zuid (25%). Kan CBS toelichten hoe deze regio's zijn afgebakend en uit welke provincies de regio's Noord, West en Zuid precies bestaan? Daarnaast vernemen wij graag hoe provincies die doorgaans tot regio 'Oost' worden gerekend in deze indeling zijn ondergebracht.
Antwoord	<p>Zie antwoord bij vraag 209</p> <p>1 Regio Noord I (Friesland, Groningen, Drenthe) en Noord II (Drenthe, Overijssel, Gelderland).</p> <p>2 Regio West: Regio Rotterdam, regio Amsterdam, regio Den Haag, regio Utrecht, regio Noord Holland (zonder Amsterdam),</p> <p>3 Regio Zuid (Limburg, Noord Brabant, Zeeland)</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



282.	Aanbestedingsleidraad 4.7	Kan CBS aangeven of het is toegestaan een voorblad aan de inschrijving toe te voegen dat niet wordt meegeteld binnen het maximaal toegestane aantal A4-pagina's?
Antwoord	Dit is toegestaan.	

Nr.	Betreft	Vraag
283.	NVI vraag 66	CBS geeft aan dat in uitzonderlijke gevallen een escalatiepunt bereikbaar en handelingsbekwaam moet zijn. Kan CBS nader toelichten wat in dit kader wordt verstaan onder 'handelingsbekwaam'?
Antwoord	<p>Van inschrijver wordt verwacht dat bij calamiteiten (denk aan ernstige persoonlijke incidenten tijdens werk of verstoringen in productie die impact hebben op uitzendkrachten) het CBS of de uitzendkracht indien nodig contact kan opnemen met het betreffende uitzendbureau. De voornaamste reden om contact op te kunnen nemen is in het geval zich een veiligheidsincident heeft voorgedaan. Direct informeren, afstemmen, communiceren met de formele werkgever is in die situaties belangrijk zodat adequate acties kunnen worden ondernomen. Vandaar de gebruikte term 'handelingsbekwaam'. Voor de volledigheid: deze situaties zijn uiterst zeldzaam.</p> <p>Bij overige situaties zoals uitval van kritische systemen en extreme weersomstandigheden kan het zijn dat direct overleg gewenst is. Dit heeft zich nog niet voorgedaan (verdergaande definities daarom nog niet te geven), maar als onderdeel van 'voorbereid op' wel noodzakelijk om in te regelen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
284.	NVI vraag 3 – Eis 60	CBS geeft aan dat zij de verdeling van migrerende inleenkrachten over de twee raamcontractanten coördineert en daarbij evenwicht, continuïteit en voorkeuren van de inleenkracht meeweegt. Kan CBS nader toelichten welke selectie- of verdelingscriteria hierbij concreet worden gehanteerd bij het toewijzen van migratiekandidaten aan de leveranciers?
Antwoord	<p>Bij de verdeling van migrerende inhuurkrachten over de raamcontractanten wordt rekening gehouden met de vooraf bepaalde verdeling, continuïteit van en voor de inhuurkracht, voorkeuren van de inhuurkracht en geografische of functionele beperkingen. Deze criteria zijn gericht op evenwicht, doelmatigheid en juridische correctheid.</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
285.	NVI vraag 65	CBS geeft aan dat Inschrijvers strategieën dienen te beschrijven om vroegtijdige uitstroom tijdens het opleidingstraject te beperken. Kan CBS aangeven welke maatregelen of aanpakken van huidige of eerdere leveranciers in de praktijk aantoonbaar hebben bijgedragen aan het verminderen van deze uitstroom?
Antwoord	Een belangrijke maatregel om vroegtijdige uitstroom te beperken is vooral het goed begrijpen en kunnen overbrengen wat de taak is van het CBS, welke eisen gesteld worden (en waarom) aan de functie én wat de werkzaamheden concreet inhouden.	

Nr.	Betreft	Vraag
286.	NVI vraag 49 & 64	Kan CBS nader toelichten welke meetpunten en KPI's concreet worden gehanteerd om te beoordelen of een kandidaat de opleiding toereikend heeft doorlopen, bijvoorbeeld op het gebied van gesprekskwaliteit, protocolnaleving en verwerkingssnelheid?
Antwoord	Dit is meer een inhoudelijke vraag voor de implementatieronde. Voorbeelden: Voor CAPI en Contactcenter (DCC) geldt dat E-learnings bijvoorbeeld minimaal met een cijfer 8 moeten worden afgerond. Verslagen n.a.v. een begeleiding in het veld dienen binnen 48 uur correct geüpload te zijn in de CBS Academy, etc.	

Nr.	Betreft	Vraag
287.	NVI-vraag 100	Kan CBS nader toelichten welk proces zij hanteert voor de risicoanalyse van door CBS ter beschikking gestelde werkmiddelen, zodat voor leveranciers inzichtelijk wordt wanneer een hulpmiddel als onveilig wordt aangemerkt?
Antwoord	CBS hanteert voor door haar ter beschikking gestelde werkmiddelen een interne risicoanalyse en beheersprocedure die is gebaseerd op de Arbowet en de daarop gebaseerde regelgeving. Voordat werkmiddelen aan Opdrachtnemers of derden ter beschikking worden gesteld, worden deze gecontroleerd op veiligheid, functionaliteit en onderhoudstoestand. De controle vindt plaats volgens een gestandaardiseerd proces, waarbij periodieke (her)keuringen worden uitgevoerd conform de frequentie die voortvloeit uit de aard en risicoklasse van het betreffende hulpmiddel. Een geconstateerd (mogelijk) gebrek of een (mogelijke) onveilige situatie ertoe leidt dat het hulpmiddel direct buiten gebruik wordt	



	gesteld. Een hulpmiddel wordt als onveilig aangemerkt wanneer uit inspectie, signalen van gebruikers (waaronder Opdrachtnemer), voorgevallen incidenten of andere relevante informatie blijkt dat de staat of werking daarvan niet (langer) voldoet aan de toepasselijke veiligheidsvoorschriften, gebruikscondities of interne richtlijnen van CBS.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
288.	indirecte schade	CBS geeft aan dat artikel 19 ARVODI 2025 een rijksbrede standaardverdeling hanteert ten aanzien van directe en indirecte schade en dat afwijking daarvan niet wenselijk is. Ter verduidelijking van de risicoverdeling verzoeken wij te bevestigen dat vergoeding van indirecte schade uitsluitend aan de orde kan zijn indien sprake is van een voldoende causaal verband met een toerekenbare tekortkoming van opdrachtnemer en voor zover deze schade op grond van artikel 6:98 BW in redelijkheid aan opdrachtnemer kan worden toegerekend.
Antwoord	Ja, dat kunnen wij bevestigen.	

Nr.	Betreft	Vraag
289.	Boete	CBS geeft aan dat het opnemen van een jaarlijks maximum voor de boete niet past binnen het rijksbrede ARVODI-kader. Ter voorkoming van cumulatie van sancties verzoeken wij te bevestigen dat eventueel verbeurde boetes wegens schending van de geheimhoudingsverplichting in mindering strekken op een eventuele schadevergoeding die uit dezelfde gebeurtenis voortvloeit.
Antwoord	Ja, dat kunnen wij bevestigen.	

Nr.	Betreft	Vraag
290.	NVI I vraag 88, subgunning 2 vraag d en e	In uw antwoord op vraag 88 geeft u als reactie: Inschrijvers wordt gevraagd beide situaties afzonderlijk te beschrijven. doelt u hiermee op dat vraag E toeziet op uitstroom van de uitzendkracht zelf en bij E door opdrachtnemer of het CBS dit als twee situaties, dus zoals gesteld in vraag D en E. of doelt u expliciet op deelvraag D waarbij u wenst de situaties uit te



		werken tussen a) op verzoek van CBS en b) op verzoek van opdrachtnemer, dus de nadruk op het verschil tussen het CBS en opdrachtnemer. graag uw toelichting hierop.
Antwoord	Het gaat enerzijds om de rol die u speelt ingeval niet goed functionerende uitzendkrachten en anderzijds om de ondersteuning die u richting opdrachtgever biedt bij vroegtijdig vertrek. Achtergrond hierbij is in hoeverre opdrachtnemer verantwoordelijkheid voelt en ondersteunt wanneer door opdrachtnemer aangeleverde kandidaten voortijdig afhaken dan wel niet goed functioneren.	

Nr.	Betreft	Vraag
291.	NVI I vraag 109 scholing	<p>Als antwoord op vraag 109 geeft u het volgende antwoord: 'Initieel' = voorbereiding dienstverband (pre start), eigen investeringen vóór/naast CBS training als dat nodig is om aan de eisen te voldoen. Dit is geen eis op zichzelf, de vraag is erop gericht of er in voorkomende gevallen bereidheid is tot mee investeren hierin in welke vorm dan ook. Bijvoorbeeld als onderdeel van een wervingsstrategie.</p> <p>Het door u gegeven antwoord maakt het voor inschrijver onduidelijk wat u daadwerkelijk wenst terug te zijn. Vraagsteller vraagt of u kunt bevestigen dat u bij deze vraag doelt op de opleidings- & ontwikkelingsmogelijkheden gedurende het dienstverband van de inhuurkracht bij CBS.</p> <p>In uw antwoord gaat u echter juist in op het begrip initieel wat maakt dat inschrijver leest dat u bij deze vraag enkel wenst dat inschrijver investeert in scholing voorafgaand aan de inzet van de uitzendkracht. Echter een uitzendkracht start direct met de training vanuit het CBS zelf, in welke mate is het dan wenselijk dat inschrijver gedurende deze periode ook trainingen gaat aanbieden. Wij willen u dan ook verzoeken om meer duidelijkheid te geven waarop deze vraag toeziet, voor of tijdens de inzet van de uitzendkracht, het antwoord zoals het er nu staat maakt namelijk dat het voor inschrijver totaal niet meer duidelijk is wat u wenst.</p>
Antwoord	De term 'initieel' verwijst inderdaad naar de aanvangssituatie van de uitzendkracht, dus als voorbereiding en eventueel als aanvulling op een (basis-) training. Het idee is dat potentiële kandidaten net iets te weinig kennis hebben of	



	vaardigheden bezitten waardoor ze niet geschikt zijn voor een functie, maar wellicht met een 'voorinvestering' het hiaat kunnen opvullen en dus wel geschikt zijn en goed kunnen starten met een (basis-) training.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
292.	NVI I vraag 111 subgunning 2	Als afsluiting van uw antwoord op vraag 111 geeft u aan, Details implementatieplan. Kunt u aangeven wat u hiermee bedoeld, of naar welk plan u verwijst.
Antwoord	Met "Details implementatieplan" wordt bedoeld een pragmatisch en gezamenlijk op te stellen plan van aanpak dat zorgt voor een soepele en doelmatige overgang naar de nieuwe uitzendpartner. Dit plan bevat afspraken, verantwoordelijkheden en mijlpalen voor beide partijen, om ervoor te zorgen dat de overgang gecoördineerd, efficiënt en met soepel verloopt.	

Nr.	Betreft	Vraag
293.	NVI I vraag 232	<p>In uw antwoord geeft u aan dat dit de voornaamste redenen zijn voor uitstroom tijdens het opleidingstraject:</p> <p>1) mismatch in verwachting over de aard van het werk, 2) werkdruk en werktijden; 3) beperkte affiniteit met telefonisch of veldwerk; 4) praktische combinatie met privé of andere baan; 5) en in mindere mate inhoudelijke geschiktheid.</p> <p>Als antwoord op deze vraag, anticiperend op bovenstaande punten verwacht het CBS dat Inschrijvers strategieën beschrijft om deze punten te ondervangen. Inschrijver is echter van mening dat deze punten ook voorafgaand aan de training, tijdens de selectie al geborgd kunnen worden. Het is inschrijver dan ook niet geheel duidelijk wat u exact wenst te ontvangen als antwoord op deze vraag. Zoals u het nu stelt wilt u enkel strategieën ontvangen die expliciet toezien op deze 4 punten. Kunt u een nadere uitleg wat u wenst, en of u enkel op deze vier punten een antwoord wil.</p>
Antwoord	Wij wensen een visie vanuit de opdrachtnemer hierop die blijkt van meerwaarde geeft in de uitvoering van de opdracht en die blijkt geeft van expertise. U hoeft zich daarom niet te beperken tot deze punten.	



