

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Programma van Eisen 1.4	Wat wordt er bedoeld met degradatie van de kwaliteit van de Diensten? Kunt u hier een voorbeeld van benoemen?	Degradatie van de kwaliteit van de diensten betreft de uitvoering van de aanbestedingsdocumenten. Ter voorbeeld kunt u denken aan het niet leveren van Flexibele Arbeidskrachten, niet bereikbaar zijn of niet voldoen aan het Programma van Eisen.
2	Programma van Eisen 4.16	Kan Inschrijver vanuit dit artikel opmaken dat de planning van de uitzendkrachten door GVB gebeurt of wil GVB dat Inschrijver de flexpool zelf gaat plannen? Kunt u dit toelichten?	In de huidige situatie is het uitzendbureau verantwoordelijk voor vakantie/verlof planning, een vrijedagen patroon -28 dagen tot betreffende dienst (wekelijkse rust en zondagrust, volgens arbo bepaling), een beschikbaarheidsplanning van -14 dagen (UZK heeft beschikbaarheden ingediend en mogen niet meer wijzigingen, deze beschikbaarheid is afdoende om te voldoen aan de uren garantie met een marge). Slechts de laatste fase van de planning beschikbaarheid naar dienst op -4 dagen wordt door GVB gedaan. Deze situatie is de meest wenselijke.
3	Programma van Eisen 8.4	Wat wordt er verstaan onder de blauwe en oranje fase?	De Oranje Fase staat voor: De Flexibele arbeidskracht start met opleiding en daarna doorstroom in exploitatie. Vanaf dag 1 opleiding start ook de oranje fase. Deze duurt (bij goed functioneren) 9 maanden. Daarna heeft de Flexibele arbeidskracht de mogelijkheid om de blauwe fase in te stromen. De blauwe fase staat voor: de Blauwe Fase is minimaal 3 maanden en maximaal 9 maanden en is een voorportaal voor doorstroom naar GVB Algemene Reserve of een GVB Vestiging (afhankelijk van ruimte op gewenste lijn). Daarbij heeft de Flexibele arbeidskracht al een vaste groep van collega's en kan alvast wennen aan het dienstenpatroon wat dan van toepassing is. Bij goed functioneren van beide zijden zal de Flexibele arbeidskracht in dienst treden bij GVB. Let op: dit is de huidige situatie. Dit onderscheid zal vervallen vanaf de ingang van de Raamovereenkomst.
4	Programma van Eisen 12.5	In dit artikel wordt aangegeven dat er sprake is van 4-wekelijkse en/of maandelijkse facturatie. In de Concept Raamovereenkomst artikel 6.3 wordt gesproken over wekelijkse facturatie. Inschrijver werkt met een wekelijkse facturatie? Kan GVB hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst werkt met een wekelijkse facturatie. Eis 12.5 is aangepast.
5	Programma van Eisen 13.5	GVB benoemt een all-in tarief, betekent dit dat alle vergoedingen en toeslagen uit de CAO in het uurtarief meegenomen moeten worden?	Dit klopt.
6	Concept Raamovereenkomst 4.8	Kunt u een verdieping geven wat onder een gemotiveerd oordeel wordt verstaan?	Een "gemotiveerd oordeel" betekent dat Aanbestedende dienst haar beslissing om een Flexibele Arbeidskracht te vervangen of de tewerkstelling te beëindigen baseert op objectieve, verifieerbare feiten en omstandigheden die aantonen dat de Flexibele Arbeidskracht onvoldoende functioneert of niet voldoet aan de gestelde eisen. Dit oordeel wordt schriftelijk vastgelegd en gecommuniceerd.
7	Concept Raamovereenkomst 4.9	Inschrijver stelt voor om op basis van gezamenlijke functioneringsgesprekken het functioneren en hiermee dus ook de gedrags- en kwaliteitsnormen te evalueren en waar nodig verbeterplannen op te stellen met chauffeurs. Staat GVB open om met dit uitgangspunt te kijken naar een andere afspraak m.b.t. opzegging?	Aanbestedende dienst staat hiervoor open, maar wijkt niet af van artikel 4.9.
8	Concept Raamovereenkomst 4.10	Het tarief is afhankelijk van de inschaling, een gelijkblijvend tarief kan dus niet gegarandeerd worden. Bij vervanging stellen wij een tarief voor binnen de gemaakte tariefafspraken, kan GVB hiermee akkoord gaan?	Uw vraag is onvoldoende duidelijk voor Aanbestedende dienst, kunt u deze in de nota van Inlichtingen II verduidelijken. Het is voor Aanbestedende dienst onvoldoende duidelijk wat u bedoelt met vervanging. Wat bedoelt u met het tarief is afhankelijk van de inschaling, een gelijkblijvend tarief kan dus niet gegarandeerd worden?
9	Concept Raamovereenkomst 5.5	Kunnen wij ervan uitgaan dat reiskosten buiten het all-in tarief vallen?	Dit klopt.
10	Concept Raamovereenkomst 5.7	Kunnen wij ervan uitgaan dat dit wel aangepast kan worden indien de CAO met terugwerkende kracht wordt aangepast?	Ja, in geval van een CAO-aanpassing met terugwerkende kracht kan deze worden doorgevoerd in het Uurloon en doorberekend aan GVB. Voorwaarde is dat Opdrachtnemer aantoonde dat dit voortvloeit uit een CAO-verplichting, GVB voorafgaand wordt geïnformeerd en de doorberekening vooraf wordt goedgekeurd.
11	Concept Raamovereenkomst 5.9	Kunnen wij ervan uitgaan dat de wettelijke kostprijsverhogingen wel aan het begin van ieder kalenderjaar kunnen worden doorgevoerd?	Ja, als deze op dat moment bekend is en er akkoord is. Lukt dit niet binnen de gestelde tijd, dan zal dit met terugwerkende kracht van toepassing mogen zijn op de betreffende periode.
12	Concept Raamovereenkomst 12.5	Kan GVB uitschrijven wat er precies bedoeld wordt met dit artikel en om welke belasting het gaat?	Artikel 12.5 garandeert dat de Opdrachtnemer Aanbestedende dienst vrijwaart voor eventuele claims van de Belastingdienst met betrekking tot niet betaalde loonheffingen en btw door de Opdrachtnemer.
13	Concept Raamovereenkomst 12.6	In dit artikel wordt er gesproken over vergoeding van schade. Kan GVB aangeven wat er kan vallen onder deze vergoeding?	Alle directe en indirecte kosten die Aanbestedende dienst lijdt doordat de Belastingdienst Aanbestedende dienst aanspreekt voor belastingsschulden van de Opdrachtnemer.

14	Concept Raamovereenkomst 13.1	Het BSN mag op grond van de AVG niet gedeeld worden door het uitzendbureau met de opdrachtgever. Kan GVB akkoord gaan dat deze gegevens niet gedeeld worden?	Dit klopt, het sofí nummer is verwijderd. Het artikel blijft verder in stand.
15	Concept Raamovereenkomst 16.1	In de leidraad wordt (voornamelijk) gesproken over inzetbaarheid tot 24 uren. Hoe moeten wij de inzet van 28 uren per week interpreteren in dit artikel?	In de aanbestedingleidraad wordt niet gesproken over inzetbaarheid naar urennorm, maar naar betreffende doelgroepen. De 28 uur betreft een fout in de Raamovereenkomst.
16	Concept Raamovereenkomst 18.2	Wat wordt er bedoeld met verkeersnormen?	Op een naar in het handelsverkeer gebruikelijke normen passende wijze verzekeren.
17	Aanbestedingsleidraad	Kan GVB aangeven wat de verwachte uitvraag is per functie uitgedrukt in percentage van de totale uitvraag in perceel 1?	De volgende verdeling kan worden aangehouden: - Trambestuurder: 49,7% - Tramconductor: 34,6 - Metrobestuurder: 15,7% - Servicegerichte functies: nader te bepalen. Let op dit betreft een indicatie.
18	Aanbestedingsleidraad	Kan GVB toelichting geven over de duur van de opleiding tot metrobestuurder en is ook de functie van metro en tram bestuurder in te richten op parttime in het kader van de "De nieuwe route?"	Er wordt gerekend met de volgende duur van de opleiding: Metro-BS: 7,7 weken; TRAM-BS: 9 weken; TRAM-CC: 3 weken; BUS-BS: 10 weken. Parttime opleiden is voorlopig niet ingericht. De opleiding is ft, daarna is parttime inzetbaarheid mogelijk.
19	Inkoopvoorwaarden 4.3 t/m 4.6	Wij zijn van mening dat deze leden in dit artikel niet van toepassing zijn op onze dienstverlening. Mochten ze wel van toepassing zijn, kan GVB dan toelichten hoe we dit op onze dienstverlening moeten toepassen?	Dit artikel is wel van toepassing. Het begrip 'garantie' heeft bij personeelsinhuur weliswaar een andere betekenis dan bij de levering van producten, maar is in aanbestedingen en contracten voor dienstverlening een geaccepteerd instrument om kwaliteits- en geschiktheidseisen te borgen. In deze context verplicht het de opdrachtnemer tot het leveren van personeel dat voldoet aan de vooraf gedefinieerde functie-eisen en kwalificaties, alsmede tot naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving. Deze garantiebepalingen zijn essentieel voor het waarborgen van de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening.
20	Inkoopvoorwaarden 11.3	Vanuit de AVG mogen wij de VOG niet delen met GVB. Kan GVB akkoord gaan met de bevestiging van een verkregen VOG voor de kandidaat vanuit het uitzendbureau?	U hoeft de VOG niet te overhandigen, wel moet u voldoen aan de gestelde eisen en kunnen aantonen dat de flexibele arbeidskracht hieraan voldoet.
21	Inkoopvoorwaarden 15.3	Om het facturatieproces goed te kunnen borgen, is verrekenen van verschuldigde factuurbedragen niet wenselijk. Kan GVB akkoord gaan met een facturatie proces op basis van het crediteren van verschuldigde bedragen?	Aanbestedende dienst gaat hier niet mee akkoord.
22	Inkoopvoorwaarden 29.6	Kan GVB toelichten wat er bedoeld wordt in het kader van de dienstverlening Uitzenden en kunnen jullie dit onderbouwen met voorbeeld(en)?	Artikel 29.6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden GVB verwijst naar de garantieverplichting van de opdrachtnemer. In de context van uitzenddienstverlening betekent dit dat de opdrachtnemer garandeert dat: Kwaliteit en geschiktheid: Het geleverde personeel voldoet aan de gestelde functie-eisen en kwalificaties (bijv. VOG, talenkennis, certificeringen). Voorbeeld: De uitzendkracht die als trambestuurder wordt ingezet, beschikt over alle vereiste documenten (zoals VOG), rijbevoegdheden en geldige certificaten die wettelijk verplicht zijn om de functie te kunnen uitvoeren. Naleving wet- en regelgeving: Alle relevante wet- en regelgeving (bijv. Arbeidstijdenwet, CAO, WAAD) en de afspraken uit de Raamovereenkomst worden nageleefd. Voorbeeld: De opdrachtnemer zorgt ervoor dat de uitzendkracht niet meer uren werkt dan wettelijk toegestaan en dat het salaris conform de inlenersbeloning is. Continuïteit: Bij uitval van een uitzendkracht wordt tijdig een gelijkwaardige vervanger geleverd. Voorbeeld: Bij ziekte van een buschauffeur regelt de opdrachtnemer snel een andere gekwalificeerde chauffeur vanuit haar flexpool.
23	Inkoopvoorwaarden	Volgens Inschrijver ontbreekt binnen de inkoopvoorwaarden de rol die GVB als opdrachtgever heeft op het gebied van leiding en toezicht ten aanzien van de uitzendkrachten bij de uitoefening van de functie. Kan GVB een beschrijving geven hoe zij de invulling zien van deze rol?	Dit staat beschreven in de Raamovereenkomst artikel 17.1. De Raamovereenkomst gaat voor de inkoopvoorwaarden.
24	Prijzenblad	In de doorrekening in het prijzenblad worden dubbele subtotalen berekend. Kan GVB de juiste doorrekening doorvoeren binnen dit bestand?	Dit is aangepast en het vernieuwde prijsblad is bijgevoegd.
25	Prijzenblad	Wat verstaat het GVB onder Dagenreservering in het prijzenblad?	De financiële reservering die het uitzendbureau opbouwt voor doorbetaalde, maar niet-gewerkte dagen van de Flexibele arbeidskracht.
26	Prijzenblad	Wat wordt er bedoeld met DI uitkering in het prijzenblad?	Zie hoofdstuk 12 Duurzame Inzetbaarheid & Hoofdstuk 13 Duurzame Inzetbaarheid Uitzending in de CAO.
27	Prijzenblad	Wat wordt er verstaan onder de Kosten voor Wet en Regelgeving in het prijzenblad?	De kosten die het uitzendbureau maakt om te voldoen aan alle wettelijke, cao- en brancheverplichtingen die voortvloeien uit het werkgeverschap van de uitzendkracht.
28	Prijzenblad	Er wordt 1 kolom voor ORT vermeld in het prijzenblad . Dit is per fase verschillend dus Inschrijver ziet graag een aanvulling per fase. Daarnaast ontbreekt de kostprijs voor over werk deze zouden we ook graag uitgesplitst willen per fase. Kan de GVB hiermee akkoord gaan?	GVB gaat niet akkoord, de ORT per fase is niet verschillend. Overwerk is niet van toepassing binnen GVB.

29	Prijzenblad	Een kostprijs voor bruto vergoedingen ontbreekt in het prijzenblad, zou GVB deze kunnen toevoegen?	Uw vraag is onvoldoende duidelijk voor Aanbestedende dienst, kunt u deze in de nota van Inlichtingen II verduidelijken. Kunt u verduidelijken wat u verstaat onder bruto vergoedingen?
30	Prijzenblad	Een kostprijs voor pensioencompensatie ontbreekt in het prijzenblad, zou GVB deze kunnen toevoegen?	Zie tabblad 2 in bijlage Prijzenblad.
31	Prijzenblad	Bij pensionado's is nog sprake van sociaal fonds. Hierdoor dus toch een splitsing nodig in fase A en fase B,C. Kan dit aangepast worden in het prijzenblad?	Het sociaal fonds is niet van toepassing voor pensionado's. Een splitsing is niet benodigd.
32	Prijzenblad	Wat betekenen de rode regels in het prijzenblad, dit wordt namelijk niet vermeld in de legenda. Kunt u hier een toelichting opgeven?	Dit betreft een fout en is aangepast in het vernieuwde prijsblad.
33	Prijzenblad	Wanneer is er volgens GVB sprake van een payroll factor regulier uitzenden?	Als GVB medewerkers die reeds in dienst zijn/zijn geweest bij hen en wil overzetten naar de nieuwe uitzendpartij die al bij GVB in dienst zijn. Dit geldt voor FLO - regulier payroll en pensionado - payroll pensionado.
34	Aanbestedingsleidraad 5.4.1	U vraagt in 5.4.1 een volledig en uitgewerkte procesbeschrijving op het gebied van werving, selectie en contractering aan de hand van vier uit te werken punten. Met onder andere twee concrete plannen van aanpak. Om adequaat antwoord te kunnen geven op deze punten vragen wij u de beschikbare ruimte te verruimen naar max zes A4-pagina's. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.
35	Aanbestedingsleidraad 5.4.2	U vraagt in 5.4.2 een uitwerking van de wijze van inzet van een flexpool op basis van efficiënt en professioneel flexpoolmanagement en vijf onderwerpen hierin toe te lichten. Om adequaat antwoord te kunnen geven op deze punten vragen wij u de beschikbare ruimte te verruimen naar max vijf-pagina's. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.
36	Aanbestedingsleidraad 5.4.3	U vraagt in 5.4.3 om inzicht te geven in onze aanpak van samenwerking en communicatie met een concrete beschrijving en onder andere twee plannen van aanpak, uitwerking van 3 zwaarwegende risico in de samenwerking. Om adequaat antwoord te kunnen geven op deze punten vragen wij u de beschikbare ruimte te verruimen naar maximaal acht A4-pagina's. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.
37	Bijlage 24 Inlenersbeloning	Bijlage 24 geeft de inlenersbeloning GVB weer. Met ingang van de gelijkwaardige beloning voor flexkrachten in de ABU CAO is Inschrijver verplicht om de volledige CAO van opdrachtgever te wegen en flexkrachten gelijkwaardig te belonen. Kan GVB aangeven of zij open staan om de volledige arbeidsvoorwaarden GVB te laten wegen aan de hand van een SETU-opgave?	GVB voldoet aan de opgave dat Inschrijver verplicht om de volledige CAO van Opdrachtgever te wegen en flexkrachten gelijkwaardig te belone conform wettelijke kaders. Zie ook tabblad 2 bijlage Prijzenblad.
38	Bijlage 24 Inlenersbeloning	Onder het kopje 'voor wie is de inlenersbeloning van toepassing' sluit GVB een aantal doelgroepen uit, onder andere: uitzendkrachten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij de intermediair en mensen die van werk naar werk worden begeleid. In het kader van gelijkwaardige beloning dienen deze groep echter ook uitbetaald te worden op basis van de CAO inlever. Kan GVB dit herzien?	Dit is aangepast.
41	Bijlage 13 - Concept Security Annex	<p>Inschrijver heeft Bijlage 13, de Security Annex, doorgenomen en constateren dat deze grotendeels niet betrekking lijkt te hebben op de dienstverlening die de opdrachtnemer aan GVB zal leveren. Opdrachtnemer zal die dienstverlening namelijk niet via haar eigen systemen aan GVB leveren, maar juist via systemen van GVB die aan opdrachtnemer ter beschikking worden gesteld en dus in beheer zijn van GVB zelf. Denk onder andere aan het plansysteem van GVB (Hastus) waarin opdrachtnemer de beschikbaarheid van haar flexkrachten zal invoeren, en het ATS van GVB. Het gros van de vragen van deze bijlage zijn daardoor niet van toepassing voor deze dienstverlening en zouden juist aan GVB zelf moeten worden gesteld.</p> <p>Dit kan anders zijn als er bijvoorbeeld systemen van GVB gekoppeld worden aan de omgeving van de opdrachtnemer. In dat geval kunnen we ons beperken tot de vragen die over koppeling gaan.</p> <p>Kortom: opdrachtnemer kan het gros van de vragen in deze bijlage niet (goed) beantwoorden, omdat deze niet van toepassing zijn. Uiteraard kan opdrachtnemer wel een uitgebreide toelichting geven over de informatiebeveiliging harerzijds, echter dient dit dan wel te worden toegespitst op de specifieke dienstverlening die wordt uitgevraagd. Daar is op dit moment geen sprake van in deze Security Annex.</p> <p>Bent u bereid om na gunning in gesprek te gaan met opdrachtnemer over de Security Annex en deze daarna opnieuw, in overleg met opdrachtnemer, vorm te geven, zodat deze wél goed past bij de uitgevraagde dienstverlening? Zo nee, dan graag uw gemotiveerde reactie.</p>	<p>Ja, GVB is bereid om na gunning in gesprek te gaan met de opdrachtnemer over de Security Annex om deze toe te spitsen op de specifieke dienstverlening. Echter betreft het niet alleen de dienstverlening bij GVB, maar ook over de dienstverlenende organisatie zelf.</p> <p>Aanbestedende dienst onderkent dat de Security Annex (Bijlage 13) generieke beveiligingsvragen bevat die primair gericht zijn op situaties waarbij de opdrachtnemer eigen systemen inzet voor de dienstverlening. Zoals de inschrijver terecht opmerkt, zal de opdrachtnemer voor deze opdracht hoofdzakelijk gebruikmaken van systemen van Aanbestedende dienst (zoals Hastus en ATS), waardoor een groot deel van de vragen in de huidige vorm niet van toepassing is.</p>
42	Art. 5.7	Inschrijver wil graag de bevestiging dat wanneer een loonschalingsverhoging door de Opdrachtgever met terugwerkende kracht wordt vastgesteld, goedgekeurd of achteraf aan Opdrachtnemer wordt doorgegeven, Opdrachtnemer deze verhoging eveneens met terugwerkende kracht mag verwerken, zodat de administratie en facturatie in lijn blijven met de door Opdrachtgever vastgestelde cao-aanpassingen.	Dit is akkoord.