Nr.	Betreft	Vraag
294.	Tarieventool NVI I meerdere vragen.	<p>Inschrijver heeft gebruik gemaakt van beide proefberekeningen die door de aanbestedende dienst beschikbaar zijn gesteld. Op basis van deze berekeningen, de verstrekte data, de Nota van Inlichtingen I, beide proefberekeningen en de gestelde voorwaarden ten aanzien van minimale marge en ziekte- en leeglooptdagen heeft inschrijver de TarievenTool doorgerekend.</p> <p>Op basis hiervan komt inschrijver tot de conclusie dat het binnen de huidige systematiek onmogelijk is om op het onderdeel prijs het maximale aantal van 500 punten te behalen. Alle variabelen waar inschrijver invloed op heeft, zoals marge, verzuim en leegloop, zijn op het minimaal toegestane niveau ingevuld. Zelfs in deze situatie blijft de berekende score aanzienlijk verwijderd van het maximale aantal punten.</p> <p>Hierdoor ontstaat de situatie dat inschrijvers per definitie punten missen, ongeacht hoe scherp of efficiënt de tarieven worden aangeboden. Dit achten wij disproportioneel en op gespannen voet staan met de beginselen van transparantie en gelijke behandeling zoals bedoeld in artikel 1.8 en 1.9 van de Aanbestedingswet 2012.</p> <p>Daarnaast volgt uit vaste aanbestedingsjurisprudentie dat een beoordelingssystematiek zodanig moet zijn ingericht dat de maximale score daadwerkelijk haalbaar is wanneer een inschrijver de meest gunstige aanbieding doet binnen de gestelde kaders (zie onder meer HvJ EU 4 december 2003, EVN/Wienstrom, C-448/01). Wanneer dit niet mogelijk is, ontbreekt een duidelijke en proportionele relatie tussen de beoordeling en de inschrijving.</p> <p>Daarnaast merkt inschrijver op dat de gehanteerde minimale waarden voor ziekte, leegloop en marge in de praktijk niet realistisch zijn. Als huidig leverancier heeft inschrijver zicht op de feitelijke uitvoering van de dienstverlening en kan worden vastgesteld dat het hanteren van deze minimale waarden niet overeenkomt met de werkelijkheid. Dit betekent dat zelfs</p>



		<p>wanneer inschrijver rekent met waarden die feitelijk niet uitvoerbaar zijn, het maximale aantal punten nog steeds niet kan worden bereikt.</p> <p>Gezien het feit dat prijs binnen de BPKV-systematiek voor 50% meeweegt in de beoordeling, heeft deze systematiek een zeer groot effect op de uiteindelijke rangschikking. In de huidige vorm leidt dit tot een situatie waarin een realistische en uitvoerbare inschrijving niet kan leiden tot de maximale score.</p> <p>Inschrijver verzoekt de aanbestedende dienst daarom de systematiek te heroverwegen en in het bijzonder het minimale uurtarief in de TarievenTool naar boven bij te stellen. Op dit moment staat dit tarief vastgesteld op €37,59. Alleen wanneer dit minimum wordt aangepast en het maximale tarief gelijke trend meebeweegt, ontstaat de mogelijkheid om een realistische en uitvoerbare inschrijving te doen én kan het maximale aantal punten binnen het prijscriterium daadwerkelijk worden bereikt. Op dit moment is dit verre van mogelijk, helemaal op basis van werkelijke data!</p>
Antwoord		<p>Nee, de systematiek wordt niet aangepast. Opdrachtgever heeft bewust gekozen voor deze systematiek en deze verdeling van Prijs en Kwaliteit. Opdrachtgever benadrukt dat de minimumprijsbepaling is bedoeld als ondergrens. De minimale prijsbepaling is gebaseerd op de minimale premies zoals vermeld in de Staatscourant en inderdaad op basis van beperkte voorzieningen voor ziekte en leegloop en daarmee wordt de ondergrens duidelijk. Daarbij is de bandbreedte behoorlijk ruim gesteld.</p> <p>Tot slot, Opdrachtgever stelt het niet verplicht om tegen de minimale inschrijfprijs in te schrijven.</p> <p>Zie ook het antwoord op vraag 267 en de aangepaste DEMO, MIN en MAX TarievenTool.</p>

Nr.	Betreft	Vraag
295.	Inleverdatum	Inschrijver spreekt haar waardering uit voor de inspanning van de aanbestedende dienst om in de planning rekening te houden met de vakantieperiode.



		<p>Tegelijkertijd merkt inschrijver op dat de publicatie van Nota van Inlichtingen I in de vakantieperiode heeft plaatsgevonden. Hierdoor kon de inhoudelijke analyse van de beantwoording en de verdere uitwerking van de inschrijving in de praktijk pas na afloop van deze periode volledig worden opgepakt.</p> <p>Zoals gebruikelijk binnen aanbestedingsprocedures ontstaat juist na publicatie van de eerste Nota van Inlichtingen een cruciale fase in het proces. De beantwoording van vragen leidt vaak tot nieuwe inzichten en aanvullende vragen ten behoeve van een tweede Nota van Inlichtingen. De beantwoording hiervan kan van wezenlijke invloed zijn op zowel de inhoudelijke als financiële uitwerking van de inschrijving.</p> <p>Op basis van de huidige planning resteert na publicatie van Nota van Inlichtingen II slechts een zeer beperkte termijn tot de inschrijfdatum. Deze termijn is naar het oordeel van inschrijver te kort om de verstrekte informatie zorgvuldig te analyseren en door te vertalen naar de inhoudelijke uitwerking van het voorstel, de prijsstelling en de interne besluitvorming. Gezien de aard en het aantal van de nog openstaande vragen en de mogelijke impact daarvan op de inschrijving, is het niet realistisch om te verwachten dat inschrijvers binnen deze termijn tot een zorgvuldig en goed onderbouwd voorstel te komen.</p> <p>Daarmee ontstaat het risico dat inschrijvingen moeten worden opgesteld op basis van onvoldoende tijd om de definitieve informatie uit Nota van Inlichtingen II volledig te verwerken. Dit staat op gespannen voet met het uitgangspunt dat inschrijvers voldoende gelegenheid moeten hebben om een zorgvuldige en realistische inschrijving op te stellen.</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid de inschrijftermijn met minimaal één week te verlengen, zodat inschrijvers voldoende tijd hebben om de antwoorden uit Nota van Inlichtingen II zorgvuldig te verwerken in hun inschrijving?</p>
Antwoord		De aanbestedende dienst begrijpt de opmerking van inschrijver en waardeert de toelichting op de ervaren planning.



	<p>De publicatie van Nota van Inlichtingen I heeft op 9 februari 2026 plaatsgevonden, niet in een landelijk of regionaal vastgestelde vakantieperiode. Met de termijn tot 10 maart is ruimschoots binnen de gebruikelijke termijnen gelegenheid geboden om de beantwoording te bestuderen en eventuele aanvullende vragen te stellen.</p> <p>De oorspronkelijke planning voorziet in publicatie van Nota van Inlichtingen II op 16 maart 2026 en sluiting van de inschrijving op 27 maart 2026. De termijn tussen deze data bedraagt 11 dagen en wordt door de aanbestedende dienst als voldoende beschouwd om de antwoorden uit de tweede Nota van Inlichtingen te verwerken. Deze termijn is in lijn met de geldende wettelijke kaders en gangbare aanbestedingspraktijk. Het is immers niet zo dat het schrijven pas na publicatie van de tweede Nota begint.</p> <p>Echter, door de aanpassing in de bijgevoegde TarievenTool biedt Aanbestedende dienst een extra mogelijkheid om een proefberekening aan te vragen en daarmee heeft Aanbestedende dienst besloten de Inschrijver tegemoet te komen met een verlenging van de inschrijftermijn. Zie daarvoor de nieuwe planning.</p>	
Nr.	Betreft	Vraag
296.	NVI I vraag 79, 80 TarievenTool	U stelt dat wanneer er toch een wijziging in de TarievenTool noodzakelijk is, dit na definitieve gunning wordt gedaan. Dit maakt dat de kostprijs wordt aangepast en de impact op de kostprijs nu niet te bepalen is, alsmede de hoogte van kostprijs om tot een bepaald aantal punten te komen. Wij willen u dan ook verzoeken om de elementen die impact hebben op de kostprijs voor inleveren def. te verwerken in de TarievenTool. De tool die opgesteld wordt ten tijde van voorlopige gunning kan dan ook niet meer aangepast worden. Wij willen u daarom verzoeken om het gestelde in vraag 79 en 80 in een nieuwe TarievenTool te verwerken. Indien de impact groot is willen wij u verzoeken om inschrijvers een laatste mogelijkheid te geven om een proefberekening op te vragen. Uiteraard willen wij u dan ook verzoeken om de MIN en MAX tarieven op deze wijzigingen aan te passen.
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 267. In de gewijzigde TarievenTool is eveneens de doorbetaling van toeslagen op ziekte-uren conform CAO Rijk verwerkt.	



	Aanbestedende dienst heeft besloten Inschrijvers de mogelijkheid te bieden een extra proefberekening aan te vragen. Zie daarvoor de aangepaste planning.
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
297.	NVI 51	Voor wat betreft migratie voorziet Inschrijver geen probleem om vast te houden aan de 520 uur norm (Eis 61). In artikel 2.9 staat echter ook aangegeven dat u uitzendkrachten na 520 gewerkte uren mag overnemen. Gezien de marktpraktijk waarin veelal wordt gewerkt met een duur van circa 1.040 uur en het feit dat een overname na 520 uur kan leiden tot hogere tarieven doordat werving- en selectiekosten in een kortere periode moeten worden terugverdiend, willen we u nogmaals verzoeken om het gestelde in artikel 2.9 te heroverwegen. Bent u bereid de eis aan te passen naar 1.040 uur of in elk geval 520 gewerkte uren en/of minimaal 6 maanden inzet?
Antwoord	Wij hebben begrip voor het verzoek, maar kunnen dit niet inwilligen. De eis van 520 gewerkte uren is een bewuste overweging en uitgebreid toegelicht. Ook zijn we daarin consistent met de huidige werkwijze uit vorige aanbesteding.	

Nr.	Betreft	Vraag
298.	NVI 52	We begrijpen dat een gedetailleerd overzicht niet mag, maar een verzuimpercentage per jaar is in het kader van AVG en privacy geen probleem. Uw huidige uitzendpartners dienen dit te kunnen verstrekken. Het is belangrijk in het kader van een eerlijk speelveld en transparantie, omdat dit gegevens zijn die uw huidige leverancier momenteel wel inzichtelijk heeft en hier mogen een prijsvoordeel mee kan behalen. Kunt u deze cijfers met inschrijvers delen?
Antwoord	<p>Het CBS beschikt niet over de formele verzuimregistraties van uitzendkrachten, aangezien de registratie van ziekteverzuim plaatsvindt bij de werkgever van de betreffende inleenkrachten. Deze gegevens maken geen onderdeel uit van de bij het CBS beschikbare aanbestedingsinformatie.</p> <p>Om inschrijvers tegemoet te komen, verstrekt het CBS ter indicatie interne, geaggregeerde managementinformatie over de afgelopen 12 maanden, voor zover betrekking hebbend op de inzet van interviewers met een verzuimduur tot maximaal 1 jaar:</p>	



	<p>Contactcenter: 9,35%</p> <p>Veldinterview: 6,71%</p> <p>Deze percentages zijn uitsluitend bedoeld als globale indicatie, zijn niet gebaseerd op formele verzuimregistraties van opdrachtnemers en kunnen afwijken van de feitelijke verzuimcijfers bij huidige of toekomstige opdrachtnemers. Aan deze cijfers kunnen geen rechten worden ontleend.</p> <p>De aanbestedende dienst acht hiermee voldoende informatie verstrekt om een inschrijving te kunnen opstellen. Het risico ten aanzien van ziekteverzuim en leegloop maakt onderdeel uit van de normale bedrijfsvoering van opdrachtnemer.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
299.	NVI 66	Kunt u een indicatie geven hoe vaak dit voorkomt per jaar?
Antwoord	Zie antwoorden op vragen 283	

Nr.	Betreft	Vraag
300.	NVI 66	Wat verwacht u in dergelijke gevallen qua acties van het uitzendbureau op het moment dat een uitzendkracht tegen deze problemen aanloopt?
Antwoord	In dergelijke gevallen verwachten we dat het uitzendbureau overleg pleegt met als doel eventuele schade en impact zo veel als mogelijk te beperken voor alle partijen.	

Nr.	Betreft	Vraag
301.	NVI 219	Wij begrijpen dat de raming onzeker is. Vanwege de onzekerheid zouden we u echter wel adviseren om het maximale bedrag van de raamovereenkomst te verhogen, om eventuele onzekerheden naar boven af te kunnen ronden. Neemt u dit advies over?
Antwoord	Nee, wij maken faire ramingen, die passend zijn in de gegeven situatie. Onzekerheden zijn geanalyseerd en beoordeeld en voor zover nu mogelijk verwerkt in de ramingen.	



Nr.	Betreft	Vraag
302.	NVI 200	Deze vraag bevat geen antwoord. Kunt u het antwoord alsnog verstrekken?
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 37 of vraag 304.	

Nr.	Betreft	Vraag
303.	NVI 202	Kunt u aangeven hoe vaak het voorkomt dat er een onvoldoende testuitslag is?
Antwoord	We behouden ons het recht voor om de test af te nemen bij twijfel over de geschiktheid van de aangeleverde kandidaat. Daar waar er geen twijfel over geschiktheid is zal een dergelijke test niet worden afgenomen.	

Nr.	Betreft	Vraag
304.	NVI 4/37/213	In vraag 4 benoemt u dat de huidige populatie Inleenkrachten bestaat uit 82 interviewers. In vraag 213 benoemt u vervolgens 16 Inleenkrachten op CCI en 63 Inleenkrachten op CAPI, samen 81 Inleenkrachten die gaan migreren. Echter in vraag 37 geeft u aan dat u verwacht dat er 110 interviewers gaan migreren. Deze antwoorden zijn tegenstrijdig met elkaar. Kunt u aangeven wat het verwachte aantal functies is dat zal migreren bij een nieuw contract?
Antwoord	Het antwoord op vraag 4 en 213 beoogt het aantal interviewers weer te geven ten tijde van de beantwoording van NVI1. Er is een verschil van 1 interviewer. Het antwoord op vraag 4 is het juiste antwoord. Het antwoord op vraag 37 geeft aan hoeveel interviewers naar verwachting gemigreerd worden. Dit zijn er 110, maar dit is een indicatie en biedt geen garantie voor minimale of maximale volumes. Het is een schatting op basis van de huidige inzichten.	

Nr.	Betreft	Vraag
305.	NVI 146	U geeft aan dat de gemiddelde arbeidsomvang bij het CBS 20 uur is. (1) Klopt onze aanname dat de 45% feestdagen dan als volgt wordt berekend: 36 uur (fulltime dienstverband) – 20 uur = 16 uur. 16 uur/ 36 uur = 45% kans dat feestdagen doorbetaald moeten worden?