43	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 13	Kan GVB bevestigen dat bestuurlijke boetes opgelegd door de Autoriteit Persoonsgegevens voor rekening blijven van de Partij aan wie de overtreding is toe te rekenen? Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst bevestigt dat bestuurlijke boetes opgelegd door de Autoriteit Persoonsgegevens voor rekening blijven van de Partij aan wie de overtreding daadwerkelijk is toe te rekenen.
44	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 13	Kan GVB bevestigen dat uitsluitend directe schade voor vergoeding in aanmerking komt en dat gevolgschade is uitgesloten? Zo niet, waarom niet?	Nee. De aansprakelijkheidsregeling in artikel 13 sluit aan bij de AVG en beperkt zich niet uitsluitend tot directe schade. Schade voortvloeiend uit niet-nakoming van AVG-verplichtingen kan ook indirecte/gevolgschade omvatten. Dat staat in artikel 13.2 en geldt onverminderd wat er in artikel 13.3 staat.
45	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 13	Kan GVB bevestigen dat de aansprakelijkheid onder deze Gegevensuitwisselingsovereenkomst is gemaximeerd conform de aansprakelijkheidsregeling in de Overeenkomst? Zo niet, waarom niet?	Nee. Gezien de aard van privacyschendingen en mogelijke boetes/claims van betrokkenen past Aanbestedende dienst geen maximering toe op aansprakelijkheid voor AVG-overtredingen. Dit wijkt bewust af van de algemene aansprakelijkheidsregeling in de Raamovereenkomst.
46	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 11.2	Kan GVB bevestigen dat iedere Partij uitsluitend meldingen aan de Autoriteit Persoonsgegevens doet voor verwerkingen waarvoor zij zelf Verantwoordelijke is? Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst bevestigt dat iedere Partij uitsluitend meldingen aan de Autoriteit Persoonsgegevens doet voor verwerkingen waarvoor zij zelf als Verwerkingsverantwoordelijke kwalificeert, conform artikel 33 AVG.
47	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 11	Dit artikel bevat de open norm 'onverwijld'. Kan GVB een concrete meldtermijn specificeren (bijv. binnen 24 of 48 uur) om interpretatieverschillen te voorkomen? Zo niet, waarom niet?	Nee. De term "onverwijld" is bewust gekozen omdat dit de wettelijke norm uit artikel 33 en 34 AVG reflecteert. Een vaste termijn (24/48 uur) past niet bij alle situaties. "Onverwijld" betekent: zo snel als redelijkerwijs mogelijk, rekening houdend met de omstandigheden.
48	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 4.3	Wordt van Partijen verwacht dat zij vernietiging van persoonsgegevens bevestigen en aantoonbaar maken (bijv. door vernietigingsverklaringen), en zo ja, in welke vorm en kunt u dit dan toevoegen aan de bepaling in de overeenkomst? Zo niet, waarom niet?	Nee dit wordt niet verwacht van Partijen.
49	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 4.2	Kan GVB bevestigen dat na beëindiging van de Overeenkomst uitsluitend wettelijke bewaarplichten (bijv. fiscale of arbeidsrechtelijke) aanleiding kunnen zijn voor verdere verwerking? Zo niet, waarom niet?	Beide partijen moeten zelf aan de wettelijke verplichtingen voldoen, waaronder tijdig verwijderen van persoonsgegevens. Aanbestedende dienst heeft geen inzicht in waarvoor een andere Partij de persoonsgegevens bewaart. GVB kan hierover daarom geen uitspraak doen.
50	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 3.6	Kan GVB bevestigen dat aansprakelijkheid bij doeluitbreiding alleen ziet op verwerkingen waarvoor de Opdrachtnemer zelfstandig verantwoordelijk is, en niet op verwerkingen die (mede) door GVB zijn geïntieerd of vereist? En in aanvulling: Bent u bereid om dit artikel, in de lijn van artikel 3.4, wederkerig te maken? Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst bevestigt dat aansprakelijkheid bij doeluitbreiding alleen ziet op verwerkingen waarvoor Opdrachtnemer zelfstandig verantwoordelijk is. GVB is bereid artikel 3.6 wederkerig te maken, zodat dit voor beide Partijen geldt.
51	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Art. 3.5	Op grond van dit artikel heeft uitsluitend GVB bij een (materiële) doelwijziging het recht de Overeenkomst te beëindigen. Ons inziens zou dit wederkerig moeten zijn, zodat ook de Opdrachtnemer de overeenkomst in een dergelijk geval te beëindigen. Bent u bereid dit artikel wederkerig te maken? Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst is bereid artikel 3.5 wederkerig te maken. Beide Partijen krijgen het recht de Overeenkomst te beëindigen bij een (materiële) wijziging van de doeleinden door de andere Partij, met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn.
52	Bijlage 12, Gegevensovereenkomst Algemeen	De overeenkomst benoemt de partijen ieder als 'verantwoordelijke' (bijvoorbeeld in de overwegingen en artikel 3). Zoals wij het begrijpen is hiermee beoogd te benoemen dat beide partijen zelfstandig verwerkingsverantwoordelijk zijn. Graag zou Inschrijver die nuancering in de overeenkomst aanbrengen, zijnde dat beide partijen zelfstandig verwerkingsverantwoordelijk zijn (en dus niet gezamenlijk). Daarmee is de benaming in lijn met de AVG en kan er geen misverstand over ontstaan. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Inderdaad is bedoeld dat Partijen beide verwerkingsverantwoordelijke zijn in de zin van artikel 4 sub 7 AVG. Partijen zijn dus (inderdaad) niet gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken in de zin van artikel 26 AVG.
53	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 20 lid 5	Hier is opgenomen dat Opdrachtnemer GVB machtigt een akte op te maken en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen. In verband met de verplichting van inschrijver om controle te houden over alle overeenkomsten waarbij zij partij is en deze zelfstandig te beoordelen, kunnen wij hier niet mee instemmen. Wij zullen in principe medewerking verlenen aan de overdracht van de rechten als bedoeld in dit artikel maar verzoeken u de zinsnede "en mede namens Opdrachtnemer te ondertekenen" te schrappen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, waarom niet?	GVB is bereid de bepaling als volgt te wijzigen: "Voor zover voor de overdracht van de rechten, bedoeld in artikel 20 lid 2 en 3, op enig moment een nadere akte zou zijn vereist, machtigt Contractant GVB reeds nu voor alsdan onherroepelijk om zodanige akte op te maken, onverminderd de verplichting van Contractant om op eerste verzoek van GVB aan de overdracht van deze rechten medewerking te verlenen en de akte (mee) te ondertekenen, zonder daarbij voorwaarden te kunnen stellen."
54	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 19	In artikel 19 heeft u een boete opgenomen die is gekoppeld aan het overtrekken van de geheimhoudingsplicht die rust op de Opdrachtnemer en resp. haar vaste medewerkers en het artikel omtrent Omkoping/belangenverstrengeling. Het punitieve karakter van een boete past echter niet bij constructieve samenwerking tussen partijen. Daarnaast zijn boetes voor opdrachtnemer onverzekerbaar. Ook is het voor opdrachtnemer van belang is dat de boetebedragen in beginsel al proportioneel zijn conform artikel 3.9D Gids Proportionaliteit. Deze boetebepaling voldoet niet aan voorgenoemde. A. Bent u alsnog bereid om de boetebepaling uit artikel 19 te schrappen? Zo nee, graag uw toelichting. B. Indien u de boete wenst te handhaven, dan acht inschrijver het proportioneel om deze te maximeren. Bent u derhalve bereid om deze te maximeren op 10.000 euro per gebeurtenis en met een maximum van 25.000 per jaar? Zo nee, graag uw toelichting.	De boetebepaling in artikel 19 blijft gehandhaafd in de huidige vorm, zonder de voorgestelde maximering, om de geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie en de integriteit van de bedrijfsvoering adequaat te beschermen. GVB wenst hiermee te bewerkstelligen dat Contractant zijn uiterste best doet om zoveel mogelijk adequate maatregelen te treffen teneinde naar behoren aan zijn verplichtingen uit hoofde van de artikelen 9 en 23 te (kunnen) voldoen.
55	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 18 lid 10, pag. 10	In dit artikel is opgenomen dat Opdrachtnemer GVB moet vrijwaren tegen aanspraken van derden. Dit artikel zou ertoe kunnen leiden dat Opdrachtnemer Opdrachtgever moet vrijwaren voor aanspraken van derden, terwijl er van een tekortkoming harerzijds geen sprake is. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Kunt u daarom aan het artikel toevoegen dat de vrijwaring is beperkt tot die gevallen waarvoor Opdrachtnemer ook aansprakelijk is? Daarnaast dient de vrijwaring ook in hoogte beperkt te zijn, namelijk tot het bedrag waarvoor opdrachtnemer aansprakelijk ex artikel 7 van de raamovereenkomst is. Kunt u deze bepaling hiertoe aanpassen, zie hieronder? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet? "Contractant vrijwaart GVB voor aanspraken van derden op vergoeding van schade in verband met toerekenbare tekortkomingen in de uitvoering van de Overeenkomst door Opdrachtnemer, zulks met inachtneming van het bepaalde in lid 4 en lid 5. De aansprakelijkheidsbeperkingen uit artikel 7 raamovereenkomst zijn op deze vrijwaring van toepassing."	Nee, GVB is niet bereid artikel 18 lid 10 aan te passen. GVB vindt beperking van de aansprakelijkheid voor onvolkomenheden ten opzichte van haarzelf tot op zekere hoogte acceptabel. Dat geldt echter niet voor onvolkomenheden ten opzichte van derden.

56	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 18 lid 9	<p>Wij erkennen onze verantwoordelijkheid als werkgever voor de naleving van deze wetten. Echter, de huidige vrijwaringsclausule is zeer breed geformuleerd ("alle verplichtingen... Contractant vrijwaart GVB tegen elke aansprakelijkheid"). Wij wijzen erop dat de wetgeving, met name de Wet arbeid vreemdelingen (WAV artikel 15), ook expliciete en zelfstandige verplichtingen oplegt aan GVB, zoals de verificatieplicht bij aanvang van de tewerkstelling. Boetes en aanspraken kunnen ook voortvloeien uit het niet naleven van deze verplichtingen door de Opdrachtgever zelf. De huidige formulering suggereert dat wij GVB moeten vrijwaren, zelfs als de boete of aanspraak voortkomt uit het niet naleven van de eigen wettelijke plichten door GVB. Dit achten wij onredelijk. Een vrijwaring dient zich te beperken tot gevolgen die direct voortvloeien uit een toerekenbare tekortkoming van de partij die vrijwaart. Wij stellen voor om dit artikellid te specificeren, bijvoorbeeld als volgt:</p> <p>Alle verplichtingen met betrekking tot het Personeel van Contractant, ook die krachtens de belasting- en sociale verzekeringswetgeving en de Wet Arbeid Vreemdelingen, komen ten laste van Contractant. Contractant vrijwaart GVB tegen elke aansprakelijkheid in dit verband, voor zover deze het directe gevolg is van het toerekenbaar tekortschieten van Opdrachtnemer in de naleving van haar verplichtingen onder de betreffende wetgeving. De aansprakelijkheidsbeperking zoals genoemd in lid 6 is niet van toepassing.</p> <p>Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u dit nader toelichten/motiveren?</p>	GVB gaat niet akkoord met de voorgestelde aanpassing van artikel 18 lid 9. Het betreft een bepaling die GVB standaard hanteert in haar overeenkomsten. Daarnaast is de bepaling in lijn met het principe dat de partij die het risico kan beheersen ook de verantwoordelijkheid daarvoor draagt.
57	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 18 lid 7 sub b	De toevoeging 'of diens Personeel' kan alleen door inschrijver worden geaccepteerd indien hieronder het vaste personeel van Opdrachtnemer wordt verstaan, en expliciet niet de Flexibele Arbeidskrachten. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	De term "Personeel van Contractant" omvat, conform de definitie in Artikel 1 lid 10 van de Algemene Inkoopvoorwaarden GVB 2018, uitdrukkelijk ook Flexibele Arbeidskrachten. Deze vallen onder de categorie "personeelsteden of hulppersonen die krachtens de Overeenkomst onder zijn verantwoordelijkheid zullen werken". Dit sluit aan bij Eis 2.4 van het Programma van Eisen, waarin de Opdrachtnemer als juridisch/formeel werkgever wordt aangemerkt. Bij opzet of bewuste roekeloosheid van deze personen vervalt de aansprakelijkheidsbeperking van de Opdrachtnemer.
58	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 18 lid 5	<p>Kunt u bevestigen dat onder 'of aan derden' expliciet niet wordt verstaan: Flexibele Arbeidskrachten? Indien Flexibele Arbeidskrachten namelijk zaken van GVB gebruiken bij het uitvoeren van de werkzaamheden voor GVB, en zij lijden daardoor schade, is die voor rekening en risico van GVB.</p> <p>Zo niet, waarom niet?</p>	Met de term door derden in artikel 18 lid 3 worden derden bedoeld, niet zijnde GVB en de Flexibele Arbeidskracht
59	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 15 lid 2	De opschorting van de betaling van een factuur, kan verregaande gevolgen hebben. Bent u bereid om aan dit artikel toe te voegen dat in geval van opschorting Partijen zich er maximaal voor zullen inspannen om de discussie omtrent de betaling zo spoedig mogelijk af te wikkelen? Zo niet, waarom niet?	Zie antwoord op vraag 21.
60	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 11 lid 3	Op grond van de AVG mag inschrijver de door de Flexibele Arbeidskrachten aangevraagde VOG niet aan GVB verstrekken en ook geen mededeling doen over de vraag of de VOG is verkregen of niet. Inschrijver kan de Flexibele Arbeidskracht ook niet vragen de aangevraagde VOG aan GVB over te leggen omdat de Flexibele Arbeidskracht in een afhankelijke relatie staat m.b.t. inschrijver. Wij verzoeken u dan ook dit artikel te wijzigen en op te nemen dat Contractant GVB informeert over de vraag of Flexibele Arbeidskracht aan de gestelde functievereisten voldoet. Indien u niet met deze wijziging instemt, kunt u ons dan uitleggen waarom niet?	Zie antwoord vraag 20.
61	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 9 lid 2	Opdrachtnemer kan akkoord gaan met dit artikel ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten Flexibele Arbeidskrachten als het gaat om de zinsnede "en staat ervoor in dat deze personen die verplichting nakomen". Opdrachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de Flexibele Arbeidskrachten en zodoende ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie waar de Flexibele Arbeidskracht toegang toe heeft. Ook kan zij niet ingrijpen in het handelen van de Flexibele Arbeidskracht. Bent u bereid overeen te komen dat dit artikel uitdrukkelijk niet ziet op de in te zetten Flexibele Arbeidskrachten? Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse geheimhoudingsverklaring, echter kan zij er niet voor instaan. Zo nee, waarom niet?	<p>Nee, Aanbestedende dienst wijzigt artikel 9 lid 2 niet.</p> <p>Opdrachtnemer is werkgever van de Flexibele Arbeidskrachten en daarmee verantwoordelijk voor hun geheimhouding. Dit is een standaardvereiste in contracten met uitzendbureaus.</p>
62	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 4	Kunt u bevestigen dat artikel 4 niet van toepassing is, nu deze niet past bij de aard van de te leveren dienstverlening c.q. prestatie? Zo niet, waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 19.
63	Bijlage 11, Algemene inkoopvoorwaarden GVB Artikel 1	Conform de definitie Personeel van Contractant in sub 10, gaat het om personen die onder verantwoordelijkheid van Contractant zullen werken. Als het echter gaat om Flexibele Arbeidskrachten is dat niet juist. Zij werken namelijk onder leiding en toezicht van GVB. In dat kader dienen enkele bepalingen die zien op 'Personeel van Contractant' ook niet van toepassing te zijn op Flexibele Arbeidskrachten'. Kunt u bevestigen dat Flexibele Arbeidskrachten niet onder de definitie van 'Personeel van Contractant' vallen? Zo niet, waarom niet?	Nee. Het gaat hier om gebruikelijke verplichtingen voor Opdrachtnemer bij de inzet van Flexibele Arbeidskrachten.
64	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 Art. 18.10	Bent u bereid om deze opzeggingsmogelijkheid wederkerig te maken zodat ook Opdrachtnemer de Raamovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden kan beëindigen? Zo niet, waarom niet?	Nee, GVB gaat niet akkoord met de voorstelde wijziging. Wet is GVB bereid de volgende aanvulling te doen in de Raamovereenkomst: Indien Opdrachtnemer tijdig (minimaal 1 jaar voor einde looptijd) kenbaar maakt niet te willen verlengen, zal GVB dit in haar overweging meenemen.

Zie concept antwoord bij 57. Wellicht kan je daar nog wat mee

65	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 18.8, pag. 19	Inschrijver houdt zich inderdaad verzekerd zoals genoemd in dit artikel. De verplichtingen uit artikel 7:658 BW rusten echter voornamelijk (zo niet uitsluitend) bij GVB als materieel werkgever met leiding en toezicht over de werkzaamheden. Kunt u volledigheidshalve bevestigen dat met dit artikel GVB niet beoogt om eventuele aansprakelijkheid in dit kader te verleggen naar (de verzekeraar van) Ondernemer? Zo niet, waarom niet?	Zie Raamovereenkomst artikel 17.1.
66	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 15.8	Wat inschrijver betreft zou het wederhoor gesprek moeten dienen om te achterhalen of de Ondernemer een gegronde reden had voor haar handelen. Nu dient het echter slechts ter bevestiging of bepaald handelen wel of niet heeft plaatsgevonden. Bent u bereid om dit artikel als volgt aan te passen: "Indien ook na dit hoor en wederhoor gesprek blijkt dat Ondernemer zonder gegronde reden(en) in strijd heeft gehandeld met voornoemde, kan GVB de Raamovereenkomst zonder ingebrekestelling geheel of gedeeltelijk met onmiddellijke ingang ontbinden en alle (precontractuele) onderhandelingen af te breken, dit zonder tot enige schadevergoeding te zijn gehouden met inachtneming van het bepaalde in artikel 9.1 onderdeel a." Zo niet, waarom niet?	GVB past het artikel niet aan, het betreft een redelijk artikel.
67	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 15.6	Het is Ondernemer niet toegestaan om mededelingen te doen over strafrechtelijke gegevens, dus in beginsel ook niet over een strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke veroordeling. Bent u bereid om dit te nuanceren in dit artikel in de zin dat Ondernemer deze informatie slechts dient te verstrekken voor zover dit is toegestaan op grond van toepasselijke wet- en regelgeving? Zo niet, waarom niet?	Nee, een aanpassing is niet nodig. De verplichting in artikel 15.6 dient, net als de gehele overeenkomst, te allen tijde binnen de kaders van de wet te worden geïnterpreteerd en uitgevoerd. GVB verwacht geen handelingen die in strijd zijn met de wet. De bepaling blijft ongewijzigd.
68	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 13.4	Inschrijver kan alleen aansprakelijkheid accepteren voor toerekenbare tekortkomingen in haar eigen verplichtingen. Bent u daarom bereid om het artikel als volgt aan te passen: "Ondernemer vrijwaart Ondernemer voor de mogelijke gevolgen daaronder uitdrukkelijk doch niet uitsluitend begrepen de oplegging van eventuele administratieve boete in geval van een toerekenbare tekortkoming van Ondernemer van de in de vorige leden aan haar opgelegde verplichtingen." Zo niet, waarom niet?	Nee, de bepaling wordt niet aangepast. De huidige tekst dekt reeds de essentie van uw verzoek. De vrijwaring is een direct gevolg van het niet nakomen van de verplichtingen uit de voorgaande leden door Ondernemer, wat neerkomt op een toerekenbare tekortkoming. De voorgestelde wijziging is daarom overbodig.
69	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 13.2	Niet alleen op Ondernemer, maar ook op Ondernemer rusten verplichtingen in het kader van de in dit artikel genoemde wet- en regelgeving. Het artikel ziet nu slechts op de verplichtingen van Ondernemer. Bent u bereid om dit artikel wederkerig te maken? Zo niet, waarom niet?	Nee, de bepaling wordt niet aangepast. De raamovereenkomst legt de verplichtingen van de Ondernemer vast. De verplichtingen van Ondernemer (Aanbestedende dienst) vloeien rechtstreeks voort uit de betreffende wet- en regelgeving en hoeven niet contractueel herhaald te worden.
70	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 13.1	Het BSN (vervanger sofnummer) mag slechts eenmalig aan de Ondernemer worden verstrekt in het kader van de inleners- en ketenaansprakelijkheid. Het uitgangspunt is dat het BSN aan de Ondernemer wordt verstrekt vóórdat de flexkracht begint met werken. Indien dat niet het geval is, is het toegestaan om het BSN alsnog later te verstrekken (als de flexkracht al aan het werk is). Kunt u bevestigen dat Ondernemer het BSN slechts in het kader van de inleners- en ketenaansprakelijkheid eenmalig wenst te ontvangen en ernaar streeft dat zij dit in beginsel voor start van de werkzaamheden opvraagt? Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst bevestigt dat het BSN eenmalig wordt opgevraagd uitsluitend in het kader van de inleners- en ketenaansprakelijkheid conform artikel 13.1 van de Raamovereenkomst. Het uitgangspunt is dat het BSN vóór aanvang van de werkzaamheden door de flexibele arbeidskracht wordt verstrekt. Indien dit in een concreet geval niet mogelijk blijkt, kan het BSN alsnog worden verstrekt nadat de flexibele arbeidskracht reeds met de werkzaamheden is gestart, mits dit zo spoedig mogelijk gebeurt. Aanbestedende dienst gebruikt het BSN niet voor andere doeleinden dan wettelijk toegestaan in het kader van voornoemde aansprakelijkheid.
71	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 11.1	In het kader van de beoogde dienstverlening is er sprake van dat juist Ondernemer aan Ondernemer gegevens zal verstrekken die door Ondernemer verwerkt zullen worden. Op beide partijen gelden dezelfde verplichtingen. Bent u bereid om de eerste zin als volgt aan te passen: "Er is bij het uitvoeren van de Dienst sprake van verwerking van persoonsgegevens door zowel Ondernemer als Ondernemer in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)." Zo niet, waarom niet?	Ja, Aanbestedende dienst is bereid om artikel 11.1 van de Raamovereenkomst (Bijlage 9 en 10) aan te passen conform de voorgestelde tekst. De eerste zin van artikel 11.1 komt na gunning als volgt te luiden: "Er is bij het uitvoeren van de Dienst sprake van verwerking van persoonsgegevens door zowel Ondernemer als Ondernemer in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)."
72	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 9.1(b)	Bent u bereid om aan dit subartikel toe te voegen dat het recht op ontbinding enkel ontstaat indien de wijziging in zeggenschap in redelijkheid te verwachten gevolgen zal hebben voor de continuering van de dienstverlening of anderszins niet van GVB verlangd kan worden dat de Raamovereenkomst wordt voortgezet? Zo niet, waarom niet?	Nee, de bepaling wordt niet aangepast. Aanbestedende dienst hecht als publieke organisatie groot belang aan de stabiliteit en betrouwbaarheid van haar contractpartners. Een wijziging in de zeggenschapsstructuur is een fundamentele verandering die de basis van de samenwerking kan beïnvloeden. Aanbestedende dienst wenst de discretie te behouden om in een dergelijke situatie zelfstandig te kunnen beoordelen of voortzetting van de overeenkomst wenselijk is, zonder vooraf gebonden te zijn aan aanvullende redelijkheidscriteria.

73	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 7.1	Ingevolge dit artikel mag Opdrachtnemer de uit de Raamovereenkomst of zijn rechtsverhouding met GVB voortvloeiende rechten en verplichtingen slechts met voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever overdragen aan derden. Inschrijver wil haar werkkapitaal kunnen financieren. Factoring is daar een onderdeel van en daarom houden wij graag de mogelijkheid om een factuur over te dragen aan een externe factoringmaatschappij. Onze klanten zullen hier nooit last van hebben omdat de factuur geïnd zal blijven worden door de oorspronkelijke, aan u leverende, werkmaatschappij zelf op de bestaande bankrekening(en). Kunt u ons daarom bij voorbaat (schriftelijke) toestemming verlenen voor het overdragen van onze vorderingen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Nee, Aanbestedende dienst verleent geen toestemming bij voorbaat. Conform artikel 7.1 zal Aanbestedende dienst een eventueel verzoek tot overdracht per geval beoordelen. Het vooraf verlenen van een algemene toestemming is niet mogelijk, omdat Aanbestedende dienst de controle wil behouden over de partijen waarmee zij een (financiële) relatie aangaat. Dit waarborgt transparantie en minimaliseert administratieve en juridische risico's.
74	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 7.1	Op grond van dit artikel kan GVB de rechten en verplichtingen uit hoofde van de Raamovereenkomst of de rechtsverhouding tot Opdrachtnemer overdragen aan een derde. Het kan voor Opdrachtnemer bezwaarlijk zijn als GVB haar verplichtingen zonder meer aan iedere derde kan overdragen omdat Opdrachtnemer op die manier geen invloed heeft op met welke partijen zij allemaal rechtsrelaties aangaat. Bent u daarom bereid om de term 'derde' in dit artikel te vervangen door 'een aan GVB gelieerde derde'? Zo niet, waarom niet?	Nee, de bepaling wordt niet aangepast. Aanbestedende dienst moet de flexibiliteit behouden om haar contractuele verplichtingen over te dragen in het kader van mogelijke toekomstige (publiekrechtelijke) herstructureringen of wijzigingen in haar opdrachtgeverschap, zoals bijvoorbeeld de Vervoerregio Amsterdam. Een beperking tot enkel 'gelieerde derden' zou deze noodzakelijke flexibiliteit onredelijk beperken.
75	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 6.6	Bent u bereid aan dit artikel toe te voegen dat Opdrachtgever aan Opdrachtnemer melding maakt in het geval dat een factuur niet in behandeling wordt genomen? Zo niet, waarom niet?	Ja, dit is een redelijk verzoek. Het is standaardprocedure binnen Aanbestedende dienst dat de crediteurenadministratie contact opneemt met de leverancier indien een factuur niet aan de gestelde eisen voldoet en daardoor niet in behandeling kan worden genomen. Een expliciete toevoeging aan het artikel is hiermee overbodig.
76	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 6.3	Dit artikel is tegenstrijdig aan Eis 12.5 van het Programma van Eisen. In die eis is opgenomen dat facturatie geschiedt per periode per 4 weken of kalendermaand. In dit artikel in de Raamovereenkomst staat opgenomen dat facturatie per week geschiedt. Kunt u aangeven welke periode juist is?	De Raamovereenkomst is leidend. Artikel 1.2 van de Raamovereenkomst stelt de rangorde van documenten vast. De Raamovereenkomst (punt 3) prevaleert boven het Programma van Eisen (punt 8.b). Derhalve is de facturatieperiode zoals vastgelegd in artikel 6.3 van de Raamovereenkomst correct: facturatie geschiedt per week. Eis 12.5 is aangepast.
77	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 6.1	Op grond van dit artikel dient acceptatie van de verrichte Diensten plaats te vinden door GVB. De beoogde dienstverlening – het ter beschikking stellen van Flexibele Arbeidskrachten – leent zich moeilijk voor acceptatie. Het is een feitelijke constatering of de gefactureerde uren zijn gemaakt of anderszins in aanmerking komen voor vergoeding. Kunt u toelichten hoe Opdrachtgever het proces van acceptatie van de Dienstverlening voor zich ziet?	De acceptatie is een administratieve verificatie. Het betekent dat de factuur overeenkomst met de door Aanbestedende dienst aangeleverde en door u gecontroleerde urenregistratie. Dit proces is nader uitgewerkt in artikel 6.3 en 6.4 van de raamovereenkomst.
78	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 4.9	Opdrachtgever mag op de in dit artikel genoemde gronden de Inkooporder per direct beëindigen. De opgenomen gronden in dit artikel zijn echter erg ruim omschreven. Inschrijver gaat ervan uit dat beoogd wordt dat slechts in bijzondere gevallen de Inkooporder per direct kan worden beëindigd. Bent u bereid om het artikel als volgt aan te passen: "Indien Opdrachtgever van oordeel is dat (een) Flexibele Arbeidskracht(en) aantoonbaar niet (meer) voldoet (voldoen) aan de voor de uitvoering van de werkzaamheden vereiste kwalificaties, dan wel aantoonbaar niet (meer) in staat of bereid is de werkzaamheden naar behoren uit te voeren, handelt in strijd met de geldende huisregels, veiligheidsvoorschriften en/of beveiligingsprocedures van Opdrachtgever in dergelijke mate dat voortzetting van de Inkooporder in redelijkheid niet van Opdrachtgever kan worden verlangd of op enige andere wijze het vertrouwen van Opdrachtgever in ernstige mate schendt, dan is Opdrachtgever gerechtigd de betreffende Inkooporder(s) per direct te beëindigen en van Opdrachtnemer te verlangen dat de betreffende Flexibele Arbeidskracht(en) op eerste verzoek van Opdrachtgever onverwijld wordt (worden) vervangen." Zo niet, waarom niet?	Nee, Aanbestedende dienst is niet bereid de tekst aan te passen. Aanbestedende dienst moet, gezien de veiligheidskritische aard van de functies en de publieke rol, te allen tijde snel kunnen handelen bij (vermoedens van) disfunctioneren of vertrouwensbreuk. De voorgestelde aanpassingen zouden dit proces onnodig compliceren en vertragen.
79	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 2.2	Door veranderende (markt)omstandigheden kan het voorkomen dat het voor de Opdrachtnemer niet langer opportuun is om de Raamovereenkomst voort te zetten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan veranderende financiële omstandigheden. Bent u in dat licht bereid dit artikel zo aan te passen dat beide partijen gezamenlijk bepalen of zij willen verlengen? Zo nee, waarom niet?	Nee, Aanbestedende dienst is niet bereid de eenzijdige verlengingsoptie aan te passen. Aanbestedende dienst heeft, als aanbestedende dienst, behoefte aan zekerheid en continuïteit van dienstverlening voor de lange termijn. De eenzijdige optie is een standaard en proportionele voorwaarde in aanbestedingen zoals deze, om die continuïteit te kunnen waarborgen. Financiële risico's worden deels ondervangen door de indexeringsclausule in artikel 5.9. Indien Opdrachtnemer tijdig (minimaal 1 jaar voor einde looptijd) kenbaar maakt niet te willen verlengen, zal Aanbestedende dienst dit in haar overweging meenemen.
80	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Art. 1.2	Op grond van dit artikel gaat de raamovereenkomst in rangorde voor op de Nv's. Kunt u volledigheidshalve bevestigen dat alle wijzigingen op de Raamovereenkomst die volgen uit de Nv's in de finale versie van de Raamovereenkomst zullen worden verwerkt?	Ja, dat bevestigen wij. Alle wijzigingen en aanvullingen die uit de Nota's van Inlichtingen voortkomen, zullen worden geïntegreerd in de definitieve versie van de raamovereenkomst die bij gunning wordt verstrekt. De rangorderegeling in artikel 1.2 is van toepassing mochten er onverhoopt toch tegenstrijdigheden overblijven.
81	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 2Definitie 'Uitzendbureau'	Na recente wijzigingen van de SBI-codes bij de Kamer van Koophandel, is 'Uitzendbureau' niet langer een omschrijving voor activiteiten die gebruikt wordt. Dit is veranderd in 'activiteiten van uitzendbureaus'. Inschrijver stelt voor om deze definitie in de raamovereenkomst daarom te actualiseren naar de nieuwe omschrijving. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Ja, wij zijn hiertoe bereid. De definitie van 'Uitzendbureau' en de gerelateerde eis 3.1 uit het Programma van Eisen zullen worden aangepast om aan te sluiten bij de correcte, actuele terminologie van de Kamer van Koophandel. De eis blijft inhoudelijk ongewijzigd: de Opdrachtnemer moet als uitzendbureau geregistreerd staan.