		(2) zo niet, kunt u dan rekenkundig (middels een formule) onderbouwen hoe u aan dit percentage komt?
Antwoord	Nee, uw aanname klopt niet. Zie het antwoord op 267. Het percentage voor het doorbetalen van feestdagen is inmiddels aangepast in de nieuw gepubliceerde TarievenTool. Het percentage vertegenwoordigt de <i>kans</i> van feestdagen doorbetalen. (Iemand die bijvoorbeeld nooit op maandag en donderdag werkt krijgt 2 ^e paasdag, Hemelvaartsdag en 2 ^e pinksterdag immers niet uitbetaald, waardoor het niet nodig is om in de loonkostenfactor op te bouwen voor die dagen.).	

Nr.	Betreft	Vraag
306.	NVI 26	CBS geeft aan dat boetes proportioneel worden toegepast en dat eerst overleg en verbeterplannen worden ingezet. Kan CBS bevestigen dat van opdrachtnemer alleen een boete wordt gevorderd bij een toerekenbare schending van de geheimhoudingsplicht door de betreffende kandidaat?
Antwoord	CBS past contractuele boetes proportioneel toe en zet eerst overleg en verbetermaatregelen in, tenzij er sprake is van een ernstige of opzettelijke schending. Boetes worden alleen op de Opdrachtnemer verhaald indien sprake is van een aan Opdrachtnemer toerekenbare schending door vast personeel van Opdrachtnemer (conform definitie vraag 42). Bij schendingen door inhuurkrachten onder CBS-toezicht geldt primair CBS-verantwoordelijkheid; geen boete indien niet-toerekenbaar.	

Nr.	Betreft	Vraag
307.	NVI 51	De eis van raamovereenkomst artikel 2.9 impliceert dat overname voordat de genoemde termijn is bereikt wel gepaard gaat met kosten die Opdrachtgever aan Opdrachtnemer betaalt. In het licht van artikel 9a lid 2 Waadi is dat wel gebruikelijk in de markt. De aanbestedingsstukken voorzien echter niet in een berekeningsmethodiek om deze redelijke vergoeding te bepalen. Bent u bereid om hierbij aan te sluiten bij de volgende berekeningswijze: resterende uren x uurloon x loonsomfactor x 25%?
Antwoord	Het CBS is bereid hiervoor onderstaande berekeningsmethodiek op te nemen: Resterende uren x nominale marge.	



	De loonkostenfactor is bedoeld om de loonkosten van de uitzendkracht te betalen en dat hoeft na overname niet meer.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
308.	NVI 138	<p>Naar aanleiding van uw antwoord in de Nota van Inlichtingen verzoeken wij u alsnog expliciet te bevestigen dat de door u gevraagde managementinformatie uitsluitend betrekking heeft op de uitzendkrachten die in het kader van deze opdracht bij u worden ingezet, en dus niet op uitzendkrachten die door ons bij andere opdrachtgevers zijn geplaatst.</p> <p>Een deel van de gevraagde managementinformatie bevat persoonsgegevens. Zowel opdrachtgever als opdrachtnemer zijn daarmee gebonden aan de AVG. Dit houdt in dat persoonsgegevens uitsluitend mogen worden uitgewisseld indien hiervoor een geldige grondslag bestaat en de gegevensverwerking voldoet aan de eisen van noodzakelijkheid en proportionaliteit. Kunt u bevestigen dat u hiermee bekend bent en dat u zich aan deze uitgangspunten conformeert?</p>
Antwoord	<p>De managementinformatie (zoals gespecificeerd in het PvE) betreft uitsluitend de inleenkrachten die in het kader van deze opdracht bij CBS worden ingezet. Gegevens over uitzendkrachten bij andere opdrachtgevers vallen hierbuiten en hoeven niet te worden aangeleverd.</p> <p>AVG-conformiteit: CBS is volledig bekend met de AVG en conformeert zich aan de uitgangspunten van rechtmatigheid, noodzaak en proportionaliteit. De gevraagde (persoons)gegevens worden uitsluitend verwerkt indien een geldige grondslag aanwezig is, met minimale dataverzameling en passende waarborgen (zoals anonimisering waar mogelijk). Hiervoor wordt een verwerkersovereenkomst of gegevensdeeldeling afgesproken indien nodig (zie ook Nvi vraag 2, eis 65)</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
309.	NVI 135	Wij hebben op dit moment geen inzicht in de inhoud van de test, waardoor niet kan worden vastgesteld op basis waarvan een kandidaat de test met goed gevolg kan afronden. Kunt u aangeven wat de concrete beoordelingscriteria zijn die bij de



		<p>test worden gehanteerd, zodat gewaarborgd is dat de beoordeling objectief en transparant is?</p> <p>Kunt u daarnaast aangeven wat de concrete gevolgen zijn wanneer een kandidaat niet slaagt voor de test? Leidt dit tot beëindiging van de opdracht, of wordt in goed overleg bekeken welke passende vervolgstappen mogelijk zijn? Verder verzoeken wij u te verduidelijken wanneer de test wordt afgenomen. Zal deze test altijd vóór aanvang van de werkzaamheden plaatsvinden, of kan het voorkomen dat een kandidaat al is gestart voordat de test wordt uitgevoerd?</p>
Antwoord	Zie antwoord bij vraag 286.	

Nr.	Betreft	Vraag
310.	NVI 131/133	Kunt u aangeven hoe vaak het de afgelopen contractjaren is voorgekomen dat een overeenkomst binnen 5 werkdagen na aanvang opgezegd wordt?
Antwoord	In 2025 waren dit 4 interviewers, verdere gegevens zijn niet bekend.	

Nr.	Betreft	Vraag
311.	Nota van Inlichtingen vraag 131 & 193	Aanbestedende dienst geeft aan dat CBS zich niet houdt aan de opzegtermijnen van de abu CAO. Indien een inhuurkracht op basis van de CAO Rijk (gelijkwaardige beloning) recht heeft op een langere opzegtermijn of loondoorbetaling dan de commerciële opzegtermijn in de raamovereenkomst, wie draagt dan de kosten voor de frictie-uren die de opdrachtnemer wettelijk moet doorbetalen?
Antwoord	<p>De aanbestedende dienst is geen partij bij de arbeidsrechtelijke verhouding tussen opdrachtnemer en de door opdrachtnemer ingezette arbeidskrachten. De naleving van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de ABU-cao en overige arbeidsrechtelijke verplichtingen, ligt bij de opdrachtnemer.</p> <p>In de raamovereenkomst zijn de opzegtermijnen en beëindigingsvoorwaarden tussen aanbestedende dienst en opdrachtnemer vastgelegd, dit is een commerciële afspraak. Deze contractuele bepalingen zijn leidend voor de beëindiging van de opdracht. Eventuele verplichtingen die voor opdrachtnemer voortvloeien uit cao-bepalingen, wetgeving of individuele arbeidsovereenkomsten,</p>	



	<p>komen voor rekening en risico van opdrachtnemer, tenzij in de aanbestedingsstukken expliciet anders is bepaald.</p> <p>De verplichting tot toepassing van gelijkwaardige beloning conform de CAO Rijk ziet op de beloning van de ingezette arbeidskracht en strekt zich niet uit tot het overnemen van overige arbeidsvoorwaarden zoals opzegtermijnen of loondoorbetalingsverplichtingen.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
312.	Nota van Inlichtingen, vraag 11, 39	Aanbestedende dienst geeft aan dat naast de cao Rijk ook interne regelingen zoals gedragscodes en personeelsreglementen van toepassing zijn. Kunt u bevestigen dat deze reglementen op geen enkele wijze financiële verplichtingen bevatten zoals specifieke gratificaties, lokale toeslagen of vergoedingen die niet reeds expliciet in de TarievenTool of de SUGB zijn verwerkt?
Antwoord	Dat kan het CBS bevestigen.	

Nr.	Betreft	Vraag
313.	Nota van Inlichtingen, vraag 13	Aanbestedende dienst stelt dat ""CBS verstrekt per relevante functie en schaal de benodigde informatie (functieprofiel, schaal/trede, relevante toelagen en overige beloningscomponenten) in een aanvraag vóór de start van de Nadere Overeenkomst. En informatie via de TarievenTool. Deze informatie wordt vóór start van de Raamovereenkomst en bij relevante wijzigingen gedeeld met beide raamcontractanten op gelijke wijze. De beloningsregeling alsmede de keuzes die Aanbestedende dienst heeft gemaakt ten aanzien van de prijsafpraak over de arbeidsvoorwaarden, is verwerkt in de TarievenTool op pagina 7 van Bijlage 10. Als niet zittende partij is het onbekend of er naast het cao van Aanbestedende dienst nog organisatie, functie, of team specifieke AV gelden. Deze kunnen hierdoor niet goed worden ingeprijsd. Dit maakt dat de zittende partijen meer kennis bezitten. We verzoeken Aanbestedende dienst de huidige inrichting van gelijkwaardige beloning vooraf te delen om oneerlijke concurrentiepositie te voorkomen. Indien dit niet gedeeld kan worden, graag argumentatie waarom niet.



Antwoord	Het CBS kan bevestigen dat alle arbeidsvoorwaarden uit zowel de CAO Rijk als de personeelsregeling van CBS in de TarievenTool zijn verwerkt. Zie daarvoor de ondertekende PDF die is gedeeld met de inschrijvers bij deze tweede Nota.
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
314.	Nota van Inlichtingen, vraag 137 & 215	Aanbestedende dienst geeft aan dat scholing (circa 10 uur per jaar) verplicht kan worden gesteld en wordt vergoed conform eis 17. Valt de vergoeding van deze uren onder de loonkostenfactor in de Tarieven Tool, of moeten deze uren apart als gewerkte uren worden gedeclareerd tegen het reguliere uurtarief?
Antwoord	Opleidingsuren gelden als gewerkte uren en worden gedeclareerd tegen het reguliere uurtarief.	

Nr.	Betreft	Vraag
315.	Nota van Inlichtingen, vraag 145	In uw antwoord op vraag 145 geeft Aanbestedende dienst aan dat de voorzieningen niet in onderling overleg herzien mogen worden: "Nee, indien het percentage loondoorbetaling bij ziekte wijzigt is dit een gevolg van een wijziging van de beloningsregeling van de Opdrachtgever en zal dit worden verwerkt in de uitgangspunten van de TarievenTool.". Maar Aanbestedende dienst stelt dat wijzigingen in uw beloningsregeling wel verwerkt zullen worden in de TarievenTool. Begrijpt Inschrijver hieruit correct dat voorzieningen/tarieven via de TarievenTool dus worden, aangepast en daarmee feitelijk herzien, zodra de cao of beloningsregeling van de Opdrachtgever wijzigt?
Antwoord	Dat klopt. De juiste uitleg is: wijzigingen in de beloningsregeling worden verwerkt in de TarievenTool, dat kan evenwel leiden tot een wijziging in de hoogte van de voorzieningen.	

Nr.	Betreft	Vraag
316.	Nota van Inlichtingen, vraag 16	Aanbestedende dienst stelt dat er geen staartlast wordt betaald voor migrerende uitzendkrachten omdat de vergoeding een collectieve voorziening is die Aanbestedende



		dienst al heeft betaald. Kunt u bevestigen dat dit ook betekent dat de nieuwe opdrachtnemer gevrijwaard wordt van elke claim met betrekking tot het arbeidsverleden bij de vorige opdrachtgever, mocht de inzet bij Aanbestedende dienst onverhoopt eindigen voordat een nieuwe plaatsing elders is gerealiseerd?
Antwoord	<p>Nee, het CBS kan niet garanderen dat de nieuwe Opdrachtnemer niet op enig moment een transitievergoeding zou moeten uitbetalen voor een uitzendkracht die onvrijwillig vertrekt bij het CBS.</p> <p>Bij het karakter van uitzenden hoort juist de allocatiefunctie van het uitzendbureau en er is geen sprake van exclusieve terbeschikkingstelling (anders zou er immers sprake zijn van payroll). Dat betekent dat het voor kan komen dat een uitzendkracht die onvrijwillig vertrekt bij het CBS, doorbemiddeld moet worden en als dat niet lukt, moet de transitievergoeding betaald worden. Dat is precies de reden dat het belangrijk is dat de uitzendkrachten blijven vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten tijdens/na de migratie.</p>	

Nr.	Betreft	
317.	Nota van Inlichtingen, vraag 174	In antwoord 174 geeft Aanbestedende dienst aan dat alle CAPI teams standaard een maal per maand op een fysieke locatie in de eigen regio vergaderen. Begrijpt Inschrijver het dan goed dat regio Noord één fysieke locatie heeft, regio Zuid één fysieke locatie heeft en regio West één fysieke locatie heeft? Als Inschrijver het niet goed begrijpt kan Aanbestende dienst dan uitleg geven aan de verdeling.
Antwoord	Zie antwoord bij vraag 209. Er zijn in totaal 8 vergaderlocaties voor CAPI verdeeld over het land. Regio Den Haag en regio Rotterdam vergaderen op het kantoor van het CBS zelf te Den Haag/ Leidscheveen. De andere locaties (die gehuurd worden door opdrachtgever) liggen centraal in de eigen regio.	

Nr.	Betreft	
318.	Nota van Inlichtingen, vraag 184	U ziet meerwaarde in verhoogde fysieke aanwezigheid in Heerlen. Welke specifieke faciliteiten (werkplek, toegang tot overleggen) stelt het CBS beschikbaar aan de intercedent op deze dag om de verbinding met de operatie daadwerkelijk te maximaliseren?