82	Bijlage 9, Raamovereenkomst Perceel 1 & Bijlage 10, Raamovereenkomst Perceel 2 Definitie 'Flexibele Arbeidskracht'	(zie ook dezelfde definitie in de Aanbestedingsleidraad) Inschrijver mist hier de toevoeging dat de werkzaamheden verricht onder leiding en toezicht van GVB. Deze nuance komt wel terug in de definitie van 'Uitzenddienstverlening'. Dat leiding en toezicht over de Flexibele Arbeidskracht bij GVB ligt is wat inschrijver betreft een essentieel onderdeel van de definitie van de flexibele Arbeidskracht omdat het juist ook de werknemer betreft (en niet alleen de dienstverlening). Wij verzoeken u daarom vriendelijk om die nuance ook in de definitie van Flexibele Arbeidskracht terug te laten komen. Bent u daartoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Nee, wij zijn hiertoe niet bereid. De definitie van 'Flexibele Arbeidskracht' richt zich op de status van de werknemer in relatie tot het uitzendbureau. Het aspect van leiding en toezicht is een kenmerk van de dienstverlening zelf, niet van de persoon. Dit is correct en expliciet opgenomen in de definitie van 'Uitzenddienstverlening'. Een aanpassing is juridisch niet noodzakelijk en zou de definities minder zuiver maken.
83	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 13.2	Op grond van deze kunnen uitsluitend de daadwerkelijk gewerkte uren van de Flexibele Arbeidskracht worden gefactureerd. Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving en wijzigingen in de ABU CAO heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties ook recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele Arbeidskracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft: 1. de wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst. 2. uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op. 3. wettelijk voorgeschreven/met u afgesproken uren: indien met u een urenregulering is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loonoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgestemd of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de Flexibele Arbeidskracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4. uren besteed aan verplichte scholing: volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij de gemeente te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend? Zo nee, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Afhankelijk van de gekozen overeenkomst wordt de wetgeving en wettelijke kaders gevolgd.
84	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 12.12	Op grond van deze eis dient Opdrachtnemer mee te werken indien Opdrachtgever besluit een ander proces rondom urenregistratie of facturatie te willen. Inschrijver is hier uiteraard toe bereid, maar zou graag aan deze eis toegevoegd zien dat Opdrachtgever slechts redelijke wijzigingen zal voorstellen en dat Partijen eerst met elkaar in overleg treden over de (praktische) mogelijkheden alvorens Opdrachtgever een dergelijke verandering verlangt. Bent u bereid dit toe te voegen? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat altijd eerst met Opdrachtnemer in overleg over de (praktische) wijzigingen en of mogelijkheden alvorens Aanbestedende dienst een dergelijke verandering verlangt.
85	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 11.3	Op het bewaren van documenten en gegevens ten aanzien van Flexibele Arbeidskrachten door Opdrachtnemer zijn wettelijke termijnen van toepassing. Deze termijn is niet in alle gevallen zeven jaar maar kan ook korter zijn. Bent u bereid om aan deze eis toe te voegen dat de Opdrachtnemer de gegevens en documenten maximaal de daarvoor geldende wettelijke termijn zal bewaren met een maximum van 7 jaar (indien toegestaan)? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw voorstel.
86	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 11.1	Kunt u bevestigen dat ook Opdrachtgever zal voldoen aan de op haar rustende verplichtingen op het gebied van het bewaren van documenten en gegevens van de Flexibele Arbeidskrachten? Zo niet, waarom niet?	Dit klopt.
87	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 8.3	Opdrachtnemer heeft geen invloed op de situatie waarbij medewerkers van Opdrachtgever zich zelfstandig aanmelden bij Opdrachtnemer als potentiële Flexibele Arbeidskracht. Kunt u bevestigen dat met 'werving en selectie activiteiten binnen het medewerkersbestand van Opdrachtgever in welk opzicht dan ook' wordt bedoeld op actieve werving en selectie activiteiten door Opdrachtnemer? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
88	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 8.4	Op grond van deze eis krijgen Flexibele Arbeidskrachten bij overgang naar een nieuwe Opdrachtnemer de keuze om in te stromen bij het vaste team van GVB. Hierover heeft inschrijver twee vragen: (a) Wij gaan ervan uit dat er bewust is opgeschreven dat het gaat om de overgang naar een nieuwe Opdrachtnemer en dus dat indien de aanbesteding wordt gegund aan de huidige leverancier de Flexibele Arbeidskrachten deze keuze niet zullen krijgen en in dienst zullen blijven van de huidige leverancier? Is deze veronderstelling juist? (b) Indien het antwoord op vraag a negatief is. Kunt u bevestigen dat bij de overgang van Flexibele Arbeidskrachten van de huidige leverancier naar GVB de huidige afspraken over overnametermijnen en -vergoedingen zullen worden gerespecteerd? Zo niet, waarom niet?	Indien er geen sprake is van contractovergang naar een andere Opdrachtnemer, dan ligt overgang van Flexibele Arbeidskrachten naar een andere leverancier of Opdrachtnemer niet in rede.
89	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 4.3	Op grond van deze eis heeft Opdrachtgever het recht om een vervangend contactpersoon te vragen indien 'de samenwerking naar het oordeel van het Opdrachtgever niet goed verloopt'. Het vervangen van het vaste contactpersoon kan een ingrijpende wijziging van de organisatie van de Opdrachtnemer tot gevolg hebben. Wij verzoeken u om aan deze eis toe te voegen dat Opdrachtgever eerst met Opdrachtnemer in overleg zal treden om tot een verbetering van de samenwerking te komen voordat zij tot vervanging zal verzoeken, tenzij de samenwerking met het contactpersoon dermate ernstig is verstoord dat in redelijkheid niet van Opdrachtgever verlangd kan worden dat zij de samenwerking met het contactpersoon voortzet. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst staat hiervoor open en dit wordt toegevoegd aan de eis.

90	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 3.7	Op grond van de AVG mag inschrijver de door de Flexibele Arbeidskrachten aangevraagde VOG niet aan de Opdrachtgever verstrekken en ook geen mededeling doen over de vraag of de VOG is verkregen of niet. Inschrijver kan (en mag) de Flexibele Arbeidskrachten ook niet vragen de aangevraagde VOG aan Opdrachtgever over te leggen omdat de Flexibele Arbeidskrachten in een afhankelijke relatie staat ten opzichte van inschrijver. Wij verzoeken u dan ook deze eis te wijzigen en op te nemen dat Opdrachtnemer Opdrachtgever informeert over de vraag of de Flexibele Arbeidskracht aan de gestelde functievereisten voldoet (waaronder begrepen het hebben verkregen van een VOG). Indien u niet met deze wijziging instemt, kunt u ons dan uitleggen waarom niet?	Zie antwoord vraag 20.
91	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 3.4	Op grond van deze eis is het actief monitoren en en het tijdig en correct doorvoeren van verplichte wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voortkomend uit cao-wijzigingen (zowel wijzigingen uit cao voor Uitzendkrachten als uit de beloningsregeling van Opdrachtgever) de verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer. Inschrijver is van mening dat hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid ligt van Opdrachtnemer en Opdrachtgever. Opdrachtgever is immers eerder op de hoogte van wijzigingen in haar beloningsregeling en de op haar van toepassing zijnde CAO. Bovendien is het de verantwoordelijkheid van de Opdrachtgever om de door Opdrachtnemer voor te stellen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden die hiervan het gevolg zijn goed te keuren. Bent u bereid om de eis hierop aan te passen? Zo niet, waarom niet?	GVB zal Opdrachtnemer informeren over wijzigingen in cao of andere arbeidsvoorwaarden.
92	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 2.6	Inschrijver begrijpt deze eis zo dat het de intentie van GVB is dat, indien de aanbesteding wordt gegund aan een andere partij dan de huidige leverancier, aan alle zittende flexkrachten moet worden aangeboden dat zij de overstap kunnen maken naar de nieuwe leverancier en dat uitsluitend als zij daar niet mee instemmen de Flexibele Arbeidskracht niet overgaat naar de nieuwe leverancier. Is deze interpretatie juist? En kunt u bevestigen dat er dan een vergoeding zal worden betaald door GVB conform de huidige afspraken over overnametermijnen en -vergoedingen? Immers, als de zittende Flexibele Arbeidskrachten kosteloos over zouden gaan naar de nieuwe leverancier, zou dat betekenen dat de investeringen die de huidige leverancier heeft gedaan (o.a. ten aanzien van opleidingen) in de zittende Flexibele Arbeidskrachten ten behoeve van GVB tenietgaan en volledig voor rekening en risico komen voor de zittende leverancier.	1. Zie antwoord vraag 89. 2. Nee, er zijn geen financiële kaders opgenomen door de huidige Opdrachtnemer in de huidige raamovereenkomst bij einde Raamovereenkomst.
93	Bijlage 7, Programma van Eisen EIS 2.3	Op grond van deze eis dient Opdrachtnemer 'op verzoek van Opdrachtgever te kunnen bewijzen dat zij voldoen aan de wet- en regelgeving'. Kunt u toelichten hoe de Opdrachtnemer dergelijk bewijs dient te leveren en onder welke omstandigheden Opdrachtgever een dergelijk verzoek kan en wil kunnen doen?	Het is niet meer dan logisch dat als de Opdrachtgever aan de Opdrachtnemer vraagt of zij compliant handelt met de wet- en regelgeving of bepaalde wet- en regelgeving, de opdrachtnemer dat moet kunnen aantonen.
94	Aanbestedingsleidraad 2.9 Bandbreedte	U geeft een bandbreedte aan voor de prijs inclusief nominale marge waar deze tussen dient te blijven, echter als niet de inlenersbeloning maar de gelijkwaardige beloning van toepassing is, kan dat ook effect hebben op de bandbreedte. Kunt u aangeven of dit het geval is? Kunt u ook aangeven welke onderdelen in het tarief zitten en wat op basis van schadelast of achteraf wordt gefactureerd (onder andere de tekenbonus en aanbrengfee)?	Gelijkwaardige beloning is van toepassing, zie tabblad 2 bijlage Prijsblad. De wettelijke kaders zijn van toepassing.
95	Bijlage 24: Inlenersbeloning	U heeft als bijlage de inlenersbeloning meegestuurd waar veel arbeidsvoorwaarden, zoals non-financiële uitkeringen, vakantiedagen en dergelijke zijn uitgesloten. Per 1 januari is echter de gelijke (bij niet ABU/NNBU aangesloten partijen) of gelijkwaardige beloning van toepassing. Kunt u het SETU-bestand gelijkwaardige beloning delen dat van toepassing is op deze kostprijzen?	Zie antwoord vraag 37.
96	Bijlage 8 – Prijsblad	Dienen wij de pensioencompensatie apart te factureren?	Zie tabblad 2 in bijlage Prijsblad.
97	Bijlage 8 – Prijsblad	U voegt de eindejaarsuitkering in het kopje dagenreserveringen, echter dient de eindejaarsuitkering berekend te worden over het subtotale na dagenreserveringen. Kunt u P9 en P10 in de kostprijs omdraaien en de grondslag van de eindejaarsuitkering over het subtotale (nu P10) laten gaan?	Het prijsblad is aangepast.
98	Bijlage 8 - Prijsblad Payroll	In het prijzenblad (bijlage 8) wordt gevraagd een omrekenfactor voor payroll op te geven. In de aanbestedingsleidraad en het Programma van Eisen wordt payroll echter nergens beschreven of als onderdeel van de beoogde opdracht benoemd. De opdracht richt zich volledig op de inzet van Flexibele Arbeidskrachten via de uitzendconstructie conform ABU/NNBU-systematiek. Payroll is een andere vorm van dienstverlening. Kunt u bevestigen dat payroll geen onderdeel uitmaakt van de scope van deze aanbesteding en het onderdeel 'payroll' verwijderen uit het prijzenblad én de prijsbeoordeling (hoofdstuk 5.6)	nee, payroll is onderdeel van de scope bij het aanbrengen van flexkrachten die reeds in dienst zijn (geweest) en de wens hebben om naar de externe route over te stappen.
99	Programma van eisen EIS 12.9	Kunt u bevestigen dat voor dit betwiste deel alsnog een factuur kan worden ingediend, zodra Opdrachtgever en Opdrachtnemer akkoord zijn over de uitkomst conform eis 12.8?	ja, mits deze - door aanpassingen - als onbetwist kan worden beschouwd.
100	Programma van eisen EIS 12.18	De in eis 12.8 gestelde termijn van vijf (5) werkdagen voor het aanleveren van nadere onderbouwing blijkt in de praktijk zeer kort, mede gezien de benodigde interne afstemming en dossiervorming. Wij verzoeken Opdrachtgever om deze termijn aan te passen naar tien (10) werkdagen. Kunt u bevestigen dat deze aanpassing mogelijk is?	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel.
101	Bijlage 9 - Concept Raamovereenkomst P1 en Bijlage 10 - Concept Raamovereenkomst P2 Artikel 8.11	Hoe vaak wordt in de huidige overeenkomst voor perceel 1 en perceel 2 de betalingstermijn van 30 dagen in de praktijk daadwerkelijk nagekomen? En wat is de gemiddelde daadwerkelijke betaaltermijn is binnen de huidige overeenkomsten voor perceel 1 en perceel 2?	Indien de facturatie juist wordt aangeleverd en leidt tot een juiste en efficiënte controle, dan wordt dit opgevolgd.
102	Programma van eisen EIS 12.5	Kan opdrachtgever aangeven wat de frequentie van uitbetaling aan de huidige uitzendkrachten is?	De Flexibele Arbeidskracht wordt uitbetaald door het Uitzendbureau.
103	Programma van eisen EIS 12.1	Kan opdrachtgever verduidelijken wat met urenverantwoording bedoeld wordt en hoe zich dit verhoudt tot urenregistratie en urenaflevering?	Urenregistratie vindt plaats in het roostersysteem. Urenaanlevering vindt plaats vanuit Aanbestedende dienst naar het Uitzendbureau. Urenverantwoording betreft de controle of de facturatie aansluit bij de urenregistratie.

104	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 10.4	Op basis van de gestelde eisen gaat de inschrijver ervan uit dat de in de uitzendsector gebruikelijke standaardrapportages in veel gevallen niet volstaan, en dat GVB op meerdere niveaus en voor meerdere doeleinden maatwerkrapportages verlangt die volledig worden afgestemd op de specifieke wensen en informatiebehoeften van GVB. Beschouwt GVB deze maatwerkrapportages inderdaad als een standaardonderdeel van de dienstverlening van de Opdrachtnemer? Daarnaast schrijft eis 10.4 voor dat Opdrachtnemer op verzoek kosteloos maatwerkrapportages levert. Kunt u aangeven welke frequentie, omvang, detailniveau en diversiteit aan maatwerkrapportages GVB in de huidige praktijk verwacht, zodat inschrijvers dit realistisch kunnen inschatten en hiervoor voldoende capaciteit kunnen reserveren binnen hun inschrijving?	1. Aanbestedende dienst beschouwt dit inderdaad als een standaardonderdeel van de dienstverlening. 2. Eis 10.1 en 10.2 geeft de basis aan en op basis van deze gegevens kunnen maatwerkragen gesteld worden. Aanbestedende dienst kan nu niet de frequentie en omvang bepalen. Dit is ook afhankelijk van uw inschrijving.
105	Programma van eisen Eis 10.1, 10.2, 10.3	Gaat u akkoord met het rapporteren per vier weken in plaats van per maand?	Aanbestedende dienst gaat akkoord
106	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 9.8 en 9.9	Kunt u bevestigen dat met eisen 9.8 en 9.9 wordt bedoeld dat in weekenden en op feestdagen een van de vaste contactpersoon uit het vaste accountteam van Inschrijver voor GVB bereikbaar moet zijn? En dat Inschrijver dus geen gebruik mag maken van een algemene bereikbaarheidsdienst of centraal meldpunt om te voldoen aan deze eisen?	Het is toegestaan, mits de algemene bereikbaarheidsdienst voldoende inhoudelijke kennis heeft om de Flexibele Arbeidskracht te helpen. Deze algemene bereikbaarheidsdienst moet wel in het weekend en op feestdagen bereikbaar zijn.
107	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 9.8 en 9.9	Bij de eisen 9.8 en 9.9 constateren wij dat deze teksten volledig identiek zijn. Kunt u bevestigen of dit juist is en of sprake is van een dubbele eis, of dat er een inhoudelijk onderscheid bedoeld is tussen beide eisen?	Dit betreft een fout. Dit is aangepast in het bijgevoegde Programma van Eisen.
108	Bijlage 29 - Functie personenvervoerder Bus Eisen om in aanmerking te kunnen komen voor deze functie	Inschrijver weet uit ervaring dat 90% van de kandidaten nog niet in het bezit is van rijbewijs D en dat deze dus opgeleid moeten worden. Kunt u bevestigen dat de Opdrachtnemer dat de kosten voor de opleiding voor rijbewijs D inclusief code 95 door Opdrachtgever worden vergoed?	Dit klopt.
109	Programma van eisen Eis 8.3	Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever zich ook onthoudt van werving- en selectieactiviteiten binnen het medewerkersbestand van Opdrachtnemer?	Aanbestedende dienst gaat akkoord. Aanbestedende dienst heeft geen invloed op de situatie waarbij medewerkers van Opdrachtnemer zich zelfstandig aanmelden bij Aanbestedende dienst als potentiële Flexibele Arbeidskracht
110	Programma van eisen Eis 7.2	In het kader van gelijkwaardig belonen, wil Inschrijver graag verduidelijking over de toepassing van eis 7.2. Geldt de regeling, dat die periode tussen het niet behalen van het examen en het herexamen, zoals beschreven in deze eis, ook voor medewerkers die direct bij GVB in dienst komen? Kunt u Inschrijvers inzicht geven in de gemiddelde slagingspercentages per functie, gemiddelde aantal herexamens per jaar en de gemiddelde tijd tussen een niet behaald examen en een herexamen binnen de verschillende opleidingsroutes, zodat Inschrijver de financiële risico's van de niet-vergoede tussenperiode tussen examens en herexamens realistisch kan inschatten?	Eis 7.2 is herschreven.
111	Programma van eisen Eis 7.1	Kan Opdrachtgever aangeven wat het percentage medewerkers is dat vroegtijdig vertrokken is in 2025 per functie en hoeveel uren onder de 1040u dit gemiddeld betrof. Kan opdrachtgever daarnaast een indicatie geven van de gemiddelde opleidingskosten per functie en of er sprake is van terugbetaling naar rato en hoe worden deze kosten dan verdeeld?	Aanbestedende dienst heeft niet alle informatie om de volledige vraag te beantwoorden.
112	Programma van eisen Eis 5.6	Kan opdrachtgever bevestigen dat tussentijdse beëindiging van een Flexibele Arbeidskracht op grond van het niet meer voldoen aan functie-eisen uitsluitend mogelijk is wanneer dit in lijn is met de beleidsafspraken?	Nee dit bevestigt GVB niet, Flexibele Arbeidskracht moet zowel aan functie-eisen en beleidsafspraken voldoen.
113	Programma van eisen Eis 5.4	Kunt u bevestigen dat u hiermee de gewerkte uren bedoelt en niet de geplande uren?	Klopt, dit betreft gerealiseerde uren.
114	Programma van Eisen Eis 4.24	Kunt u nader toelichten wat u bedoelt met 'het vrije-dagen-patroon'? En wat houdt conform CAO en regelgeving GVB in met betrekking tot dit patroon?	Onder het vrije dagen patroon doelen wij op de algemene verplichting werk-en rusttijden voor werkgevers en werknemers, specifiek doelend op het werkpatroon en de minimale verplichting die een werkgever heeft, deze is minsten 28 dagen van tevoren aan een werknemer bekendmaken waar de wekelijkse en zondagsrust valt.
115	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 4.3	In eis 4.3 lijkt de tweede zin niet te kloppen ('Opdrachtnemer informeert Opdrachtgever uiterlijk één (1) maand vooraf indien er sprake is van opvolging of vervanging van de contactpersoon en/of het team uiterlijk één (1)'). Kunt u toelichten wat hier precies bedoeld wordt en welke termijn voor welke situatie geldt?	Dit betreft een fout en is aangepast.
116	Programma van eisen Eis 4.2	Kan de Opdrachtgever bevestigen dat, indien wordt gekozen voor dienstverlening op locatie, van Opdrachtnemer wordt verwacht dat zij structureel fysiek aanwezig is op alle modaliteiten (bus-, tram- en metrolocaties) waar inzet plaatsvindt?	Dit is niet noodzakelijk.
117	Programma van Eisen Eis 3.7	Kan de opdrachtgever bevestigen dat het is toegestaan dat de Flexibele Arbeidskracht bij de start van de opleiding een VOGaanvraag overlegt, waarbij de definitieve VOG uiterlijk voorafgaand aan inzet, doch uiterlijk binnen vier (4) weken na de startdatum, wordt verstrekt?	Ja, betreft de overlegging aan Opdrachtnemer.
118	Programma van eisen Eis 1.7 pagina 1	Betekent het gestelde in eis 1.7 dat opdrachtgever het risico op leegloop en/of garantie-uren volledig bij inschrijver belegt?	1.7 is gericht op totale volume en garantieuren/leegloop op individuele inzet.
119	Aanbestedingsleidraad 5.4.3 en 5.5.3 Sub-gunningscriterium samenwerking en communicatie	Bullet 6: Kunt u nader specificeren wat u wenst te weten over de aanpak van hoe Inschrijver te werk gaat bij de beëindiging van de Raamovereenkomst?	Aanbestedende dienst wilt graag weten hoe zorgt voor een zorgvuldige en soepele overgang naar nieuwe contractant bij beëindiging van de Raamovereenkomst. De focus ligt hier voornamelijk op een juiste overname van uitzendkrachten.

120	Aanbestedingsleidraad 5.4.3 en 5.5.3 Sub-gunningscriterium samenwerking en communicatie	<p>Bullet 5: Wij willen graag zeker weten wat u precies van inschrijvers verwacht. Kunt u aangeven of u vraagt om:</p> <p>1. de aanpak om tot een implementatieplan te komen inclusief een heldere aanpak voor de overname van het personeel van de huidige leverancier.</p> <p>of</p> <p>2. het implementatieplan zelf, inclusief een heldere aanpak voor de overname van het personeel van de huidige leverancier.</p> <p>Dus: met concrete planning, fasering, activiteiten en maatregelen.</p> <p>In alle gevallen is er sprake van een uitvoerige uitwerking. Bent u bereid om voor de beantwoording van de bullet aanvullend één pagina toe te voegen aan de beantwoording.</p> <p>Is het toegestaan om voor weergave van het implementatie plan, inclusief heldere aanpak op de nemen in een bijlage?</p> <p>Bullet 6: Kunt u nader specificeren wat u wenst de weten over de aanpak van hoe Inschrijver te werk gaat bij de beëindiging van de Raamovereenkomst?</p>	<p>1. Het gaat om de beschrijving hoe u tot de aanpak komt om tot een implementatieplan te komen inclusief een heldere aanpak voor de overname van het personeel van de huidige leverancier.</p> <p>2. Het maximaal aantal A4 blijft 3A4</p> <p>3. Het is niet toegestaan om bijlagen op te nemen, u mag maximaal 3 A4 gebruiken.</p> <p>4. Hoe zorgt u voor een zorgvuldige en soepele overgang naar nieuwe contractant. De focus ligt hier voornamelijk op een juiste overgang van uitzendkrachten.</p>
121	Aanbestedingsleidraad 5.4.3 en 5.5.3 Sub-gunningscriterium samenwerking en communicatie	<p>De formulering van bullet 4 kan op verschillende manieren gelezen worden.</p> <p>Manier 1: Van inschrijvers wordt verwacht om voor vier afzonderlijke onderwerpen drie zwaarstwegende risico's te benoemen, namelijk:</p> <p>1. risico's in de samenwerking;</p> <p>2. risico's voor de continuïteit van de inhuurprocessen voor GVB;</p> <p>3. risico's voor de continuïteit voor extern ingehuurde medewerkers;</p> <p>4. risico's voor de continuïteit binnen de eigen organisatie van de inschrijver?</p> <p>Indien dit inderdaad de bedoeling is: Bent u bereid om voor deze bullet één extra pagina A4 toe te staan?</p> <p>Manier 2: Van inschrijvers wordt verwacht om de drie zwaarstwegende risico's in de samenwerking te benoemen (inclusief passende preventieve en correctieve maatregelen) en de impact die deze risico's hebben op inhuurprocessen voor GVB, continuïteit voor extern ingehuurde medewerkers, continuïteit van de organisatie van de inschrijver toe te lichten.</p> <p>Indien dit inderdaad de bedoeling is: Bent u bereid om voor deze bullet één extra pagina A4 toe te staan, zodat het maximum voor deze vraag wordt verhoogd naar vier A4?</p> <p>Vraag: Moet de bullet op Manier 1, of Manier 2 gelezen worden? Bent u bereid één extra A4 toe te staan voor beantwoording van deze vraag?</p>	<p>Bullet 4 moet op uw beschreven manier 2 worden gelezen. U bent gehouden aan de maximale 3 A4.</p>
122	Aanbestedingsleidraad Sub-gunningscriterium 5.4.3. & 5.5.3	<p>Een concrete aanpak wat het vervolg is mocht er geen geschikte kandidaat gevonden worden, binnen de afgesproken termijn;</p> <p>Verwijst bovenstaande naar een kandidaat die moet instromen van de opleiding in de planning? Of verwijst dit naar een kandidaat die moet instromen in de opleiding?</p>	<p>Het verwijst naar een kandidaat die moet instromen in de opleiding.</p>
123	Aanbestedingsleidraad Sub-gunningscriterium 5.4.2. & 5.5.2	<p>Bent u bereid het maximumaantal pagina's voor dit sub-gunningscriterium uit te breiden naar 3 A4?</p>	<p>Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.</p>
124	Aanbestedingsleidraad Sub-gunningscriterium 5.4.2. & 5.5.2	<p>Het valt de inschrijver op, dat de gunningscriteria 5.4.2. en 5.5.2. vrijwel identiek zijn, maar op één punt wezenlijk van elkaar afwijken. Voor perceel 1 is opgenomen:</p> <p>Visie op duurzame inzet en doorgroeien flexpool. Beschrijf hoe u de flexpool op een duurzame wijze aanstuurt. Geef hierin ook een beschrijving hoe u de ontwikkeling van de Flexibele Arbeidskracht stimuleert en borgt.</p> <p>Dit punt geldt niet voor perceel 2. Is er een specifieke reden dat voor perceel 2 niet expliciet wordt ingezet op duurzame inzet en doorgroei?</p>	<p>Dit betreft een fout van Aanbestedende dienst. Dit is toegevoegd aan perceel 2.</p>
125	Aanbestedingsleidraad 5.4.2 en 5.5.2 Sub-gunningscriterium flexpoolmanagement	<p>Bullet 3: kunt u nader toelichten op wie u doelt met 'het individu'. Is dit iemand anders dan de professional (de flexpoolmedewerker) tram en metro (5.4.2) of bus (5.5.2)</p>	<p>Aanbestedende dienst begrijpt dat dit tot verarring leidt. Het individu is verwijderd.</p>
126	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces en 5.4.2 en 5.5.2 Sub-gunningscriterium flexpoolmanagement	<p>In 5.4.1 en 5.5.1 bullet 1 vraagt u om een volledige en concrete aanpak van het hele werving-, selectie- en contracteringsproces, uitgewerkt aan de hand van het GVB-inhuurproces (inclusief onboarding en administratieve stappen).</p> <p>In 5.4.2 en 5.5.2 bullet 2 vraagt u vervolgens hoe Inschrijver ervoor zorgt dat GVB kan beschikken over flexibele arbeidskrachten die voldoen aan de gestelde eisen en omgangsnormen (conform bijlage 7), en hoe Inschrijver de flexpoolmedewerkers hierin meeneemt.</p> <p>Het voldoen aan eisen, omgangsnormen en het meenemen van flexpoolmedewerkers hierin is logischerwijs onderdeel is van het werving- en selectieproces dat al in bullet 1 van 5.4.1 en 5.5.1 wordt uitgevraagd.</p> <p>Kunt u duidelijk en concreet aangeven wat het onderscheid is tussen deze twee vragen?</p>	<p>Bullet 1 verwijst naar een uitgeschreven werkwijze</p> <p>Bullet 2 is een beschrijving hoe u flexpool medewerker meeneemt hierin (dus ook qua communicatie) en garantie geeft voor voldoende personeel. Bullet 1 gaat over aanstelling en bullet 2 gaat ook over inzet gedurende de flexpoolperiode waarbij docs verlopen kunnen zijn.</p>

127	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces	<p>Bullet 3: De zin in deze vraag lijkt inhoudelijk niet te kloppen. Is de aanname van Inschrijver juist dat de vraag bedoeld is als: "De wijze waarop u invulling geeft aan een optimale kandidatenreis met persoonlijk contact, snelle doorlooptijden en adequate begeleiding"?</p> <p>Onze reden hiervoor is dat de overige elementen uit de huidige formulering al elders in de uitvraag aan bod komen:</p> <p>Toegang tot de arbeidsmarkt wordt al gevraagd in bullet 1 van 5.4.1 en 5.5.1, omdat daar onder andere het wervingsproces wordt uitgevraagd. Het borgen van kwaliteit van kandidaten komt eveneens terug in bullet 1 van 5.4.1 en 5.5.1 (selectieproces) én in bullet 2 van 5.4.2 en 5.5.2, waarin wordt gevraagd hoe Inschrijver zorgt dat GVB kan beschikken over flexibele arbeidskrachten die voldoen aan de gestelde eisen. Het optimaliseren en ontwikkelen van kwaliteit wordt al behandeld in bullet 5 van 5.4.2.</p> <p>Mocht onze aanname niet juist zijn, dan verzoeken wij u vriendelijk om:</p> <p>De vraag helder en eenduidig te herformuleren.</p>	Bullet 3 is herschreven
128	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces	Bullet 2: Kunt u bevestigen dat deze vraag alleen betrekking heeft op het wervingsproces en dus niet op het selectieproces?	Dit heeft ook betrekking op het selectieproces.
129	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces	Bullet 1: Kunt u aangeven wat het start- en eindpunt is van het proces dat u uitgewerkt wilt zien? Start dit bij de aanvraag, of nog daarvoor? En is het eindpunt start dienstverband of bijvoorbeeld overname door GVB?	Het betreft de werving (incl campagnes) tot en met de start van het dienstverband.
130	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 en 5.5.1 Sub-gunningscriterium werving-, selectie- en contracteringsproces	5.4.1 en 5.5.1 bestaat uit vier bullets, in elke bullet zitten weer meerdere deelvragen. De ruimte die u nu geeft is te beperkt voor het volledig en onderscheidend beantwoorden van de vragen. Bent u bereid het maximum aantal pagina's voor dit subgunningscriterium uit te breiden naar 3 A4?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.
131	Aanbestedingsleidraad 5.3 Wijze van beoordeling kwaliteit	Gaat u akkoord met het gebruik van Arial 8 voor afbeeldingen en tabellen?	Ja, dit is toegestaan
132	Aanbestedingsleidraad 4.2.2 Eisen ten aanzien van technische en organisatorische bekwaamheid	Kunt u bevestigen of het is toegestaan om Opdrachtgever als referent op te geven voor het aantonen van de kerncompetenties?	Ja, dat is toegestaan.
133	Aanbestedingsleidraad 3.2 Planning	De periode voor het beantwoorden van de aanbesteding valt samen met de meivakantie, waardoor potentiële inschrijvers beperkte capaciteit te maken hebben. Om een zorgvuldige, kwalitatief hoogwaardige inschrijving te waarborgen willen wij vragen of de inschrijfdeadline met twee weken kan worden verschoven. Is de aanbestedende dienst bereid om de uiterste datum voor ontvangst van de inschrijvingen met twee weken uit te stellen?	Aanbestedende dienst heeft in haar planning hier helaas geen ruimte voor vanwege het aflopende raamovereenkomst en implementatieperiode.
134	Aanbestedingsleidraad 2.4 scope	Is opdrachtnemer of opdrachtgever verantwoordelijk voor de planning van flexpoolmedewerkers? En hoe heeft opdrachtnemer invloed op garanties als opdrachtgever de planning doet?	<p>In de huidige situatie is het uitzendbureau verantwoordelijk voor vakantie/verlof planning, een vrijedagen patroon -28 dagen tot betreffende dienst (wekelijkse rust en zondagrast, volgens arbo bepaling), een beschikbaarheidsplanning van -14 dagen (UZK heeft beschikbaarheden ingediend en mogen niet meer wijzigingen, deze beschikbaarheid is afdoende om te voldoen aan de urengarantie met een marge). Slechts de laatste fase van de planning beschikbaarheid naar dienst op -4 dagen wordt door GVB gedaan. Deze situatie is de meest wenselijke. Eis 4,17 + eis 4,18 is beschikbaarheidskader.</p> <p>De opdrachtnemer draagt de zorg over de beschikbaarheid die met marge de ruimte moet geven waarbinnen de garanties binnen redelijke wijs kunnen vallen.</p>
135	Aanbestedingsleidraad 2.4	Kan opdrachtgever het functieprofiel van servicegerichte werkzaamheden voor beide percelen toevoegen?	Helaas is dat nog niet mogelijk. Aanbestedende dienst ziet (vanuit Concessie-eisen) dat