Antwoord	<p>In de praktijk zien wij een regelmatige aanwezigheid van een vertegenwoordiging van de uitzendpartner bij het Contact Center in Heerlen. Met als doel om de samenwerking soepel te laten verlopen zal de vertegenwoordiging zeker de gelegenheid te spreken met contactpersonen bij het CBS. Voor de invulling van het bereiken van de doelstelling, met andere woorden welke vorm en frequentie, ligt open om te bespreken. We zien het voorstel om dit zo goed mogelijk te organiseren graag tegemoet. Er is een werkplek beschikbaar in de algemene ruimte bij het contact center en er is ruimte om werkplek te reserveren.</p>
----------	--

Nr.	Betreft	
319.	Nota van Inlichtingen, vraag 197	<p>In vraag 197 geeft u aan dat vergoedingen en overige aanspraken niet separaat gefactureerd kunnen worden. In de tarieventool op pagina 7 staat echter bij de onderdelen duurzaam werken en leren, bruto vergoedingen, netto vergoedingen, vaste uitkeringen, jubileumuitkeringen en eenmalige uitkeringen dat die apart afgerekend mogen worden. Uw antwoord lijkt dus in tegenspraak te zijn met wat er in de tarieventool staat. Kun u nogmaals bevestigingen of deze onderdelen separaat gefactureerd kunnen worden?</p>
Antwoord	<p>Vraag 197 luidt: Kunt u bevestigen dat vergoedingen en overige aanspraken in het kader van gelijkwaardige beloning, die niet in de kostprijs zijn opgenomen, separaat doorbelast mogen worden? Het antwoord op vraag 197 luidt: Zie pagina 7 van Bijlage 10.</p> <p>Daarmee wordt bedoeld dat op pagina 7 van de TarievenTool staat uitgewerkt op welke wijze de beloningsregeling van het CBS is verwerkt in de TarievenTool. Bijvoorbeeld op pagina 7 van Bijlage 10 staat dat, als er sprake is van een jubileumuitkering dat dit apart afgerekend wordt (er staat een kruisje bij jubileumuitkering in de kolom "apart afrekenen", dan betekent dit dat de jubileumuitkering separaat gefactureerd wordt. (Ergo, het is vanzelfsprekend dat dit niet is opgenomen in de loonkostenfactor omdat dit niet voor iedereen zal gelden.)</p>	



Nr.	Betreft	
320.	Nota van Inlichtingen, vraag 200	Aanbestedende dienst is vergeten antwoord te geven op vraag 200. Kan Aanbestedende dienst alsnog antwoord geven op deze vraag?
Antwoord	Zie antwoord op vraag 302.	

Nr.	Betreft	
321.	Nota van Inlichtingen, vraag 21	In uw antwoord op vraag 21 stelt Aanbestedende dienst voor om in de uitvoeringsfase een standaard bruikleenovereenkomst te hanteren. Om onze risico's en administratieve lasten voor inschrijving goed te kunnen inschatten, vraagt Inschrijver het volgende: <ol style="list-style-type: none"> Om welke ter beschikking gestelde middelen gaat het exact? Om welke locaties/werkplekken en functies betreft de bruikleenovereenkomst? Kan Aanbestedende dienst deze concept bruikleenovereenkomst nu al als bijlage bij deze NvI verstrekken, zodat de voorwaarden en aansprakelijkheden voor inschrijving transparant zijn?
Antwoord	<p>Ter beschikking gestelde middelen:</p> <p>De ter beschikking gestelde middelen omvatten alle benodigde middelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de functie, zoals beschreven in de aanbestedingsdocumenten. Dit omvat onder andere digitale ondersteuning zoals laptop, headset en eventueel andere technische en functionele benodigdheden die voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk zijn. De exacte lijst van middelen wordt in de uitvoeringsfase bepaald op basis van de functieprofielen en de specifieke behoeften van de opdrachtnemer.</p> <p>Locaties/werkplekken en functies:</p> <p>De bruikleenovereenkomst geldt voor alle werklocaties die zijn aangewezen in het kader van deze aanbesteding. De functies die onder deze bruikleenovereenkomst vallen, zijn in lijn met de functieprofielen en de opdrachtomschrijving die zijn vastgelegd in de aanbestedingsdocumenten. De inschrijver wordt opgenomen in het bruikleenregime voor de functie die hij of zij</p>	



	<p>in de uitvoeringsfase uitvoert.</p> <p>Beschikbaarheid van de bruikleenovereenkomst: Voorbeeld van de bruikleenovereenkomst wordt als bijlage opgenomen bij de aanbestedingsdocumenten en is beschikbaar gemaakt bij deze NVI publicatie.</p>
--	--

Nr.	Betreft	
322.	Nota van Inlichtingen, vraag 233	Aanbestedende dienst geeft aan dat het starten van meerdere uitzendkrachten tegelijk idealiter de voorkeur heeft. Wat is de maximale capaciteit van uw interne opleidingen per maand? Moet Inschrijver rekening houden met vaste startdata per kwartaal, maand of is er wekelijks instroom mogelijk?
Antwoord	Idealiter start er per maand (als dit qua capaciteit nodig is) 1 groep CAPI-interviewers en 1 groep telefonische interviewers. De maximale capaciteit per functie is 10 uitzendkrachten. Voor CCI zijn de aantallen veel lager en is er ook geen vaste startdatum. Dit wordt altijd vastgesteld in overleg met de uitzendbureaus. Voor CAPI ligt dat momenteel op 10-12 kandidaten landelijk per maand. Een basistraining CAPI start maandelijks op de 1 ^e werkdag van de maand.	

Nr.	Betreft	
323.	Nota van Inlichtingen, vraag 258	In antwoord 258 geeft Aanbestedende dienst aan dat voor feestdagen en kort verzuim niet van toepassing zijn in de loonkostenfactoren voor toeslagen. Inschrijver herkent zich hier niet in. Algemeen worden toelagen in de CAO van het Rijk wel meegenomen in de uitbetaling van de feestdagen. Het antwoord van Aanbestedende dienst komt dus niet overeen met het CAO. Kan Aanbestedende dienst hier opnieuw naar kijken?
Antwoord	Zie de nieuwe versie van de TarievenTool.	

Nr.	Betreft	
324.	Nota van Inlichtingen, vraag 49, 64, 65, 72, 73, 114, 181, 217, 232, 233	In de Nota van Inlichtingen wordt meerdermaals (vraag 49, 64, 65, 72, 73, 114, 181, 217, 232, 233) gesproken over het opleidingstraject. Inschrijver heeft een vraag in het kader van gelijke beloning. Mogen Inleenkrachten gebruiken maken van jullie eigen opleidingsplatform, coaching of



		duurzaam inzetbaarheidstrajecten buiten het opleidingstraject dat wordt aangeboden in de eerste twee maanden dienstverband?
Antwoord	Ja dat is toegestaan.	

Nr.	Betreft	
325.	Nota van Inlichtingen, vraag 52	In het antwoord van vraag 52 geeft Aanbestedende dienst aan geen verzuimpercentages te kunnen delen: "Het is belangrijk om te benadrukken dat de verzuimregistratie van uitzendkrachten niet in de handen ligt van het CBS, maar bij de uitzenddiensten of de werkgevers van de Inleenkrachten is vastgelegd." Inschrijver wil Aanbestedende dienst erop wijzen dat Aanbestedende dienst de verzuimpercentages kan opvragen bij de uitzenddiensten of de werkgevers van de Inleenkrachten. Inschrijver wil daarom Aanbestedende dienst alsnog vragen om de verzuimpercentages te delen. Wij begrijpen dat verzuimgegevens gevoelig kunnen zijn en dat individuele of herleidbare informatie niet gedeeld kan worden in verband met de Wet bescherming persoonsgegevens en de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Onze vraag is daarom nadrukkelijk niet gericht op individuele gegevens, maar uitsluitend op een eventueel beschikbaar geaggregeerd en niet-herleidbaar verzuimpercentage of een globale indicatie van het verzuimniveau binnen de verschillende functiegroepen (bijvoorbeeld CAPI-interviewers, CATI-interviewers, CCI-medewerkers en administratieve functies). Gaat Aanbestedende dienst akkoord met het delen van de verzuimpercentages van de afgelopen 12 maanden?
Antwoord	Zie antwoord 298.	

Nr.	Betreft	
326.	Nota van Inlichtingen, vraag 52	In artikel 4.18 is bepaald dat de voorzieningen voor ziekte en leegloop tijdens de looptijd niet gewijzigd mogen worden. In de eerste Nota van Inlichtingen, vraag 52, geeft Aanbestedende dienst echter aan geen verzuimcijfers te willen delen. Hierdoor kunnen inschrijvers dit risico niet reëel kwantificeren, wat noodzaakt tot het inrekenen van onnodig



		hoge risico opslagen in de tarieven. Is Aanbestedende dienst bereid om, in het kader van een reële prijsvorming, alsnog historische verzuimcijfers te delen of artikel 4.18 zodanig aan te passen dat een latere correctie mogelijk is? Zo nee, kan Aanbestedende dienst dit nader motiveren?
Antwoord	Zie antwoord 298.	

Nr.	Betreft	
327.	Nota van Inlichtingen, vraag 6, 208 & 235	Aanbestedende dienst houdt vast aan het recht om een vacature in te vullen met de eerst aangeleverde geschikte kandidaat. Kan Aanbestedende dienst objectieve criteria verstrekken op basis waarvan u besluit om geen gebruik te maken van de volledige reactietermijn van de mini-competitie? Dit is essentieel voor inschrijvers om hun wervingsproces (snelheid vs. kwaliteit) verantwoord in te richten zonder het risico op een ongelijk speelveld
Antwoord	CBS handhaaft het recht om een vacature in te vullen met de eerst geschikte kandidaat (eis 4 PvE), om continuïteit en snelheid te waarborgen bij urgente behoeften. Om een gelijk speelveld te garanderen en wervingsprocessen voorspelbaar te maken, hanteert CBS vroegtijdige invulling vóór afloop volledige reactietermijn in gevallen waar bij aanvraag snelheid van beschikbaarheid expliciet wordt genoemd of ingeval moeilijk beschikbare veldwerkers.	

Nr.	Betreft	
328.	Nota van Inlichtingen, vraag 60	In antwoord 60 geeft Aanbestedende dienst aan: "In de afgelopen contractperiode lag de belangrijkste uitdaging bij tijdige invulling van CAPI-functies in specifieke regio's" Welke bepaalde landelijke en dunbevolkte regio's bedoelt Aanbestende dienst precies?
Antwoord	Denk dan met name aan (naast de grote steden in de Randstad) Groningen-stad, Leeuwarden, Lelystad, Arnhem/Veenendaal, Eindhoven, Zaltbommel en de gehele provincie Zeeland.	



Nr.	Betreft	
329.	Nota van Inlichtingen, vraag 65	In antwoord 65 staat aangegeven dat Inleenkrachten uitstromen vanwege "werkdruk en werktijden". In antwoord 222 geeft Aanbestedende dienst aan dat de contractvormen voor CCI 20-28 uren per week betreft en voor CAPI 16-24 uren per week. Inschrijver is gezien de parttime werkweek benieuwd waar het volgens de huidige Inleenkracht dan aan ligt dat zij werkdruk ervaren. Kan Aanbestedende dienst hier meer context aangeven?
Antwoord	Redenen van mismatch zijn divers, werkdruk speelt hierin een beperkte rol. Voor CATI en CCI komt "werkdruk" niet als expliciete reden voor uitstroom, werktijden wel een enkele keer (als mensen uiteindelijk toch niet in de avond willen werken). Bij CAPI komt wel een enkele keer voor dat een kandidaat een andere baan kan hebben ernaast of andere (zorg) taken en daardoor meer ballen hoog te houden heeft. Er heerst dan een gevoel hebben van "altijd aan" staan en men ervaart moeite dit te managen. Voor CAPI zijn de uren overigens 16-24 uur.	

Nr.	Betreft	
330.	Nota van Inlichtingen, vraag 65	Aanbestedende dienst noemt als belangrijkste redenen voor uitval een mismatch in verwachting over de aard van het werk en de werktijden. Zijn er specifieke locaties of regio's waar de uitval na de training hoger is dan het gemiddelde? Is Aanbestedende dienst bereid om beeldmateriaal of casuïstiek beschikbaar te stellen die Inschrijver kan gebruiken in de wervingsfase om kandidaten een nog reëler beeld te geven van de dagelijkse praktijk van een veldinterviewer?
Antwoord	Harde cijfers over de uitval na training zijn er niet, maar gevoel heerst dat dit optreedt in de grote steden. Dit kunnen we beschikbaar stellen. Vooraf bij het kennismakingsgesprek met opdrachtgever wordt een "welkom bij CBS" E-learning geleverd. Dit vormt samen met het intake- gesprek vanuit uitzendbureau een goede basis voor het kennismakingsgesprek met opdrachtgever.	



Nr.	Betreft	
331.	Nota van Inlichtingen, vraag 65 & 114	De mismatch in verwachting over de aard van het werk is een belangrijke reden voor uitstroom. Kan Aanbestedende dienst geanonimiseerde data delen over het profiel van de 15 uitzendkrachten die in 2025 binnen een maand stopten (bijv. eerdere werkervaring, opleidingsniveau)? Dit stelt ons in staat onze werving en selectie aan te scherpen.
Antwoord	Deze informatie is helaas niet beschikbaar.	

Nr.	Betreft	
332.	Nota van Inlichtingen, vraag 66	Inschrijver haalt uit antwoord 66 dat bereikbaarheid tot 21:00 uur wenselijk is. Om deze bereikbaarheid zo goed mogelijk vorm te geven heeft Inschrijver de volgende vragen: 1. Wat wordt er van Inschrijver verwacht bij storingen in kritische systemen tijdens een onderzoeksperiode? 2. Wat wordt er van Inschrijver verwacht bij extreme weersomstandigheden die invloed hebben op het werk? En wat verstaat u onder extreme weersomstandigheden? 3. Hoe vaak is het afgelopen jaar, 2025, voorgekomen, dat er contact opgenomen moest worden tussen 18:00 en 21:00 uur. Is dit een enkele keer geweest of komt dit structureel voor? Voor Inschrijver is dit belangrijk om te weten hoe de dienstverlening in te richten.
Antwoord	Zie ook antwoorden op vraag 283, 299.	

Nr.	Betreft	
333.	Nota van Inlichtingen, vraag 66 & 115	Aanbestedende dienst noemt veiligheidsincidenten bij veldwerkers als voorbeeld voor bereikbaarheid buiten kantooruren. Is er een protocol waarin staat welke acties het CBS in eerste instantie zelf onderneemt via de regiomanagers en op welk exact punt de opdrachtnemer moet overnemen?
Antwoord	Het CAPI veldwerk kent een eigen handboek veiligheid en kent op dit gebied diverse protocollen. Het blijft maatwerk wanneer een opdrachtnemer na een incident moet overnemen en is situatie afhankelijk. In de praktijk vindt er dan in zo een situatie geregeld overleg plaats tussen uitzendbureau en opdrachtgever.	



Nr.	Betreft	
334.	Nota van Inlichtingen, vraag 73	In vraag 73 geeft Aanbestedende dienst aan "Er zijn ca 15 uitzendkrachten in 2025 gestopt binnen 1 maand." Inschrijver heeft ter verduidelijking de volgende vragen: 1. Hoe veel uitzendkrachten zijn er in 2025 in totaal gestart? 2. En hoe veel uitzendkrachten zijn er in totaal uitgestroom na 2 maanden?
Antwoord	1.Er zijn er ca 73 gestart (zie vraag 266) 2.Dit zijn er ca 21 die zijn gestopt	

Nr.	Betreft	
335.	Nota van Inlichtingen, vraag 74	In vraag 74 geeft Aanbestedende dienst de volgende verdeling van CATI aan: "25% Noord, 50% West en 25% Zuid". Daarnaast geeft Aanbestende dienst in vraag 60 aan vooral moeite te hebben met de werving in de randstad en dunbevolkte regio's. Maar als u kijkt naar de verdeling Noord, West en Zuid, met welke regio heeft Aanbestende dienst dan het meeste moeite van deze drie?
Antwoord	Met name in de grote steden in de Randstad verloopt het vinden van goed personeel erg moeizaam. Amsterdam en Rotterdam steken daar verreweg het meeste bovenuit, gevolgd door Den Haag en Utrecht.	

Nr.	Betreft	
336.	Nota van Inlichtingen, vraag 74	In vraag 74 spreekt Aanbestende dienst over de drie regio's Noord, West en Zuid. Inschrijver is hierom benieuwd wat zijn de grenzen van de regio's Noord, Zuid en West? Dus:waar begint de ene regio en waar start de andere regio?
Antwoord	De regio's zijn in grote lijnen als volgt ingedeeld: Noord: provincies Friesland, Groningen, Drenthe , Overijssel, Gelderland, Noordoost Polder, Flevopolder minus Almere West: provincies Noord Holland , Zuid Holland, Utrecht en Almere Zuid: provincies Limburg, Brabant en Zeeland	



Nr.	Betreft	
337.	Nota van Inlichtingen, vraag 74 & 117	Aanbestedende dienst geeft een historische verdeling van 25% Noord, 50% West en 25% Zuid. Kunt u per regio aangeven wat de piek-dal verhouding is gedurende het jaar? Dit helpt ons om te bepalen of we per regio een vaste kern interviewers moeten aanhouden of dat we een zeer flexibel pool moeten bouwen voor specifieke projecten
Antwoord	Omwille van kwaliteit en continuïteit streven wij naar een zo stabiel mogelijke bezetting van ons veldwerk. De flexibiliteit regelen wij in beperkte mate met op- en afschalen van uren. Minimaal 20 uur per week, maximaal 24 uur per week.	

Nr.	Betreft	
338.	Nota van Inlichtingen, vraag 79 en 80	Aanbestedende dienst geeft in de antwoorden op vragen 79 en 80 aan dat indien de tarieventool op beide punten niet correct is, deze na definitieve gunning aangepast wordt. Dit zorgt voor onduidelijkheid voor de inschrijvers omdat zij nu een tarief moeten afgeven op basis van een incorrecte tool. Hierdoor weten ze niet of ze de fouten moeten meenemen in hun prijsstelling of niet. Wij zien graag dat u een antwoord geeft voor de sluiting van de inschrijving zodat inschrijvers weten waar ze aan toe zijn.
Antwoord	Zie de nieuwe TarievenTool. Dat is de TarievenTool die zal leiden tot de inschrijfprijs van de Inschrijvers.	

Nr.	Betreft	
339.	Nota van Inlichtingen, vraag 80	Aanbestedende dienst geeft in vraag 80 aan "Indien de TarievenTool op dit punt gewijzigd moet worden, zal dat na de definitieve gunning gebeuren." U geeft dus aan dat de TarievenTool op het punt, dat toeslagen niet uitbetaald worden bij de 64 verlofuren die in het IKB zitten, niet correct is. 1. Inschrijver wil Aanbestedende Dienst erop wijzen dat de prijs, en dus ook het TarievenTool waarmee Inschrijver inschrijft, bindend is. De TarievenTool kan dus, conform de aanbestedingswetgeving, niet na de definitieve gunning aangepast worden. Hierom willen wij Aanbestedende Dienst



		<p>vragen om het TarievenTool naar aanleiding van de Nota van Inlichtingen 2 aan te passen.</p> <p>2. Daarnaast wil Inschrijver dan vragen om een nieuwe proefberekening. Aangezien Inschrijver, na aanpassing, wenst gebruik te maken van de proefberekening ter controle.</p> <p>Gaat Aanbestedende dienst hiermee akkoord? Indien u niet akkoord, met beide punten, kan gaan, wenst Inschrijver hiervoor een argumentatie.</p>
Antwoord	<p>Zie het antwoord op vraag 338.</p> <p>Met de nieuwe TarievenTool heeft Aanbestedende dienst besloten de Inschrijvers de mogelijkheid te bieden een nieuwe proefberekening aan te vragen, zie daarvoor de nieuwe planning.</p>	

Nr.	Betreft	
340.	Nota van Inlichtingen, vraag 81	<p>Het antwoord van Aanbestedende dienst vraag 81 is naar volledigheid. U geeft aan dat bij ziekte na einde dienstverband artikel 29.4 van de ABU/NBBU CAO geldt, maar dat is niet de reden van mijn vraag. De gestelde vraag van Inschrijver gaat over artikel 8.3 van de CAO Rijk. Hier staat dat werknemers bij arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband recht hebben op 100% doorbetaling van hun loon. In het kader van de gelijkwaardige beloning (artikelen 21 lid 1 en 34a lid 2 van de ABU/ NBBU CAO) moet de uitzendonderneming dit in dezelfde mate compenseren. De uitzendkracht heeft dus recht op 100% doorbetaling van zijn of haar loon tijdens het ziektejaar in plaats van 90%. Bovendien komt de premie voor deze doorbetaling voor 100% voor rekening voor de werkgever, waardoor de inhouding bij de uitzendkracht hiervoor ook gecompenseerd moet worden. Inschrijver kan ervoor kiezen om dit op een andere wijze te compenseren. Feit blijft dat de huidige opzet van de tarievenTool geen rekening mee houdt, vandaar nogmaals ons verzoek om de tool op dit punt aan te passen.</p>
Antwoord	<p>Op pagina 6 van Bijlage 10 kunt u zien dat de TarievenTool rekening houdt met 100% doorbetaling bij ziekte in het eerste jaar.</p>	



Nr.	Betreft	
341.	Nota van inlichtingen , vraag 121	<p>Aanbestedende dienst geeft in vraag 121 "beoordeling op borging kwaliteit, continuïteit en dekking door Inschrijver is van primair belang, ongeacht of het door Inschrijver zelf of onderaannemer wordt uitgevoerd." Hierover heeft Inschrijver de volgende vraag: wij overwegen in te schrijven met een onderaannemer (uit onze eigen Holding) waarvan de de uitzendkrachten daadwerkelijk ter beschikking worden gesteld en verloond worden. Indien wij hiervoor kiezen benoemen wij de betreffende onderaannemer in de Uniforme Eigen Verklaring. En vullen wij de Tarieventool vanuit de naam, kostprijs etc van de betreffende onderaannemer in. Heeft Inschrijver dit op de juiste wijze vorm of zijn er nog andere zaken die wij moeten invullen? Graag uw antwoord hierop. Voor de duidelijkheid er is niet sprake van een combinatie zoals omschreven in Aanbestedingsleidraad Uitzendkrachten, Combinatie/samenwerkingsverband (pagina 16) wij blijven als inschrijver volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van de volledige overeenkomst inclusief de uitvoering van de onderaannemer.</p>
	<p>U dient het invulblad in te vullen met de getallen van de verlonende BV. Dat betekent dat <i>alle</i> getallen die u invult (en onderbouwt) vanuit de verlonende BV afkomstig dienen te zijn. Met andere woorden, de kosten die u opneemt in de TarievenTool dienen de kosten te zijn van de BV waaruit de medewerkers die terbeschikking gesteld worden aan het CBS daadwerkelijk verloond worden. (Zie ook Bijlage 13)</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
342.	Nvl 1 – vraag 21 + 136 + 201 + 253	<p>In antwoord 21 van de Nvl 1 erkent de Aanbestedende Dienst dat schade aan of verlies van bedrijfsmiddelen primair tussen het CBS en de Inhuurkracht geregeld dient te worden en verklaart u zich bereid om een standaard-bruikleenovereenkomst te hanteren. Echter, in de huidige tekst van artikel 3.13 sub k blijft de bepaling staan dat de Opdrachtnemer deze zaken aan de Opdrachtgever vergoedt indien de Inhuurkracht dit nalaat.</p>



		Bent u bereid artikel 3.13 sub k zodanig aan te passen dat de financiële verantwoordelijkheid voor verlies of beschadiging van goederen volledig bij de Inhuurkracht (via de bruikleenovereenkomst met CBS) komt te liggen en de vergoedingsplicht van de Opdrachtnemer aan de Opdrachtgever komt te vervallen? Zo nee, kunt u dit dan gemotiveerd toelichten?
Antwoord	<p>De aanbestedende dienst is niet bereid artikel 3.13 sub k aan te passen. Zoals aangegeven in antwoord 21 van Nota van Inlichtingen 1 is de aanbestedende dienst bereid om bij inzet van bedrijfsmiddelen gebruik te maken van een standaard bruikleenovereenkomst tussen de aanbestedende dienst en de inhuurkracht. Deze bruikleenovereenkomst heeft tot doel de feitelijke terbeschikkingstelling van bedrijfsmiddelen aan de inhuurkracht te regelen. Dit laat onverlet dat de opdrachtnemer op grond van de overeenkomst en de toepasselijke ARVODI verantwoordelijk blijft voor de door hem ingezette arbeidskrachten en de nakoming van de verplichtingen die daaruit voortvloeien. De bepaling in artikel 3.13 sub k strekt ertoe dat de aanbestedende dienst schade kan verhalen op de opdrachtnemer indien schade aan of verlies van bedrijfsmiddelen ontstaat in het kader van de uitvoering van de opdracht en deze niet op de inhuurkracht kan worden verhaald.</p> <p>De aanbestedende dienst acht deze risicoverdeling proportioneel en in overeenstemming met de aard van de opdracht. De aanbestedingsstukken worden op dit punt niet gewijzigd.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
343.	Nvl 1 – vraag 26 + 203	In de antwoorden 26 en 203 van de Nvl 1 houdt de aanbestedende dienst vast aan de boeteclausules zoals opgenomen in de Raamovereenkomst (art. 7.1), waarbij per overtreding een boete van € 10.000,- wordt gesteld zonder dat hieraan een jaarlijks maximum is verbonden. Inschrijver verzoekt u dringend deze bepalingen te heroverwegen. Conform Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit dient een aanbestedende dienst terughoudend te zijn met boeteclausules, zeker wanneer er reeds voldoende andere pressiemiddelen voorhanden zijn.. Een ongelimiteerde boete is



		<p>inherent disproportioneel. Bovendien zijn boetes per definitie onverzekerbaar. Voor een beursgenoteerde onderneming is het onder de Corporate Governance Code niet toegestaan om contracten te tekenen met een potentieel ongelimiteerd financieel risico. In samenhang met de discussie over de definitie van 'Personeel' (zie vraag 42/155), zou de Opdrachtnemer thans boeteplichtig zijn voor gedragingen van Inhuurkrachten op de werkvloer van het CBS. Dit is juridisch onhoudbaar daar de feitelijke aansturing bij de Opdrachtgever ligt.</p> <p>Bent u, ter borging van een evenwichtige overeenkomst en een gelijk speelveld, bereid om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De boeteclausules in hun geheel te laten vervallen en te vertrouwen op de wettelijke middelen van schadevergoeding en ontbinding? 2. Indien u aan de boetes vasthoudt, deze te maximeren tot een totaalbedrag van € 50.000,- per jaar? 3. Expliciet vast te leggen dat boetes uitsluitend verbeurd kunnen worden door toerekenbaar handelen of nalaten van het vaste (kantoor)personeel van de Opdrachtnemer en uitdrukkelijk niet door Inhuurkrachten? <p>Indien u hier niet toe bereid bent, verzoekt Inschrijver u om — mede in het licht van de Gids Proportionaliteit — specifiek te motiveren waarom een ongelimiteerde en onverzekerbare boete in deze opdracht noodzakelijk en proportioneel wordt geacht.</p>
Antwoord	Zie antwoord op vraag 269.	