136	Aanbestedingsleidraad 2.4 scope	Op basis van de aanbestedingsdocumenten is het voor Inschrijver niet altijd duidelijk wie, waarvoor verantwoordelijk is in het proces. Kunt u aangeven hoe het planningsproces eruitziet, welke verantwoordelijkheid bij Odrachtnemer ligt en welke bij Odrachtgever. En kunt u aangeven hoe het proces van urenregistratie verloopt en welke verantwoordelijkheid hierin bij Odrachtnemer ligt en welke bij Odrachtgever?	In de huidige situatie is het uitzendbureau verantwoordelijk voor vakantie/verlof planning, een vrijedagen patroon -28 dagen tot betreffende dienst (wekelijkse rust en zondagrast, volgens arbo bepaling), een beschikbaarheidsplanning van -14 dagen (UZK heeft beschikbaarheden ingediend en mogen niet meer wijzigingen, deze beschikbaarheid is afdoende om te voldoen aan de urengarantie met een marge). Slechts de laatste fase van de planning beschikbaarheid naar dienst op -4 dagen wordt door GVB gedaan. Deze situatie is de meest wenselijke. De opdrachtnemer draagt de zorg over de beschikbaarheid die met marge de ruimte moet geven waarbinnen de garanties binnen redelijke wijs kunnen vallen. De urenregistratie vindt plaats in de planningssoftware van opdrachtgever en deze wordt aangeleverd richting opdrachtnemer. Op de -4 dagen en -1 dagen wordt ingezet dubbel gecheckt tussen beide partijen. Na controle van de administratie van de opdrachtnemer worden de uren gefactureerd richting opdrachtgever.
137	Aanbestedingsleidraad 2.4 scope	Kunt u aangeven op welke testen en keuringen u doelt met "In het selectieproces zal er ook gebruik worden gemaakt van testen en keuringen om hieraan te voldoen"? En wie verantwoordelijk is voor het inzetten van de testen en keuringen en wie verantwoordelijk is voor de gemaakte kosten?	BUS-BS: medische keuring benodigd bij rijbewijs D (CBR), METRO-BS: WLS-keuring (kst Odrachtnemer) TRAM-BS: WLS-keuring (kst Odrachtnemer) TRAM-CC: nvt. Selectieproces: TRAM-BS --> Viennatest + straten- en lijnenkennistest + proefrit als onderdeel selsectiedag. METRO-BS: proefrit als onderdeel selsectiedag. BUS-BS: proefrit als onderdeel selsectiedag, het behalen van rijbewijs D & begeleiding via rijsschool van GVB BUS . Kosten daarvan zullen gefactureerd worden aan Odrachtnemer met jaarlijkse indexering. • <input type="checkbox"/> betaalt aan GVB de opleidingskosten voor de kandidaat a € 4490.-. Eventuele extra kosten m.b.t. herexamens etc. zullen daar nog aan toegevoegd worden. • <input type="checkbox"/> deze kosten worden niet doorbelast aan de kandidaat d.m.v. een scholingsovk of vanuit een andere vorm. • <input type="checkbox"/> de opleidingskosten zit een jaarlijkse indexatie
138	Aanbestedingsleidraad 2.3 huidige en gewenste werkwijze	Totaal spreekt GVB over instroombehoefte van circa 400 medewerkers. Klopt de aanname van inschrijver dat dit de totale instroom voor GVB De Nieuwe Route en flexibele medewerkers in dienst van het uitzendbureau betreft? Wat is de verdeling tussen GVB De Nieuwe Route en de flexibele medewerkers in dienst van het uitzendbureau?	Dit klopt. Nee, er kan nog geen inschatting gemaakt worden op basis van eerdere resultaten gezien het nieuwe concept. De keuze van de potentiële medewerker is leidend hierin.
139	Aanbestedingsleidraad 5.4.1 & 5.4.2 en 5.5.1 & 5.5.2	Is de aanname van Inschrijver juist dat de vragen in 5.4.1 en 5.5.1 betrekking hebben op het proces vanaf werving t/m onboarding. En dat de vragen in 5.4.2 en 5.5.2 betrekking hebben op het proces nadat de onboarding is afgerond? Dus dat deze vragen betrekking hebben op de processen vanaf start opleiding/start dienstverband? Dit omdat er anders veel inhoudelijke overlap zit tussen de gunningscriteria.	Dit klopt.
140	Juridisch / Overname	In artikel 18.5 van de raamovereenkomst staat dat GVB de uitzendkracht na 1.040 declarabele uren kosteloos mag overnemen. Is dit onderhandelbaar? Momenteel hanteren wij een kosteloze overname na 2080 uur.	Nee dit is niet onderhandelbaar.
141	Inkoopvoorwaarden Art. 18.6 vs. Raamovereenkomst Art. 12.6	De inkoopvoorwaarden maximeren de aansprakelijkheid op € 1.000.000 per gebeurtenis. In de Raamovereenkomst wordt echter gevraagd om een volledige vrijwaring. Kunt u bevestigen dat voor schades veroorzaakt door uitzendkrachten tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden, de wettelijke inlenersaansprakelijkheid van art. 7:658 BW (zorgplicht GVB) bepalend is en het uitzendbureau hiervoor niet wordt aangesproken, behoudens opzet of bewuste roekeloosheid van de uitzendkracht?	Artikel 12.6 Raamovereenkomst verwijst naar artikel 12.5 Raamovereenkomst en niet naar de inkoopvoorwaarden.
142	Bijlage 25, punt 3 (Verzuim)	GVB stelt dat bij een 4e ziekmelding binnen 12 maanden het contract wordt beëindigd. Hoe houdt deze beleidseis zich tot de ontslagbescherming tijdens ziekte, met name voor uitzendkrachten die zich in Fase B of C bevinden en niet zonder meer ontslagen kunnen worden?	De opdracht bij GVB wordt beëindigd. Niet de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
143	Bijlage 25, punt 1 (Nultolerantie)	Bij een incident wordt een flexibele arbeidskracht geschorst in afwachting van een hoor-wederhoorgesprek. Wie draagt de loonkosten (Fase B/C) gedurende deze schorsingsperiode indien na onderzoek blijkt dat de medewerker géén verwijt treft en de schorsing onterecht was?	CAO artikel 15.8 is van toepassing.
144	Bijlage 14, KPI 1	KPI 1 vereist dat 95% van de vacatures op personeelsniveau bekend is 14 dagen voor de beoogde startdatum. Wordt de inschrijver uitgesloten van een malus op deze KPI indien GVB de aanvraag zelf korter dan 14 dagen voor de beoogde startdatum indient, of indien GVB de startdatum eenzijdig wijzigt?	Akkoord.
145	Leidraad, par. 5.3	Voor de sub-gunningscriteria geldt een maximum aantal A4 per uitwerking en vaste opmaakisen. Tellen eventueel bijgevoegde voorbladen, inhoudsopgaven of tabbladen mee in dit maximum, of worden deze buiten beschouwing gelaten zolang ze geen inhoudelijke tekst bevatten?	U bent gehouden aan het aangegeven aantal maximale pagina's. Hier gelden geen uitzonderingen voor.

146	Bijlage 7 - Programma van Eisen 2.6 en 2.8	<p>Hoewel u in Eis 2.6 en 2.8 spreekt over een mogelijke 'overgang van onderneming', is het voor Inschrijver essentieel dat de juridische status vooraf duidelijk is. Gelet op de aard van de opdracht (het louter ter beschikking stellen van personeel), gaat Inschrijver ervan uit dat er geen sprake is van een overgang van onderneming in de zin van art. 7:662 BW. Voor een overgang van onderneming is wettelijk vereist dat er een 'economische eenheid die haar identiteit behoudt' wordt overgedragen. Omdat Inschrijver bij deze opdracht uitsluitend flexibel personeel ter beschikking stelt en er geen materiële activa, middelen of ondernemingsactiviteiten (het vervoer zelf) overgaan, wordt aan deze voorwaarde niet voldaan.</p> <p>Om de continuïteit voor uw bedrijfsvoering én uw huidige uitzendkrachten te borgen, geeft Inschrijver de uitzendkrachten van de latende partij wel graag de mogelijkheid om vrijwillig bij Inschrijver in dienst te treden. Wij hanteren hiervoor een zorgvuldig migratieproces, waarbij rekening wordt gehouden met de wettelijke kaders en risico's omtrent de WAB (allocatie) en de AVG.</p> <p>Kunt u bevestigen dat de aanbestedende dienst deze feitelijke en juridische zienswijze deelt? Zo nee, kunt u dit juridisch motiveren?</p>	GVB heeft op basis van jurisprudentie vastgesteld dat hier sprake is van overgang van onderneming en het advies aan de vraagstelleris zich hier juridisch goed over te laten adviseren.
147	Bijlage 7 - Programma van Eisen 3.4	<p>In Eis 3.4 wordt de volledige verantwoordelijkheid voor de juiste toepassing van de inlenersbeloning bij de Oprachtnemer gelegd. Op grond van artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door tussenpersonen (Waadi) rust op de Oprachtgever echter de wettelijke verplichting om de uitzendonderneming tijdig, juist en volledig te informeren over de elementen van de inlenersbeloning. Omdat de Oprachtnemer voor de uitvoering volledig afhankelijk is van de door GVB verstrekte informatie over haar eigen arbeidsvoorwaardenregelingen, verzoeken wij om de rol van de Oprachtgever expliciet te maken. Bent u bereid eis 3.4 hierop aan te passen? Indien nee, kunt u juridisch motiveren waarom GVB de risico's van haar eigen informatievoorziening volledig bij de Oprachtnemer wenst te leggen?</p>	Zie antwoord vraag 37.
148	Aanbestedingsleidraad & FVE Begrippenlijst	<p>In de begrippenlijst van de Aanbestedingsleidraad wordt de ""Flexibele Arbeidskracht"" gedefinieerd als de natuurlijke persoon die door Oprachtnemer aan GVB ter beschikking wordt gesteld. Voor een juiste juridische kwalificatie van de dienstverlening en een zuivere afbakening van de verantwoordelijkheden (onder meer in het kader van art. 7:690 BW, art. 7:658 lid 4 BW en art. 6:170 BW), is het essentieel dat wordt vastgelegd dat de feitelijke aansturing bij de inlener ligt.</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid om de definitie van Flexibele Arbeidskracht als volgt aan te vullen: ""Flexibele Arbeidskracht: de natuurlijke persoon die door Oprachtnemer aan GVB ter beschikking wordt gesteld om onder leiding en toezicht van GVB werkzaamheden te verrichten in het kader van de uitvoering van de Opdracht.""?</p> <p>Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering waarom GVB afwijkt van de wettelijke terminologie en hoe GVB de verdeling van de instructiebevoegdheid en de daaruit voortvloeiende aansprakelijkheden in dat geval ziet.</p>	GVB past de definitie niet aan. Raamovereenkomst artikel 17.1 verduidelijkt de rol van GVB.
149	Bijlage 11 - AIV GVB 2018 18.3	<p>Inschrijver gaat er vanuit dat de gevraagde aansprakelijkheid enkel betrekking heeft op die situaties waarin Inschrijver toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van verplichtingen die in de invloedssfeer van Inschrijver liggen, en daarmee niet zien op de verplichtingen die in de invloedssfeer liggen van u als Oprachtgever zelf (waaronder begrepen leiding en toezicht). Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?</p>	Dit is gedefinieerd in de Raamovereenkomst artikel 17.1 Tevens worden de wettelijke kaders gevold.
150	Bijlage 11 - AIV GVB 2018 18.1	<p>In artikel 18.1 van de AIV is bepaald dat alle termijnen vast en fataal zijn en dat de Oprachtnemer bij overschrijding direct in verzuim is. De dienstverlening van de Oprachtnemer betreft echter het ter beschikking stellen van personeel, hetgeen naar zijn aard een inspanningsverplichting is. Oprachtnemer voert haar diensten uit naar beste inzicht en vermogen en conform goed vakmanschap, maar is bij de vervulling van aanvragen afhankelijk van externe factoren en een arbeidsmarkt waarop zij geen invloed kan uitoefenen.</p> <p>Het hanteren van een resultaatsverplichting door middel van fatale termijnen leidt tot risico's die in de uitzendbranche niet in redelijkheid en niet onder reële voorwaarden verzekeraar zijn. Dit is in strijd met het proportionaliteitsbeginsel (Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit).</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid de resultaatsverplichting in artikel 18.1 AIV (of in de Raamovereenkomst) om te zetten in een inspanningsverplichting?</p> <p>Indien nee, kunt u motiveren waarom GVB het neerleggen van een onverzekerbaar resultaatsrisico bij de Oprachtnemer voor deze specifieke dienstverlening proportioneel acht?</p>	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel.
151	Bijlage 10 - concept Raamovereenkomst 13.4	<p>In artikel 13.4 van de Raamovereenkomst wordt bepaald dat de Oprachtnemer de Oprachtgever vrijwaart voor de gevolgen (waaronder administratieve boetes) van tekortkomingen in de verplichtingen uit de "vorige leden". Artikel 13.3 beschrijft echter expliciet de verplichtingen van de Oprachtgever op grond van artikel 15 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), zoals de eigen controleplicht aan de poort en de administratieplicht van de inlener.</p> <p>Op grond van de Wav hebben zowel de uitlener als de inlener een eigen, zelfstandige wettelijke verantwoordelijkheid. Het is juridisch onzuiver en disproportioneel om de Oprachtnemer te laten vrijwaren voor boetes die aan de Oprachtgever worden opgelegd wegens het niet naleven van haar eigen wettelijke verplichtingen.</p> <p>Is de aanbestedende dienst bereid artikel 13.4 als volgt aan te vullen: "De vrijwaringsverplichting van Oprachtnemer geldt uitsluitend voor zover de tekortkoming betrekking heeft op verplichtingen die op grond van de Wav of de Wet op de identificatieplicht uitdrukkelijk aan de Oprachtnemer zijn opgelegd."?</p> <p>Indien u niet instemt met dit tekstvoorstel, kunt u dan bevestigen dat de Oprachtnemer niet verantwoordelijk dan wel aansprakelijk is voor boetes die aan de Oprachtgever worden opgelegd wegens het niet (correct) uitvoeren van de op Oprachtgever rustende controle- en administratieplicht conform artikel 15 Wav?</p>	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel.