Nr.	Betreft	Vraag
344.	Nvl 1 – vraag 42 + 155	In antwoord 42 van Nvl 1 geeft u enerzijds aan akkoord te zijn met een onderscheid tussen 'Inhuurkrachten' en 'Personeel van Opdrachtnemer', maar stelt u in de laatste zin dat Inhuurkrachten desondanks vallen onder de definitie van 'Personeel van Opdrachtnemer' uit de ARVODI. Dit leidt tot een onacceptabele verschuiving van risico's. Op basis van de



		<p>ARVODI-systematiek is de Opdrachtnemer immers volledig aansprakelijk voor alle handelen en nalaten van 'Personeel', terwijl Inhuurkrachten feitelijk onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever (CBS) werken.</p> <p>U verwijst in uw antwoorden herhaaldelijk naar het 'rijksbrede ARVODI-kader'. Inschrijver wijst u erop dat de Rijksoverheid voor inhuur van uitzendkrachten juist de specifieke "Raamovereenkomst ARVODI-2018 inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten op basis van een Uitzendovereenkomst" heeft ontwikkeld, omdat de reguliere ARVODI niet toeziet op terbeschikkingstelling. In deze specifieke Rijksstandaard is de definitie van Personeel van Opdrachtnemer expliciet aangepast: "Personeel van Opdrachtnemer: de [...] personeelsleden of hulppersonen, niet zijnde een Flexibele Arbeidskracht, die krachtens de Raamovereenkomst onder zijn verantwoordelijkheid werken."</p> <p>Door deze standaarddefinitie van het Rijk voor inhuur niet over te nemen, creëert u een disbalans waarbij de Opdrachtnemer instaat voor zaken op uw werkvloer waar zij geen zeggenschap over heeft. Bent u bereid om alsnog de Rijksstandaard voor inhuur te volgen en de definitie van 'Personeel' in de Raamovereenkomst expliciet te beperken tot het vaste personeel van de Opdrachtnemer (zoals recruiters en accountmanagers)? Zo niet, hoe motiveert u dat u afwijkt van de specifieke Rijksbrede voorwaarden voor inhuur ten nadele van de Opdrachtnemer?</p>
Antwoord	<p>Het woordje "NIET" was abusievelijk weggefallen in het antwoord op vraag 42 NVI1. Dit is gecorrigeerd. Wij zijn bereid de definitie te beperken tot het vaste personeel van de Opdrachtnemer. Inhuurkrachten (zoals uitzendkrachten) worden niet beschouwd als "personeel van de opdrachtnemer", omdat zij onder leiding en toezicht van de opdrachtgever werken. Hierdoor valt de aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door deze krachten primair onder de verantwoordelijkheid en verzekering van de opdrachtgever, aangezien het uitzendbureau geen invloed heeft op de dagelijkse uitvoering en preventie van risico's.</p>	



Nr.	Betreft	Vraag
345.	Nvl 1 – vraag 44	<p>In uw antwoord op vraag 44 stelt u dat de door Inschrijver voorgestelde regeling omtrent aansprakelijkheid en de wettelijke zorgplicht (art. 7:658 BW en art. 6:170 BW) "onvoldoende aansluit bij het rijksbrede ARVODI-kader". Inschrijver wijst u er echter op dat de Rijksoverheid specifiek voor de inhuur van uitzendkrachten de "Raamovereenkomst ARVODI inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten op basis van een Uitzendovereenkomst" heeft ontwikkeld.</p> <p>In deze officiële Rijksstandaard voor inhuur zijn in de artikelen 10 en 11 exact de bepalingen opgenomen die Inschrijver voorstelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een expliciete bevestiging van de zorgplicht van de Opdrachtgever conform art. 7:658 lid 4 BW (artikel 10 van de Rijksstandaard); 2. Een bevestiging van de aansprakelijkheid van de Opdrachtgever voor schade veroorzaakt door Inhuurkrachten conform art. 6:170 BW, omdat zij onder diens leiding en toezicht werken (artikel 11.1 van de Rijksstandaard). <p>Aangezien het CBS herhaaldelijk stelt het rijksbrede ARVODI-kader te volgen, vraagt Inschrijver u waarom u voor deze specifieke opdracht afwijkt van de door het Rijk zelf vastgestelde raamovereenkomst-standaard voor inhuurkrachten. Bent u alsnog bereid om de artikelen 10 en 11 uit de officiële "Raamovereenkomst ARVODI inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten" integraal over te nemen in de Raamovereenkomst voor deze aanbesteding? Zo niet, hoe motiveert u dat u afwijkt van de specifieke Rijksvoorwaarden voor inhuur ten nadele van de Opdrachtnemer?</p>
Antwoord	Ja, wij zijn bereid om de artikelen 10 en 11 uit de officiële "Raamovereenkomst ARVODI inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten" integraal over te nemen in de Raamovereenkomst voor deze aanbesteding.	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------



346.	Nvi 1 – vraag 51 + 134 + 192 + 224	In uw antwoord op vraag 51 stelt u dat een termijn van 520 gewerkte uren bij een parttime kracht vergelijkbaar is met een termijn van 1040 uren bij fulltime inzet. In tijdsduur is dit misschien het geval, maar het is niet voor niets dat een termijn in uren wordt afgesproken. Immers, opdrachtnemer verricht veel inspanningen om kandidaten te werven en dan dient er ook een minimaal aantal uren gefactureerd te kunnen worden om de kosten van de werving en selectie terug te verdienen. Dat lukt niet in het geval van overname na slechts 520 gewerkte uren. Wij verzoeken u dringend om uw antwoord op deze vraag te heroverwegen en overnametermijn aan te passen naar 1040 gewerkte uren. Kunt u hiermee instemmen, graag uw onderbouwde reactie.
Antwoord	Zie antwoord 297.	

Nr.	Betreft	Vraag
347.	Nvi 1 – vraag 81	<p>In antwoord 81 stelt de Aanbestedende Dienst dat inhuurkrachten na einde opdracht terugvallen op de standaard ABU-ziekteregeling omdat zij niet "exclusief" (op basis van payroll) zouden worden ingezet. Inschrijver wijst u erop dat deze motivering niet aansluit bij de per 1 januari 2026 vigerende juridische kaders.</p> <p>Voor het recht op gelijkwaardige beloning, zoals dat sinds de invoering van de nieuwe ABU-CAO bestaat, is niet relevant of een inhuurkracht wel of niet exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever. De totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket dient gelijkwaardig te zijn aan die van de eigen medewerkers van de Opdrachtgever. Indien een inhuurkracht vanuit een opdracht bij het Rijk ziek uit dienst gaat, kan deze kracht op basis van het gelijkwaardigheidsbeginsel aanspraak maken op de arbeidsvoorwaarden uit de CAO Rijk (o.a. art. 8.3), ook als deze pas tot uitkering komen na einde opdracht en/of dienstverband. Dit houdt in dat zij recht hebben op een aanvulling tot 100% van het loon gedurende de Ziektewet-periode die direct aansluit op dat dienstverband.</p>



		<p>Inschrijver acht het handhaven van een Tarieventool die niet voorziet in deze wettelijke looncomponenten disproportioneel. Het legt een eenzijdig financieel risico bij de Opdrachtnemer voor kosten die direct voortvloeien uit de door de Opdrachtgever gehanteerde arbeidsvoorwaarden.</p> <p>In het kader van een transparante kostprijberekening verzoekt Inschrijver u om:</p> <p>De Tarieventool zodanig aan te passen dat de (inhouding van de) werknemersbijdrage AZW niet langer wordt meegenomen in de berekening van de loonsomfactoren voor deze opdracht; In de berekening van de premie AZW (als onderdeel van de werkgeverslasten) uit te gaan van de feitelijke kosten voor een aanvulling tot 100% bij ziekte na afloop van het dienstverband, conform de CAO Rijk.</p> <p>Indien u niet bereid bent de Tarieventool aan te passen, hoe motiveert u dan dat deze inrichting — die de Opdrachtnemer belemmert in het voldoen aan de eisen van Gelijkwaardige Beloning — in lijn is met het proportionaliteitsbeginsel? Het betreft immers een correcte uitvoering van uw eigen CAO.</p>
Antwoord		<p>Uitzendkrachten blijven te allen tijde vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten. Volgens Opdrachtgever geldt de gelijkwaardige beloning (conform CAO Rijk en de beloningsregeling van het CBS) tijdens de looptijd van de uitzendovereenkomst.</p> <p>In de TarievenTool zoals bijgevoegd is de beloningsregeling van de Opdrachtgever verwerkt. Daarin heeft Opdrachtgever ervoor gekozen om zaken mee te nemen op basis van de kans waarop dit zal kunnen voorkomen. (Zie het percentage doorbetalen bij feestdagen.)</p> <p>Uw vraag en uw opmerking houden geen rekening met de voorwaardelijkheid (de opsomming) zoals deze geldt voor artikel 8.3.</p> <p>Het weglaten van de werknemersbijdrage van de AZW doet geen recht aan de CAO voor Uitzendkrachten.</p> <p>Opdrachtgever wenst middels de TarievenTool te komen tot de uiteindelijke prijsafspraken en stelt, dat mocht u van mening zijn extra funding nodig te hebben voor de uiteindelijke doorbetaling bij ziekte, dat u dit middels de AZW kunt</p>



	invullen in het Invulblad. Voor de volledigheid, u dient uw premies te onderbouwen via Bijlage 13a.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
348.	Nvl 1 – vraag 99	<p>In antwoord 99 van de Nvl 1 spreekt de aanbestedende dienst over verhaal van schade bij "ernstige of structurele nalatigheid" bij de toepassing van gelijkwaardig belonen. Inschrijver wijst erop dat de tekst van artikel 4.34 in de concept-raamovereenkomst een algemene bepaling betreft inzake de controle op juiste calculaties en/of uurtarieven en belastingafdrachten. In de tekst van dit artikel wordt niet verwezen naar de (complexiteit van de) gelijkwaardige beloning. De overgang naar 'Gelijkwaardig Belonen' per 1 januari 2026 is de grootste wijziging in de uitzendsector in decennia.</p> <p>Met antwoord 99 introduceert de Aanbestedende Dienst echter een geheel nieuwe en vergaande interpretatie van dit artikel, waarbij het wordt ingezet als grondslag voor het verhalen van gevolgschade bij onjuistheden in de gelijkwaardige beloning. Inschrijver acht het onjuist en disproportioneel om een algemeen controle-artikel via een Nota van Inlichtingen te transformeren tot een aansprakelijkheidstitel voor de complexe materie van gelijkwaardig belonen, zeker daar de Opdrachtgever zelf de bronhouder is van de benodigde informatie.</p> <p>Bent u bereid om — nu u zelf de koppeling legt met gelijkwaardige beloning en 'ernstige nalatigheid' — artikel 4.34 expliciet te beperken tot toerekenbare directe schade en de aansprakelijkheid voor gevolgschade/indirecte schade integraal te schrappen?</p>
Antwoord	Nee, daar zijn wij niet toe bereid. Er is geen tekstwijziging nodig, aangezien dit door de ARVODI wordt afgedekt.	



Nr.	Betreft	Vraag
349.	NvI 1 – vraag 133 + 143 + 194	In antwoord 133/194 geeft u aan de 5-dagenregeling niet aan te passen. Kunt u bevestigen dat dit uitsluitend de bureaumarge betreft en dat de loonkosten van de gewerkte uren wel vergoed kunnen worden, aangezien de Opdrachtnemer deze conform de CAO voor Uitzendkrachten verplicht moet uitbetalen? Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?
Antwoord		<p>Het CBS handhaaft het eerder gegeven antwoord op vragen 133, 143 en 194 en is niet bereid de bepaling aan te passen.</p> <p>De in de concept raamovereenkomst opgenomen regeling ziet toe op de volledige vergoeding en niet uitsluitend op de bureaumarge. Het CBS hanteert een vergelijkbare regeling in de huidige raamovereenkomst voor inhuur van uitzendkrachten. Deze bepaling heeft in de praktijk niet tot onoverkomelijke bezwaren geleid en wordt beschouwd als een werkbare en proportionele invulling van de risicoverdeling binnen dit type overeenkomst. Als verdere toelichting op de motivering geldt dat de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de geschiktheid van de inhuurkrachten. Het risico dat een ingezette kracht niet voldoet aan de gestelde eisen behoort tot de normale bedrijfsrisico's van opdrachtnemer. De regeling beoogt dit risico bij opdrachtnemer te laten en daarmee te waarborgen dat opdrachtnemer een zorgvuldige voorselectie maakt en gemotiveerde en passende kandidaten voordraagt, zodat mismatches zoveel mogelijk worden voorkomen.</p> <p>De aanbestedende dienst is geen partij bij de arbeidsovereenkomst tussen opdrachtnemer en de inhuurkracht. Eventuele verplichtingen tot loondoorbetaling komen voor rekening en risico van opdrachtnemer.</p> <p>De aanbestedingsstukken worden op dit punt niet gewijzigd.</p>

Nr.	Betreft	Vraag
350.	NvI 1 – vraag 146	Inschrijver begrijpt uw toelichting rondom de 45% niet. Als een flexkracht gemiddeld 20 uur werkt, dan wordt er op basis van het tarief ook naar rato feestdagen opgebouwd en uitgekeerd bij het werken op een feestdag. Er hoeft dan, naar mening van



		<p>inschrijver, niet ook nog gecorrigeerd te worden naar een lagere kans op uitbetalen van deze feestdag.</p> <p>a) Kunt u de 45% aanpassen naar 100%? Zo nee, graag uw rekenkundig onderbouwde toelichting op het percentage van 45%</p> <p>b) Wanneer u vasthoudt aan de 45% en inschrijver komt aantoonbaar tekort in de reservering voor feestdagen, kunnen deze uren dan aan u gefactureerd worden? Zo nee, graag uw toelichting waarom niet.</p>
Antwoord	Zie het antwoord op vraag 267 en vraag 305.	