152	Bijlage 10 - concept Raamovereenkomst 3.2 & 3	In het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de wet identificatieplicht heeft u als feitelijk werkgever, naast de formele werkgever (uitzender) ook zelf wettelijke verplichtingen. Zowel de identificatieplicht als de tewerkstellingsvergunning (indien werkgever een werknemer met een niet-Nederlandse nationaliteit werkzaamheden laat verrichten) gelden voor zowel de formele werkgever als de feitelijk werkgever. Indien u vreemdelingen laat werken via een uitzendbureau wordt zowel de formele werkgever (uitzendbureau) als de feitelijk werkgever (de inlener) aangemerkt als werkgever in de zin van de Wav. Niet alleen de formele werkgever, maar ook de feitelijk werkgever dient de identiteitsdocumenten van de vreemdelingen te bewaren. Bovendien legt artikel 15 Wav ook een verplichting op aan de inlener van uitzendkrachten met betrekking tot controle aan de poort van vreemdelingen, voordat die uitzendkracht aanvangt met de werkzaamheden. Dit zijn verplichtingen die u zelf dient uit te voeren en waar Oprachtnemer geen invloed op kan uitoefenen. Inschrijver gaat er van uit dat u zich van deze verplichtingen bewust bent en dat u bereid bent om hieromtrent de verantwoordelijkheid te accepteren. Onderschrijft u deze zienswijze? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Het spreekt voor zich dat de Oprachtgever juridische verplichtingen heeft met betrekking tot de Wet arbeid vreemdelingen. GVB moet er wel op kunnen vertrouwen dat de opdrachtnemer ons informeert als deze situatie zich voordoet en zorgt voor de juiste papieren. Zodat GVB zich als Oprachtgever ook kunnen controleren.
153	Bijlage 10 - concept Raamovereenkomst artikel 13.1	Inschrijver mag het BSN-nummer/adres en woonplaats slechts verstrekken aan de opdrachtgever indien het voor de opdrachtgever noodzakelijk is om de omvang van zijn inlenersaansprakelijkheid vast te stellen cq. te beperken. Kunnen wij ervan uitgaan dat u het BSN-nummer uitsluitend voor dat doel wenst te ontvangen?	Het artikel is aangepast.
154	Bijlage 7 - Programma van Eisen 4.6	In Hoofdstuk 1 van Bijlage 25 staat vermeld dat bij een negatieve eindsuitkomst van een incidentenonderzoek "het Uitzendbureau de opdracht zal beëindigen". Juridisch gezien is het echter de Oprachtgever (GVB) die de terbeschikkingstelling (de inzet op de opdracht) per direct beëindigt, waarna de Oprachtnemer (het Uitzendbureau) als formeel werkgever de arbeidsrechtelijke gevolgen hiervan met de Flexibele Arbeidskracht afwikkelt conform de geldende CAO en wetgeving. Is de aanbestedende dienst bereid de tekst in Bijlage 25 en de Raamovereenkomst zo aan te passen dat expliciet wordt vermeld dat de Oprachtgever de terbeschikkingstelling beëindigt en de Oprachtnemer vervolgens zorgdraagt voor de arbeidsrechtelijke afwikkeling van de arbeidsovereenkomst? Indien nee, verzoeken wij om een nadere juridische motivering waarom de verantwoordelijkheid voor het beëindigen van de inzet bij de Oprachtnemer wordt gelegd, terwijl de feitelijke aanleiding en de besluitvorming bij de Oprachtgever liggen.	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel. De opdrachtnemer is een uitzendbureau en kan de Flexibele Arbeidskracht elders inzetten.
155	Bijlage 7 - Programma van Eisen 3.5	In Eis 3.5 wordt de Oprachtnemer verplicht te voldoen aan de thans niet-verstreepte VRA-concessie en te waarborgen dat Flexibele Arbeidskrachten tijdens de uitvoering conform deze voorschriften handelen. Gelet op het feit dat de Flexibele Arbeidskrachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van GVB (art. 7:690 BW), kan de Oprachtnemer enkel instaan voor een correcte instructie van de krachten voorafgaand aan de tewerkstelling. De feitelijke controle op de naleving tijdens de uitvoering berust bij GVB. 1. Is de aanbestedende dienst bereid de relevante uittreksels van de VRA-concessie als bijlage te verstrekken, zodat Inschrijvers de impact kunnen beoordelen? 2. Is de aanbestedende dienst bereid de eis zo aan te passen dat de verantwoordelijkheid van Oprachtnemer beperkt is tot het informeren en instrueren van de krachten over de voorschriften, terwijl de verantwoordelijkheid voor de naleving tijdens de uitvoering expliciet bij de partij ligt die de leiding en het toezicht voert (GVB)? Indien nee, verzoeken wij om een nadere juridische motivering.	De VRA - concessie wordt niet gedeeld. De eis wordt niet aangepast. Als materieel werkgever kan de Oprachtnemer de uitzendkracht instrueren.
156	Bijlage 7 - Programma van Eisen 3.2	In de eisen staat dat alleen daadwerkelijk gewerkte uren mogen worden gefactureerd. Zoals u weet, zijn wij gebonden aan de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (TVA). Deze wetten bevatten speciale regels voor oproepkrachten en andere werknemers met "grotendeels onvoorspelbare werktijden". Zij hebben niet alleen recht op loon over de uren die zij daadwerkelijk gewerkt hebben, maar ook over de geplande uren die zijn ingetrokken of gewijzigd binnen 4 kalenderdagen voor de start van de werkzaamheden. Wij zullen deze uren bij u in rekening brengen. Kunt u bevestigen dat u voor betaling zal zorgen? Zo niet, graag uw toelichting.	Ja, wettelijke kaders worden vanzelfsprekend hierin gevolgd.
157	Aanbestedingsleidraad 5.3	U geeft aan dat de Eigen Verklaring rechtsgeldig ondertekend dienen te worden, voorzien moeten zijn van een 'natte handtekening' en te worden ingescand. Inschrijver laat documenten doorgaan door de tekenbevoegde functionaris ondertekenen door middel van een digitale (iPad-)pen, waarmee daadwerkelijk een unieke handtekening wordt gezet die onder het document komt te staan. Dit proces draagt direct bij aan onze gezamenlijke MVO-doelstellingen door het gebruik van fysiek papier en printen te minimaliseren. Kunt u akkoord gaan met deze wijze van het rechtsgeldig ondertekenen van documenten? Indien nee, waarom niet?	Dit is akkoord.
158	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.3	Bij de start van het contract moet het uitzendbureau de huidige flexibele arbeidskrachten van de latende leverancier binnen 3 maanden overnemen. Hoe wordt er omgegaan met de uren die deze medewerkers al hebben opgebouwd bij de vorige leverancier? Nemen zij hun reeds opgebouwde uren mee in de urenteller voor de 1.040 uren-grens (voor een direct GVB-contract), of begint deze teller bij de overstap naar de nieuwe leverancier weer op nul?	Ja, reeds opgebouwde uren worden meegenomen.
159	Bijlage 7 - Programma van Eisen 7.2	In de regeling voor de terugbetaling van opleidingskosten (Eis 7.2) wordt gesproken over een drempel van 1.040 "gereden exploitatie-uren". Bij de regeling voor de kosteloze overname van personeel door GVB (Eis 8.1 en 8.2) wordt echter gesproken over 1.040 "declarabele uren". Zijn deze twee begrippen in de praktijk exact hetzelfde, of vallen bepaalde uren (zoals betaald verlof, verzuim of overleg) wel onder declarabele uren maar niet onder gereden exploitatie-uren?	Opleidingskosten zijn opleidingsuren waar geen bureaumarge op berekend wordt, Oprachtgever biedt immers al hun opleiding & opl.begeleiding aan. Dit gaat over exploitatie-uren; uren die gereden worden in exploitatie en daarmee niet in opleiding, verlof, verzuim, etc. Zie Eis 7,1..
160	Bijlage 7 - Programma van Eisen 7.2	In de aanbestedingsstukken wordt vermeld dat chauffeurs/bestuurders door GVB worden opgeleid en dat de hiermee gemoeide kosten naar rato worden verrekend indien de inzet binnen 1040 uur eindigt (bijvoorbeeld bij niet-functioneren of uitstroom op eigen verzoek). Inschrijver streeft uiteraard naar het voorkomen van een dergelijk scenario. Echter, om een zorgvuldige risicoanalyse te kunnen maken en de impact op de kostprijs objectief te kunnen bepalen, is het voor Inschrijver essentieel om inzicht te hebben in de omvang van deze kosten. Kunt u aangeven wat de gemiddelde opleidingskosten per chauffeur/bestuurder zijn en kunt u Inschrijvers aangeven hoe vaak een dergelijk scenario (het beëindigen van het dienstverband binnen 1040 uur) in de afgelopen jaren is voorgekomen?	Kosten daarvan zullen gefactureerd worden aan Oprachtnemer met jaarlijkse indexering. •a betaalt aan GVB de opleidingskosten voor de kandidaat a € 4490.-. Eventuele extra kosten m.b.t. herexamens etc. zullen daar nog aan toegevoegd worden. •b Deze kosten worden niet doorbelast aan de kandidaat d.m.v. een scholingsovk of vanuit een andere vorm. •c De opleidingskosten zit een jaarlijkse indexatie

161	Bijlage 7 - Programma van Eisen 7.2	Om een inschatting te maken van de kosten verneemt inschrijver graag wat het gemiddelde slagingspercentage (na het initiële examen en na één herexamen) is van de opleidingskandidaten binnen uw huidige trajecten?	Metro-BS: 75% TRAM-BS 70% TRAM-CC 85% BUS-BS 64%
162	Aanbestedingsleidraad Subgunningscriteria	In de uitvraag voor de kwalitatieve gunningscriteria zijn verschillende bulletpoints opgenomen. Kunt u bevestigen dat het is toegestaan om de volgorde van de gevraagde elementen te wijzigen, mits alle gevraagde informatie integraal onderdeel uitmaakt van de uitwerking?	Nee u dient de volgorde van bullets aan te houden.
163	Aanbestedingsleidraad 5.4.2	In de derde bullet schrijft u: 'De wijze waarop u GVB ontzorgt op administratief, juridisch en operationeel vlak.' De term 'juridisch' kan breed geïnterpreteerd worden. Kunt u nader toelichten op welke zaken u deze ontzorging verwacht?	Conform wetgeving Flexibele Arbeidskrachten.
164	Aanbestedingsleidraad 5.4.2	Met betrekking tot de laatste bullet; Kunt u inschrijvers delen in vaardigheden en competenties die flexibele arbeidskrachten in het opleidingstraject ontwikkelen en welke (verplichte) trainingen door GVB zelf worden verzorgd?	Zie functieprofiel. Alle benodigde vaardigheden en competenties voor de functie worden meegenomen in de opleiding. En indien de dienstverlening van GVB er om vraagt wordt hierop geanticipeerd. Verder verneemt Oprachtgever graag hoe u als Oprachtnemer uw flexpool hierin verzorgt.
165	Aanbestedingsleidraad 5.4.2	Kunt u beschrijven welke verantwoordelijkheden bij zowel opdrachtgever als opdrachtnemer liggen met betrekking tot het inplannen van personeel?	In de huidige situatie is het uitzendbureau verantwoordelijk voor vakantie/verlof planning, een vrijedagen patroon -28 dagen tot betreffende dienst (wekelijkse rust en zondagrust, volgens arbo bepaling), een beschikbaarheidsplanning van -14 dagen (UZK heeft beschikbaarheden ingediend en mogen niet meer wijzigingen, deze beschikbaarheid is afdoende om te voldoen aan de urengarantie met een marge). Slechts de laatste fase van de planning beschikbaarheid naar dienst op -4 dagen wordt door GVB gedaan. Deze situatie is de meest wenselijke.
166	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.4	In Eis 14.4 vraagt u om drie werkweken na de voorlopige gunning een compleet en gedetailleerd implementatieplan (inclusief migratieplan) aan te leveren. Onze ervaren implementatiemanager zal dit plan uiteraard tijdig inleveren. Een efficiënte aanpak vereist echter maatwerk, inzicht in de actuele populatie en afstemming met u en de latende leverancier(s). Omdat we tijdens de voorlopige gunningsfase de details nog niet gezamenlijk kunnen afstemmen én inzicht in de opbouw van de te migreren pool ontbreekt, hebben wij de volgende vragen: - Kunt u bevestigen dat het plan dat wij in de voorlopige gunningsfase inleveren in eerste instantie een concept betreft, dat pas ná de definitieve gunning in overleg met u en de latende leverancier(s) verder wordt verfijnd en definitief wordt gemaakt? Zo niet, graag uw toelichting. - Kunt u, om dit migratieplan goed te kunnen opstellen, specificeren in welke contractfasen (Fase A, B of C) de zittende uitzendkrachten zich momenteel bevinden?	1. Ja dit klopt. 2. Dit zal na gunning versterkt worden.
167	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.3	In Eis 14.3 stelt u dat alle geactualiseerde gegevens welke Opdrachtnemer met betrekking tot de Raamovereenkomst in bezit heeft, op eerste verzoek direct digitaal aan Opdrachtgever ter beschikking gesteld moeten worden. Inschrijver gaat ervan uit dat het hier uitsluitend gaat om gegevens en documentatie die door Opdrachtgever zijn opgesteld of verstrekt. Documenten en middelen die door Inschrijver zelf zijn opgesteld (bijvoorbeeld om de eigen organisatie te informeren over operationele werkprocessen) en documenten en middelen die als concurrentiegevoelige informatie kunnen worden beschouwd, zullen niet door Inschrijver worden gedeeld met eventuele derde partijen. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord.
168	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.3 en 15.1	In Eis 14.3 en Eis 15.1 stelt u een verplichting tot het meewerken aan een kosteloze migratie bij het eindigen van de Raamovereenkomst. Inschrijver gaat akkoord met het meewerken aan de transitie van uitzendkrachten naar een nieuwe partner in het geval dat de raamovereenkomst wordt ontbonden, beëindigd en/of van rechtswege eindigt. Inschrijver begrijpt het belang van de Opdrachtgever om zonder complicaties en risico's voor de continuïteit van processen verder te kunnen gaan en Inschrijver is bereid om samen redelijke afspraken te maken om nadelige effecten tot een minimum te beperken. Wij gaan er hierbij echter wel vanuit dat de verplichting 'kosteloze overname' uitsluitend ziet op de overdracht zelf, en dat de contractuele afspraken omtrent het recht op de overnamevergoeding bij de minimale inleentermijn van 1.040 uur (zoals gesteld in Eis 8.1 en 8.2) onverkort van toepassing blijven. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, graag uw toelichting."	GVB gaat niet akkoord.
169	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.2	In Eis 14.2 stelt u dat de huidige uitzendkrachten binnen drie maanden migreren naar de nieuwe Opdrachtnemer. Voor het behalen van deze harde deadline is Inschrijver in de praktijk echter afhankelijk van de contractuele situatie bij uw huidige leverancier(s) (denk aan opzegtermijnen, minimale inleentermijnen of niet-tussentijds opzegbare detacheringsovereenkomsten). Kunt u bevestigen dat u in deze eis een maximale inspanningsverplichting verwacht, en dat er in gezamenlijk overleg van de 3-maanden termijn mag worden afgeweken als de contractuele afspraken met de latende partij dit vereisen? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord.
170	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.1	In Eis 14.1 vraagt u het migratieproces zo vorm te geven dat dit niet leidt tot extra (ongewenst) verloop. Omdat de overstap voor de huidige flexkrachten, zoals u in dezelfde eis stelt, een vrijwillige keuze is, is verloop in de praktijk nooit volledig uit te sluiten. Uiteraard zal Inschrijver zich met een zorgvuldig plan van aanpak maximaal inspannen om de overgang voor de medewerkers zo soepel mogelijk te laten verlopen en ongewenst verloop te minimaliseren. Kunt u bevestigen dat u in deze eis een maximale inspanningsverplichting verwacht in plaats van een harde resultaatsverplichting? Zo niet, graag uw toelichting.	Akkoord.
171	Bijlage 7 - Programma van Eisen 14.1 en 14.2	"In Eis 14.1 en Eis 14.2 stelt u dat Opdrachtnemer akkoord gaat met het overnemen van uitzendkrachten en dat zij binnen 3 maanden zullen migreren. Sinds de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) geldt er echter een nieuwe definitie voor payroll: een exclusieve terbeschikkingstelling kwalificeert nu wettelijk direct als payroll. 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 zittende 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? Zo niet, graag uw toelichting. Tevens vragen wij of opdrachtgever zich bewust is van het feit dat het mogelijk openbreken van een lopend Fase B-contract, langer dan drie maanden, mogelijk kan leiden tot het ontstaan van een nieuwe keten in de zin van Wet arbeidsmarkt in balans?"	1. GVB begrijpt uw eerste vraag niet, kunt u dit nader toelichten. 2. GVB is zich hiervan bewust.