Nr.	Betreft	Vraag
351.	Nvl 1 – vraag 161	<p>In aanvulling op de eerdere vraag over de definitie van Personeel en aansprakelijkheid, wijst Inschrijver u op artikel 11.2 van de specifieke "Raamovereenkomst ARVODI inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten". In dit door de Rijksoverheid zelf opgestelde model voor inhuur staat expliciet dat de aansprakelijkheid van de Opdrachtnemer beperkt is tot schade die het gevolg is van een toerekenbare tekortkoming.</p> <p>Aangezien de aanbestedende dienst in antwoord 161 stelt het rijksbrede kader te volgen, maar tegelijkertijd weigert de term "toerekenbaar" op te nemen, vraagt Inschrijver u hoe deze weigering zich verhoudt tot artikel 11.2 van de bovengenoemde Rijksstandaard voor inhuur.</p> <p>Bent u bereid om, in lijn met deze specifieke Rijksbrede standaard, alsnog te bevestigen dat aansprakelijkheid voor schade uitsluitend kan ontstaan bij een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van de Opdrachtnemer?</p>
Antwoord	Zie antwoord op vraag 344.	

Nr.	Betreft	Vraag
352.	Nvl 1 – vraag 240	Voor de urenkoppeling met AFAS hanteert Opdrachtnemer twee standaardmethodieken:



		<p>1. Een SETU timecard XML-bericht via SOAP webservices; 2. Een CSV-upload via onze eigen portal. Kan het CBS bevestigen dat zij met deze methodieken kunnen werken?</p> <p>Wij kunnen elektronisch factureren door middel van het HR-XML bericht, opgemaakt volgens de SETU standaard. Zodra het bericht is ontvangen kan het vertaald en ingelezen worden in uw administratieve systeem. Kunt u deze vorm van elektronisch factureren accepteren?</p>
Antwoord	Deze vorm van factureren kunnen we na intern overleg helaas niet accepteren.	

SPOEDVRAAG N.A.V. PUBLICATIE 16 MAART 2026

Nr.	Betreft	Vraag
353.	gewijzigde Bijlage 10 TarievenTool, gepubliceerd op 16 maart 2026	<p>Wij constateren dat enkele rekenkundige en cao-gerelateerde punten uit onze eerdere vragen (Nota van Inlichtingen, vraag 79, 80, 81, 338, 339 en 340) helaas nog niet passend zijn verwerkt. Om een cao conform aanbod te kunnen indienen, is het van belang dat de TarievenTool op de onderstaande drie punten wordt gecorrigeerd.</p> <p>Punt 1: In Bijlage 10 TarievenTool staat op pagina 5 dat de 64 verlofuren die in het IKB zitten niet pensioengevend zijn. Wij snappen die redenatie voor een medewerker die in dienst is van Aanbestedende Dienst met een vast maandsalaris. Daar leidt het opnemen van deze verlofuren immers niet direct tot meer loon en dus meer pensioenopbouw, hoewel er indirect wel pensioenopbouw plaatsvindt over deze uren. Bij Inleenkrachten werkt dit echter anders, want die worden per uur verloond. Bij het opnemen van verlof wordt er op dat moment loon uitbetaald, dat ook onder de pensioenregeling van de opdrachtgever pensioengevend is. Dit wordt namelijk onder de regeling bij het ABP als een bestendig loonelement gezien. Wij hebben dit aangegeven in de Nota van Inlichtingen 1 (vraag 79) waarop Aanbestedende Dienst heeft aangegeven dit na inschrijving op te pakken. Bij Nota van Inlichtingen 2 (vraag 338) is er een aangepaste TarievenTool gepubliceerd, echter is de TarievenTool op dit onderdeel niet aangepast. Ons voorstel: Het</p>



		<p>aanpassen van de status van pensioengevend voor het IKB verlofuren op pagina 5 van “nee” naar “ja”. Opnemen van het onderdeel IKB uren in de berekening van de hoogte van de pensioencompensatie op pagina 9 en 10.</p> <p>Punt 2: In Bijlage 10 TarievenTool staat op pagina 5 dat toeslagen niet uitbetaald worden bij de 64 verlofuren die in het IKB zitten. Dit is echter in strijd met artikelen 1.6 en 9.1 van de cao Rijk waarin staat dat bij verlof het maandinkomen uitbetaald moet worden. Toelagen vallen onder de defintie van maandinkomen. Bovendien is het in strijd met de Europese arbeidstijdenrichtlijn. Wij hebben dit aangegeven in de Nota van Inlichtingen 1 (vraag 80) waarop Aanbestedende Dienst heeft aangegeven dit na inschrijving op te pakken. Bij de Nota van Inlichtingen 2 (vraag 338 en 339) is er een aangepast TarievenTool gekomen, maar is de TarievenTool op dit onderdeel niet aangepast. Ons voorstel: Aanpassen van de status van toeslagen voor het IKB verlofuren op pagina 5 van “nee” naar “ja”. Opnemen van het percentage voor de IKB verlof uren (3,08%) in de kostprijzen van toeslagen (onderdeel H) op pagina’s 16 en 17.</p> <p>Punt 3: In artikel 8.3 van de cao Rijk staat dat werknemers bij arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband, ze zijn dan niet meer in dienst bij de werkgever, recht hebben op 100% doorbetaling van hun loon. In het kader van de gelijkwaardige beloning (artikelen 21 lid 1 en 34a lid 2 van de ABU/ NBBU CAO) moet de uitzendonderneming dit in dezelfde mate compenseren. In Bijlage 10 TarievenTool wordt de hoogte van de AZW premie bepaald op basis van de gegevens van 2024, een jaar waarin deze bepaling nog niet van toepassing waren. Bovendien wordt in de TarievenTool het percentage automatisch gecorrigeerd voor de inhouding bij de Inhuurkracht. Hierdoor wordt er te weinig opgenomen in de kostprijs om aan deze verplichting te kunnen voldoen. Is Aanbestedende dienst bereid de premie te baseren op de verwachte kosten voor deze</p>
--	--	--



		<p>specifieke situatie, in plaats van op de data uit 2024? Is Aanbestedende Dienst bereid de TarievenTool aan te passen zodat de inhouding bij de Inhuurkracht buiten de berekening van de AZW-premie valt? Of, wil Aanbestedende Dienst een mogelijkheid toevoegen om deze inhouding in de kostprijs te compenseren? Dit verzoek is zowel in de Nota van Inlichtingen 1 (vraag 81) als in de Nota van Inlichtingen 2 (vraag 340) gedaan. Uit de antwoorden van Aanbestedende Dienst blijkt dat de vraag niet goed begrepen is. Beide keren verwees de Aanbestedende Dienst naar 100% doorbetaling die geldt in het eerste ziektejaar als de Inhuurkracht nog in dienst is. Deze arbeidsvoorwaarde heeft dus betrekking op een andere situatie dan waar de opmerking over gaat. In de TarievenTool heeft de 100% dan ook alleen effect op de reservering voor ziekte dagen binnen dienstverband en niet op de kosten van verzuim buiten dienstverband, waar artikel 8.3 van de cao Rijk betrekking op heeft. Ons voorstel: In Bijlage 10 TarievenTool de extra aanvulling opnemen op de ziekte wetuitkering bij het onderdeel H Direct aanvullende arbeidsvoorwaarden (pagina 8) en in alle kostprijzen op pagina's 16 en 17. Daarnaast het niet toepassen van de inhouding van een deel van de AZW premie bij de Inhuurkracht (pagina 4) in de kostprijzen op pagina's 16 en 17.</p>
Antwoord	Punt 1: IKB verlofuren zijn bij het CBS alleen pensioengevend indien ze worden uitbetaald. Ze tellen dan mee als éénmalige uitbetaling voor de bepaling van de pensioengrondslag in het volgende kalenderjaar. De pensioengrondslag wordt jaarlijks in januari vastgesteld. Ondanks dat eerder is aangegeven dat een eventuele noodzakelijke wijziging van de TarievenTool na de definitieve gunning wordt doorgevoerd, heeft Aanbestedende dienst besloten deze wijziging toch nu al door te voeren.	Punt 2: Nee, er worden bij het CBS geen IKB verlofuren opgebouwd over toeslagen.



Punt 3:

Aanbestedende dienst kan hiermee niet akkoord gaan en zal de voorgestelde aanpassing niet doorvoeren (zie hiervoor ook het antwoord op vraag 347). Naar de mening van Aanbestedende dienst is de verwijzing naar artikel 8.3 van de cao Rijk in combinatie met de verplichting tot gelijkwaardige beloning niet juist. De bepalingen over gelijkwaardige beloning, zoals opgenomen in artikel 21 lid 1 van de ABU-cao en artikel 34a lid 2 van de NBBU-cao en toegelicht via de websites ABU.nl en Wijzerbelonen.nl, zien erop toe dat uitzendkrachten tijdens hun inzet bij een opdrachtgever dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de eigen werknemers van die opdrachtgever. Dit betreft de arbeidsvoorwaarden die tijdens het dienstverband gelden en waaruit rechten of uitkeringen worden opgebouwd. Artikel 8.3 van de cao Rijk is een specifieke regeling voor de situatie na beëindiging van het dienstverband bij arbeidsongeschiktheid. Deze regeling maakt geen onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden tijdens de tewerkstelling, maar geldt alleen als nawerking voor Rijksmedewerkers. Voor uitzendkrachten geldt in die situatie de eigen regeling van de uitzendbranche waarbij na einde contract bij ziekte aanspraak bestaat op een Ziektewetuitkering via het UWV, al dan niet aangevuld met de Aanvullende ZW zoals geregeld voor medewerkers in fase A onder artikel 29 lid 4 van de CAO voor Uitzendkrachten.

Op basis hiervan bestaat er geen reden om de in de cao Rijk opgenomen verplichting tot 100% doorbetaling na einde dienstverband 1 op 1 door te vertalen naar een verplichting voor het uitzendbureau. Gelijkwaardige beloning ziet op regelingen en verzekeringen die tijdens de opdracht (lees tijdens de uitzendovereenkomst) worden opgebouwd en direct verband houden met de inzetperiode en niet op eventuele na-contractuele loondoorbetalingsverplichtingen zoals in artikel 8.3 van de cao Rijk. Ter verduidelijking: artikel 34a lid 2 van de CAO voor Uitzendkrachten regelt alleen de premie en compensatie van regelingen die tijdens de inzet/uitzendovereenkomst/arbeidsovereenkomst worden aangeboden en opgebouwd, het legt geen verplichting op om postcontractuele loondoorbetalingsverplichtingen van Aanbestedende dienst over te nemen.



Nr.	Betreft	Vraag
354.	gewijzigde Bijlage 10 TarievenTool	<p>Naar aanleiding van de eerdere reactie van het CBS op onze vragen, adviseren wij het CBS dringend om onderstaande twee punten nogmaals kritisch te bezien. De huidige inrichting van de TarievenTool (met name op pagina 5, 16 en 17) strookt naar onze mening niet met de vigerende jurisprudentie en wettelijke kaders, wat een marktconforme en juridisch houdbare inschrijving belemmert.</p> <p>Punt 2: Toepassing toeslagen over IKB-verlofuren (Opbouw over toeslagen). Wij adviseren het CBS de huidige systematiek waarbij geen IKB-verlofuren worden opgebouwd over toeslagen te toetsen aan het Unierecht.</p> <p>Juridische onderbouwing: Richtlijn 2003/88/EG & Williams/British Airways: Het Hof van Justitie van de EU (C-155/10) stelt dat een werknemer tijdens vakantie qua beloning niet achtergesteld mag worden. Componenten die intrinsiek verbonden zijn aan de uitvoering van de taken (zoals onregelmatigheids- of ploegentoeslagen) moeten worden meegenomen in de waarde van het verlof. Hoge Raad (ECLI:NL:PHR:2022:1198): Wij wijzen u specifiek op dit recente arrest, waarin de Hoge Raad benadrukt dat de Europese richtlijn ook onverkort van toepassing is op bovenwettelijke vakantiedagen. Aangezien IKB-uren veelal een bovenwettelijk karakter hebben, is het uitsluiten van toeslagen bij de opbouw/waarde van deze uren juridisch zeer kwetsbaar.</p> <p>Punt 3: Loonaanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Art. 8.3 CAO Rijk) Ten aanzien van de weigering om kosten voor 100% doorbetaling na einde dienstverband op te nemen, adviseren wij het CBS de kwalificatie 'postcontractueel' juridisch te herijken.</p> <p>Juridische onderbouwing: Gelijkwaardige beloning (Art. 8 Waadi / Richtlijn 2008/104/EG): De kern van de inleenbeloning is dat een uitzendkracht recht</p>



		<p>heeft op een gelijkwaardige beloning als medewerkers in gelijke functies bij de inlener. De aanspraak op aanvullingen (zoals WIA/AGW conform Art. 8.3 CAO Rijk) ontstaat op het moment dat de ziekte intreedt tijdens de tewerkstelling.</p> <p>Gevolg van beloningsregeling: Hoewel de feitelijke uitbetaling over de contractgrens heen kan gaan, is dit een direct en onvermijdbaar gevolg van de beloningsregeling van de inlener die wij wettelijk verplicht zijn te volgen. De hoogte van de uitkering is immers direct gekoppeld aan de beloning op het moment van ziekmelding bij het CBS.</p>
Antwoord	<p>Antwoord Punt 2: De TarievenTool is een instrument om te komen tot een prijsafspraken voor uitzenddienstverlening. Hierin is de beloningsregeling van de Opdrachtgever verwerkt zoals deze bij de Opdrachtgever wordt toegepast. Het eerder gegeven antwoord is afkomstig van de salarisadministratie en is conform de werkwijze van het CBS. Wijzigen van de TarievenTool zou betekenen dat de TarievenTool een onnodige funding opneemt.</p> <p>Antwoord Punt 3: Opdrachtgever herziet haar eerdere antwoorden niet.</p>	

Nr.	Betreft	
355.	vraag 353 en 354	<p>Aanvullende vraag</p> <p>Ons bezwaar betreft de door CBS gehanteerde interpretatie van het begrip gelijkwaardige beloning, zoals omschreven in de per 1 januari 2026 geldende ABU (en NBBU) CAO voor Uitzendkrachten (hierna: ABU CAO). De omschrijving van dit begrip sluit aan bij het voorstel van Wet Meer zekerheid flexwerkers en het begrip 'loon' in artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi).</p> <p>In het bijzonder verschillen wij met CBS van mening over de vraag of een bij de inlener toepasselijke aanvulling van op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid na afloop van het dienstverband (in dit geval: artikel 8.3 CAO Rijk) een arbeidsvoorwaarde is die door opdrachtnemers/uitzendbureaus dient te worden meegenomen bij de samenstelling van het door de ABU (en NBBU) CAO voorgeschreven gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket voor uitzendkrachten, werkzaam bij CBS.</p>



		<p>Graag stellen we CBS in de gelegenheid om het door haar ingenomen standpunt te heroverwegen. In verband hiermee hebben wij ons standpunt hieronder nog meer uitgebreid/toegelicht.</p> <p>Achtergrond en discussie in de Nota's van inlichtingen</p> <p>Overeenkomstig artikel 21 lid 1 van de ABU CAO heeft de uitzendkracht recht op een beloning die gelijkwaardig is aan die van de werknemer in dienst van de opdrachtgever. Werknemers van CBS hebben op basis van artikel 8.3 CAO Rijk recht op een aanvulling van de Ziekwet-uitkering tot 100% gedurende het eerste jaar na beëindiging van het dienstverband.</p> <p>In de opeenvolgende Nota's van Inlichtingen (vragen 81, 340, 347, 353 en 354) neemt CBS het standpunt in dat deze aanspraak een na-contractuele loondoorbetalingsverplichting betreft die buiten de reikwijdte van de gelijkwaardige beloning valt. Dit standpunt is rehtens onjuist en in strijd met zowel de door ons toe te passen ABU CAO als de hierna aangehaalde dwingende Europese en Nederlandse rechtspraak, die maatgevend is voor de uitleg van het begrip 'gelijkwaardige beloning'.</p> <p>CBS stelt in de beantwoording van vraag 353 dat artikel 8.3 CAO Rijk een specifieke regeling is voor de situatie na beëindiging van het dienstverband bij arbeidsongeschiktheid en dat deze regeling geen onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden tijdens de tewerkstelling. CBS houdt bovendien via de door haar voorgeschreven TarievenTool, ten onrechte rekening met een werknemersbijdrage (rekenpremie) van 0,30% respectievelijk 0,70 %. CBS gaat er namelijk vanuit dat een deel van de aanvulling wordt bekostigd door de werknemer. De bij CBS geldende aanvulling wordt echter volledig bekostigd door de werkgever. Dit betekent dat de werknemersbijdrage op nul % moet worden gesteld voor de bij CBS werkzame uitzendkrachten. Dit volgt onder meer uit artikel 34a lid 2 van de ABU CAO. Deze bepaling schrijft - in het verlengde van de hiervoor genoemde rechtspraak - dwingend voor dat, indien werknemers van de opdrachtgever geen eigen bijdrage betalen voor een vergelijkbare regeling, de uitzendonderneming eveneens niets mag inhouden op het loon van de uitzendkracht. Ook dit wordt bevestigd in de toelichting op Wijzerbelonen.nl, zie tekst hieronder.</p> <p>Een uitzendkracht, die ziek wordt tijdens de terbeschikkingstelling aan CBS en vervolgens ziek uit dienst gaat heeft, net als een eigen</p>
--	--	--



		<p>medewerker van CBS, recht op de aanvulling conform artikel 8.3 CAO Rijk dan wel een compensatie hiervoor in de vorm van een andere essentiële arbeidsvoorwaarde. De aanspraak ontstaat dan immers tijdens de terbeschikkingstelling aan CBS. Het feit dat de feitelijke betaling pas plaatsvindt na het einde van de terbeschikkingstelling aan CBS en zelfs na het einde van het dienstverband tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, ontslaat de opdrachtnemer/uitzendbureau niet van de verplichting tot gelijkwaardige beloning.</p> <p>Rechtspraak</p> <p>Dit volgt o.a. uit vigerende rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU. In het arrest <i>Randstad Empleo</i> (HvJ EU 24 februari 2024, C-649/22, ECLI:EU:C:2024:156) heeft het Hof geoordeeld dat het begrip bezoldiging ruim moet worden uitgelegd en alle huidige of toekomstige voordelen omvat die de werkgever aan de werknemer toekent uit hoofde van zijn dienstbetrekking.</p> <p>Uit rechtsoverweging (ro. 44) volgt dat het Hof het begrip 'bezoldiging' dusdanig ruim omschrijft, dat er bijna geen arbeidsvoorwaarde is te bedenken die hier niet onder zou vallen:</p> <p><i>“Uit vaste rechtspraak volgt dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd en met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt.”</i></p> <p>In rechtsoverweging 60 verduidelijkt het Hof expliciet dat de omstandigheid dat een vergoeding na de beëindiging van de arbeidsverhouding wordt betaald, niet uitsluit dat zij een bezoldiging vormt in de zin van de Uitzendrichtlijn:</p> <p><i>“Ten eerste moet immers worden verduidelijkt dat de omstandigheid dat de betrokken vergoeding na de beëindiging van de arbeidsverhouding wordt betaald, niet uitsluit dat zij een bezoldiging kan vormen in de zin van de Richtlijn.”</i></p>
--	--	---



		<p>Voor de goede orde: ook in de Randstad Empleo zaak ging het om een uitkering na einde opdracht en einde dienstverband, te weten een uitkering uit een arbeidsongeschiktheidsverzekering.</p> <p>De Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2024:1303) heeft de uitleg van het Europees Hof overgenomen met betrekking tot het begrip 'loon' in artikel 8 lid 1 Waadi, dat deel uitmaakt van de in de ABU CAO genoemde gelijkwaardig te maken (essentiële) arbeidsvoorwaarden.</p> <p>Zienswijze brancheverenigingen ABU en NBBU</p> <p>Ook op de website Wijzerbelonen van (uitzend)brancheverenigingen ABU en NBBU wordt aangegeven dat bij de inlener toepasselijke aanvullingen op (bijvoorbeeld) ziektewet-aanvullingen deel uitmaken van de door hun leden toe te passen/te compenseren arbeidsvoorwaarden: https://www.wijzerbelonen.nl/voordelen-en-zekerheden-voor-uitzendkrachten:</p> <p><i>“Voorbeelden AZW: De opdrachtgever heeft AZW met een aanvulling tot 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar: de AZW van de opdrachtgever is onderdeel van de gelijkwaardige beloning. Het advies is om hier voor het eerste jaar het percentage van de opdrachtgever aan te houden. In het tweede ziektejaar heeft de uitzendkracht in fase A/1-2 recht op 80% AZW.</i></p> <p><i>Hoewel 90%/80% en 100%/70% bij elkaar opgeteld allebei 170% is, loop je anders het risico dat uitzendkrachten die korter dan twee jaar ziek zijn tekort komen in de gelijkwaardige beloning. Dit staat in de cao waar in artikel 29 lid 4 dit (minimale) recht beschreven staat.</i></p> <p>Inhouding AZW</p> <p><i>In de cao staat in artikel 29 lid 4 dat er een inhouding bij de uitzendkracht kan worden gedaan voor de AZW. Als de opdrachtgever de premie voor de AZW voor zijn medewerkers betaalt, dan moet de uitzendonderneming de premie ook voor de uitzendkracht betalen of compenseren.”</i></p> <p>Conclusie</p> <p>Door vast te houden aan het standpunt dat de aanvulling op de Ziektewet-uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 3 CAO Rijk geen onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden tijdens de tewerkstelling, maar alleen geldt als nawerking voor</p>
--	--	--



		<p>Rijksmedewerkers (vraag 353) en opdrachtnemers/uitzendbureaus daarom niet toestaat de daarmee gepaard gaande kosten door te berekenen zadelts CBS de opdrachtnemer/uitzendbureau ten onrechte op met kosten, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none">- de kosten van de extra aanvulling op de ZW-uitkering (10 % ZW-dagloon)- de extra premiekosten, omdat geen bijdragen voor de AZW in rekening mag worden gebracht bij de werknemer, althans deze bijdrage gecompenseerd moet worden <p>Aanbestedingsrechtelijke issues</p> <p>De bovenstaande ziens- en handelswijze van CBS brengt ook aanbestedingsrechtelijke consequenties met zich mee. De weigering van CBS om de TarievenTool op bovenstaande punten aan te passen (vraag 353 en 354), belemmert inschrijvers bij het indienen van een - door CBS gewenst - realistisch en transparant tarief. CBS dwingt inschrijvers om hetzij een niet-cao-conform aanbod te doen, hetzij het financiële risico van deze toepasselijke arbeidsvoorwaarden voor eigen rekening te nemen.</p> <p>Het hanteren van deze systematiek is in strijd met het proportionaliteitsbeginsel (Voorschrift 3.9 A Gids Proportionaliteit). CBS alloceert het financiële risico van de loonaanvulling (het gat van 10%) en de in dit geval niet toe te passen, althans te compenseren werknemersbijdrage bij de opdrachtnemer. Het eenzijdig verschuiven van dit financiële risico naar de markt is disproportioneel, en bovendien handelt CBS hierdoor onrechtmatig door een uitvraag in de markt te zetten die de rechtspositie van de uitzendkracht benadeelt ten opzichte van de eigen werknemer, hetgeen in strijd is met het gelijkheidsbeginsel en de maatschappelijke zorgvuldigheidsnorm.</p> <p>Vraag aan CBS</p> <p>Wij vragen CBS de TarievenTool zodanig aan te passen dat:</p> <ol style="list-style-type: none">1. de extra aanvulling op de ziektewetpremie opgenomen wordt in de loonsomfactoren, waarbij rekening wordt gehouden met een doorbetaling van 100% van het maandinkomen bij ziekte na het contract;2. de bijdrage werknemer voor de AZW op nul wordt gezet.
--	--	--



Antwoord	<p>Aanbestedende dienst heeft de aanvullende informatie van Inschrijver en de expliciete toelichting op Wijzerbelonen.nl (gebaseerd op artikel 21 lid 1 en artikel 34a lid 2 van de CAO voor Uitzendkrachten) bestudeerd. Op basis hiervan herziert Aanbestedende dienst haar standpunt als volgt:</p> <p>1. Aanpassing aanvulling Ziektewet naar 100% (eerste jaar)</p> <p>Aanbestedende dienst erkent dat, conform de huidige uitleg van de brancheorganisaties over gelijkwaardige beloning, de AZW-regeling van de opdrachtgever als referentiekader dient.</p> <p>Aangezien werknemers onder de cao Rijk recht hebben op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende het eerste jaar na beëindiging van het dienstverband (bij arbeidsongeschiktheid), dient de uitzendonderneming dit niveau van gelijkwaardige beloning te borgen.</p> <p>De TarievenTool zal zodanig worden aangepast dat inschrijvers de kosten voor deze verhoogde AZW-last (het verschil tussen de standaard 90% ABU-norm en de 100% Rijk-norm) op transparante wijze kunnen opnemen in de loonsomfactoren.</p> <p>2. Aanpassing werknemersbijdrage AZW naar 0%</p> <p>In lijn met artikel 34a lid 2 van de CAO voor Uitzendkrachten en de toelichting van de brancheverenigingen, mag er geen premie op het loon van de uitzendkracht worden ingehouden als de eigen werknemers van de opdrachtgever geen eigen bijdrage betalen voor een vergelijkbare voorziening.</p> <p>De bijdrage voor de sociale voorzieningen bij de Aanbestedende dienst wordt volledig door de werkgever gedragen.</p> <p>De werknemersbijdrage voor de AZW in de TarievenTool wordt derhalve op 0% gesteld.</p> <p>Opdrachtnemers dienen deze maatregel te rapporteren, dat wil zeggen dat zij aantonen dat er in geen geval een werknemersbijdrage voor de AZW wordt toegepast voor de uitzendkrachten. Tijdens de implementatie verwacht Aanbestedende dienst van de Inschrijvers aan wie de opdracht gegund is, een plan van aanpak om dit onderdeel uit de gelijkwaardige beloning te borgen en te rapporteren aan het CBS.</p>
----------	---