172	Bijlage 7 - Programma van Eisen 2.7	In Eis 2.7 stelt u dat de Opdrachtgever de verantwoordelijkheid draagt voor de regie op het communicatieproces rondom de overgang van Flexibele Arbeidskrachten. Inschrijver is echter van mening dat de regie over het gehele migratie- en communicatieproces primair bij de (nieuwe) Opdrachtnemer dient te liggen. Als juridisch werkgever en expert in dergelijke HR-transities neemt Inschrijver de regie over het migratieproces om een zorgvuldige overgang te kunnen borgen, precies zoals u ook van ons verlangt in Eis 14.1. Uiteraard zal Inschrijver de exacte communicatiemomenten en de uit te voeren activiteiten hierin altijd proactief en in nauw overleg met GVB afstemmen. Bent u bereid Eis 2.7 hierop aan te passen en te bevestigen dat de regie van het migratie- en communicatieproces bij Inschrijver ligt?	Communicatie zal met zorg gedaan mogen worden. Flexibele Arbeidskracht is een belangrijk onderdeel van GVB om onze dienstverlening op juiste wijze te kunnen uitvoeren. We willen Flexibele Arbeidskrachten dan ook dat gevoel geven dat zij er toe doen en wij graag zorg voor hen dragen. Opdrachtnemer mag voorstel doen maar Opdrachtgever heeft hierin veto als Flexibele Arbeidskracht niet uitstekend of op juiste wijze wordt begeleid in deze migratie.
173	Bijlage 7 - Programma van Eisen 7.3	Ten aanzien van de omrekenfactor tijdens de opleiding merkt Inschrijver op dat de bureaumarge volgens het prijzenblad onder andere bestaat uit 'administratie' en 'risico'. Deze componenten zijn voor Inschrijver reeds vanaf de eerste opleidingsdag onverminderd van toepassing (denk aan loonadministratie, verzekeringspremies en werkgeversrisico). Het volledig uitsluiten van de bureaumarge leidt ertoe dat de inzet tijdens deze periode verlieslatend kan zijn. Is de Aanbestedende Dienst bereid de eis aan te passen, zodat gedurende de opleiding een gereduceerde bureaumarge (ter dekking van de feitelijke administratie- en risicokosten) mag worden gehanteerd?	Nee. Opdrachtgever gaat ervan uit dat Opdrachtnemer kwalitatief goede kandidaten aanlevert zodat dit een minimaalrisico omvat.
174	Bijlage 7 - Programma van Eisen 7.3	In eis 7.3 wordt gesteld dat de opleidingsperiode de startdatum is van de inzet, waarbij een omrekenfactor zonder bureaumarge geldt. Kan de Aanbestedende Dienst aangeven wat de gemiddelde en maximale duur is van deze opleidingsperiode per functie (bijvoorbeeld voor de tram/bus-bestuurder en de conducteur)?	Er wordt gerekend met de volgende targets: Metro-BS: 7,7 weken TRAM-BS: 9 weken TRAM-CC: 3 weken BUS-BS: 10 weken. BUS-BS kent uitloop. Dit zit vooral in de eerste weken mbt behalen rijbewijs D bij CBR.
175	Aanbestedingsleidraad 5.4	Wij begrijpen goed dat u een beperking oplegt met betrekking tot de beantwoording van de gunningscriteria en hebben begrip voor uw afweging daarin. Echter, de beperking voor de uitwerking van de gunningscriteria in combinatie met het grote aantal subvragen heeft tot gevolg dat inschrijvers nu slechts in staat zullen zijn procesmatig een beantwoording te geven op de gestelde subvragen en er geen ruimte meer over blijft voor het concretiseren van de voorstellen of het bieden van concrete bewijslast op de haalbaarheid van het voorgestelde. Daarom vragen wij u om voor de beantwoording meer ruimte te geven. Inschrijver wil zich graag kwalitatief onderscheiden en verzoekt u om het maximaal aantal te gebruiken A4-pagina's voor de beschrijvingen van de gunningscriteria te verruimen met 2 A4 voor SG1 en SG2 en 1 A4 voor SG3, waardoor alle gunningscriteria uitkomen in totaal 4 A4. Kunt u hiermee instemmen?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord.
176	Bijlage 7 - Programma van Eisen 8.4	U schrijft 'Huidige Flexibele Arbeidskrachten in de Blauwe Fase zullen bij overgang naar nieuwe Opdrachtnemer de keuze krijgen om gelijk in te stromen in het vaste team van GVB.' Kunt u specificeren wat u bedoelt met 'de Blauwe Fase' alsmede de 'Oranje Fase' en tevens beschrijven welk aantal (/percentage van de totale pool) in deze fasen vallen?	Zie antwoord vraag 2.
177	Bijlage 7 - Programma van Eisen 6.1	In eis 6.1 stelt u dat de opdrachtnemer er "voor zorgt" dat de flexibele arbeidskracht zich ziekmeldt bij zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer. Inschrijver merkt op dat zij de instructies en protocollen hiertoe strikt zal verstreken, maar dat de feitelijke uitvoering van de melding een handeling is van de flexibele arbeidskracht. Inschrijver kan hiervoor derhalve enkel voor inspanssen. Bent u bereid de passage "Opdrachtnemer zorgt ervoor" te wijzigen naar "Opdrachtnemer spant zich in om ervoor te zorgen dat...", of te bevestigen dat hier sprake is van een inspansningsverplichting?"	Akkoord. Wet dient Opdrachtnemer zich te realiseren dat als er niet wordt voldaan aan deze procedure, dat er een vermissing genoteerd wordt en opgenomen in de incidentenprocedure. Na frequent gedrag binnen specifieke periode zal beëindiging opdracht plaats vinden.
178	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij een regel "DI uitkering" staan. Kunt u toelichten welke elementen van de DI uitkering die bij uw organisatie van toepassing is, u zou willen terugzien in de kostprijs?	Zie hoofdstuk 12 Duurzame Inzetbaarheid & Hoofdstuk 13 Duurzame Inzetbaarheid Uitkering in de CAO.
179	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij dat de grondslag voor transitievergoeding onjuist wordt berekend. Inschrijver zou verwachten dat het SV loon (= subtotale inclusief vakantiebijslag) als grondslag wordt aangehouden. Door de locatie van de transitievergoeding 4 rijen naar boven te zetten, wordt de juiste berekening meegenomen. Kunt u het prijzenblad hierop aanpassen?	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel.
180	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij dat Wnk WGA + WW op één regel worden uitgevraagd. In het kader van volledige transparantie stellen wij voor dat deze twee kostprijs-elementen op twee regels worden weergegeven. Kunt u het prijzenblad hierop aanpassen?	Het prijsblad is aangepast
181	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij een regel "eindejaarsuitkering" staan met als grondslag het feitelijk loon. Zover wij kunnen beoordelen vanuit de CAO elementen, zouden wij verwachten dat de eindejaarsuitkering dezelfde grondslag heeft als de vakantiebijslag. Kunt u dit bevestigen en aanpassen in het prijzenblad?	Het prijsblad is aangepast
182	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij een regel "dagenreservering". Kunt u toelichten welke arbeidsvoorwaarden u met deze regel bedoelt?	Zie antwoord vraag 25.
183	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij de kostprijsopbouw van de faseringen zien wij dat kort verzuim en ziekte op één regel worden uitgevraagd. In het kader van volledige transparantie stellen wij voor dat deze twee kostprijs-elementen op twee regels worden weergegeven. Kunt u het prijzenblad hierop aanpassen?	Het prijsblad is aangepast.
184	Bijlage 8 - Prijzenblad	Bij het openen van bijlage 8 krijgt Inschrijver de melding: 'Er zijn een of meer kringverwijzingen waarbij een formule direct of indirect naar de eigen cel verwijst.'. Bij controle blijkt ook dat bijv. de formule in cel C53 een optelsom is van de cellen C48 t/m C53. Kunt u Inschrijvers voorzien van een aangepast prijzenblad.	Het prijsblad is aangepast.
185	Bijlage 8 - Prijzenblad	U geeft in 3.5.2 van de aanbestedingsleidraad aan dat het Prijzenblad rechtsgeldig ondertekend dient te worden. Momenteel is er geen ruimte gereserveerd voor deze handtekening. Inschrijver is voornemens het getekende prijzenblad in te dienen als .pdf. Echter, door de hoeveelheid rijen, zal de getekende versie nauwelijks leesbaar zijn. Stelt u Inschrijver in staat om: 1. De verschillende blokken (bijv. 'UITZENDEN Fase A' en 'Uitzenden Pensionado's') op een aparte pagina weer te geven en 2. De rechtsgeldige ondertekening op het laatste blad ('Uitzenden regulier payroll') op een eigen gekozen locatie te plaatsen? Zo niet verneemt Inschrijver graag op welke wijze u het prijzenblad rechtsgeldig ondertekend wil zien en tegelijkertijd de leesbaarheid kan waarborgen.	Er is een mogelijkheid tot ondertekenen bijgevoegd. U dient het prijsblad in pdf als excel aan te leveren. Zo is de Excel altijd goed leesbaar.
186	Aanbestedingsleidraad 2.4	In paragraaf 2.3 van de Leidraad wordt het project 'GVB De Nieuwe Route' toegelicht. Kunt u een nadere toelichting geven op de verwachte verhouding tussen de interne en externe pool. Is er voor de omvang van 'De Nieuwe Route' een maximum vastgesteld, of is de uiteindelijke omzet voor de Opdrachtnemer volledig afhankelijk van de individuele keuze van kandidaten voor een type dienstverband?	Nee, er kan nog geen inschatting gemaakt worden op basis van eerdere resultaten gezien het nieuwe concept. De keuze van de potentiële medewerker is leidend hierin. Nee, er is geen maximum vastgesteld voor zowel De Nieuwe Route als de flexpool bij het uitzendbureau.

187	Bijlage 9 - Concept Raamovereenkomst art. 4.11	<p>Het genereren van de nadere overeenkomst van opdrachtnemer kent een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling (CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Kostenvergoedingen <p>Zou u hiermee akkoord kunnen gaan?</p>	Akkoord
188	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 12.8	Opdrachtnemer merkt op dat in artikel 6.5/eis 12.8 wordt aangegeven dat een bezwaar tegen de factuur binnen 5 werkdagen onderbouwd moet worden. Opdrachtnemer wil het aantal incorrecte facturen altijd zoveel mogelijk minimaliseren en, indien deze toch voorkomen, zo snel mogelijk oplossen. Kunt u daarom akkoord gaan met een reclamatietermijn van 30 dagen en het schrappen van de automatische sanctie op de betalingsverplichting?	Niet akkoord. 5 dagen blijft staan.
189	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 12.5	Opdrachtgever eist vierwekelijkse facturatie. Facturatie op basis van vier weken betekent gemiddeld een langere betalingstermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Bent u bereid de wens voor vierwekelijkse facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?	Akkoord.
190	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 12.4	U eist een controleerbare urenverantwoording bij de factuur. Opdrachtnemer hanteert een digitale urenregistratie, waarbij de facturen rechtstreeks en op basis van hetzelfde systeem worden gegenereerd. Het is daarbij niet mogelijk om een bijlage toe te voegen. U kunt de digitale urenstaat wel inzien in de portal van Opdrachtnemer. Kunt u dit accepteren of kunnen wij na gunning met u in gesprek gaan over alternatieven?	In gesprek gaan is mogelijk, mits dit een efficiënte en niet-tijdrovend proces is voor opdrachtgever.
192	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 12.3	In eis 12.3 vermeldt u dat de factuur voorzien moet zijn van het juiste inkoopordernummer. Omdat onze factuur automatisch door onze systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat het inkoopordernummer vóór aanvang van de opdracht aan ons verstrekt is. Kunt u dit bevestigen? Indien u het ordernummer niet tijdig kunt verstrekken, kunt u derhalve facturen zonder dit kenmerk toch betalen en zo niet, wat stelt u voor ten aanzien van zonder ordernummer aangeboden facturen?	Ja, vanuit Opdrachtgever wordt een PO-nummer verstrekt. Deze is verplicht om dit op de factuur te melden anders kan factuur niet worden uitbetaald. Nee, Aanbestedende dienst kan geen facturen betalen zonder of met een onjuist inkoopordernummer. Indien niet juiste verstrekking van info op factuur dan vindt er een creditfactuur plaats.
193	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 11.6	In de tenderdocumenten schrijft u dat u het recht hebt om bij de Opdrachtnemer jaarlijks een accountantscontrole uit te laten voeren. Opdrachtnemer accepteert geen audit clause omdat zij beursgenoteerd is en daarom onderhevig is aan strenge governance en wet-en regelgeving (o.a. wet op privacy). Onze organisatie beschikt over een eigen accountantsafdeling die objectief en onafhankelijk audits / accountantsonderzoeken verricht. U kunt in goed overleg inzage krijgen in deze rapportages. Gaat u hiermee akkoord?	GVB kan conform artikel 11.6 ten alle tijden deze rapportages opvragen.
194	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 3.7	In eis 3.7 geeft u aan de VOG van elke starter te willen ontvangen. Opdrachtnemer mag echter alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals een ernstig incident, dit soort documenten verstrekken. Dit is door de Autoriteit Persoonsgegevens bepaald en daar mogen wij niet van afwijken. Opdrachtnemer kan wel een eindverklaring verstrekken waarin bevestigd wordt dat het dossier van de uitzendkracht compleet is. Gaat u hiermee akkoord?	Zie antwoord vraag 20.
195	Bijlage 7 - Programma van Eisen Eis 3.1.2	Inschrijver hanteert voor de borging van de per 1 januari 2026 geldende gelijkwaardige beloning het platform inlenersbeloning.com. Gezien de specifieke componenten in de GVB-cao (zoals de 13e maand en zorgbijdrage), is een eenduidige digitale uitvraag cruciaal voor een foutloze vertoning. Kan het GVB bevestigen dat zij bereid is de benodigde loon- en arbeidsvoorwaardengegevens via dit platform aan te leveren?	Zie antwoord vraag 37.
196	Leidraad, par. 4.2.2 (P1)	Voor kerncompetentie 2 in Perceel 1 wordt een minimale omzetwaarde van € 2.000.000 geëist voor flexpoolmanagement. Is het toegestaan om deze omzetwaarde op te bouwen uit meerdere, gelijktijdig lopende contracten/flexpools bij dezelfde referent/opdrachtgever?	Ja, dit is toegestaan.
197	Leidraad, par. 4.2.2 (P2)	Voor kerncompetentie 1 wordt een contractuele omvang van maximaal 45 geleverde (start opleiding) buschauffeurs per jaar gevraagd. Tellen kandidaten die aan de opleiding zijn gestart, maar deze tussentijds (al dan niet door selectie van de opdrachtgever) hebben beëindigd, ook mee voor deze telling?	Ja dit telt mee, betreft start opleiding.
198	Businesscase & Opleiding (ROI)	De opleiding tot bestuurder of conducteur vergt een aanzienlijke investering vooraf. Gegeven de restrictie dat een flexibele arbeidskracht via het uitzendbureau maximaal 23 uur per week mag worden ingezet, verdubbelt in de praktijk de terugverdientijd van deze opleidingskosten. Is GVB bereid om (een deel van) de initiële opleidingskosten te vergoeden of een minimale inzetgarantie te bieden, om zo een rendabele businesscase voor het uitzendbureau mogelijk te maken?	Kijkende naar de doelgroepen zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad, dan is het ook mogelijk om vanuit het uzv meer dan 23 uur per week ingezet te worden.
199	Duurzame Instroom & Concurrentie	In de huidige krappe arbeidsmarkt zoeken veel kandidaten inkomenszekerheid en meer uren. Het limiteren van externe flexkrachten tot maximaal 23 uur beperkt de wervingsdoelgroep aanzienlijk. Hoe borgt GVB dat het uitzendbureau een eerlijke kans behoudt op duurzame instroom, indien de interne pool ('De Nieuwe Route') wél de mogelijkheid biedt voor contracten met meer uren?	Kijkende naar de doelgroepen zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad, dan is het ook mogelijk om vanuit het uzv meer dan 23 uur per week ingezet te worden.
200	Overstap naar 'De Nieuwe Route'	Indien een door het uitzendbureau geworven en opgeleide flexkracht (die beperkt is tot 23 uur) besluit direct of indirect over te stappen naar de interne GVB-flexpool 'De Nieuwe Route' (bijvoorbeeld om structureel meer uren te kunnen werken), op welke wijze wordt het uitzendbureau dan gecompenseerd voor de misgelopen inkomsten en de reeds gemaakte kosten?	Kijkende naar de doelgroepen zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad, dan is het ook mogelijk om vanuit het uzv meer dan 23 uur per week ingezet te worden.
201	Poulemangement & Overhead	Een inzet van maximaal 23 uur per medewerker betekent dat de opdrachtnemer aanzienlijk meer kandidaten (hoofden) moet werven, inplannen, begeleiden en opleiden om aan dezelfde totale urenvraag (FTE) te voldoen. Dit leidt tot een structureel hogere belasting op het poulemanagement. Mag er voor deze intensievere begeleiding en overhead een verhoogde (of separate) management fee in rekening worden gebracht, of dient dit volledig in de reguliere omrekenfactor (gemaximeerd op 2,5) te worden opgevangen?	Nee: Kijkende naar de doelgroepen zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad, dan is het ook mogelijk om vanuit het uzv meer dan 23 uur per week ingezet te worden.
202	KPI's vs. Beschikbaarheid	Hoe verhouden de strakke KPI's (zoals KPI 1: 95% leveringszekerheid op personeelsniveau) zich tot het feit dat de externe flexpool beperkt is tot 23 uur? Flexkrachten met dergelijke kleine contracten hebben vaak een tweede baan of studie, wat hun flexibiliteit en inzetbaarheid beperkt. Worden de KPI-normen hierop aangepast?	Kijkende naar de doelgroepen zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad, dan is het ook mogelijk om vanuit het uzv meer dan 23 uur per week ingezet te worden.
203	Verdeling Aanvragen (Routing)	In het kader van 'De Nieuwe Route' opereren de interne en externe pool naast elkaar. Hoe ziet de 'routing' van planningsaanvragen er in de praktijk uit? Heeft de interne flexpool (De Nieuwe Route) altijd voorrang bij de toewijzing van openstaande ritten/diensten, en krijgt het uitzendbureau uitsluitend de restcapaciteit (de overgebleven incidentele uren) aangeboden, of is er sprake van een evenredige (vooraf afgesproken) verdeling?	planningsschil indeling diensten: 1. vaste GVB-medewerker, 2. De Nieuwe Route (interne route) 3. externe route.

204	Aanbestedingsleidraad	In het kader van 'De Nieuwe Route' heeft de kandidaat aan de voorkeur keuze om direct bij GVB in dienst te gaan of bij een uitzendbureau. Dit levert een grijs gebied op. In hoeverre verwacht de GVB dat het uitzendbureau zelf wervingscampagnes opzet en mogelijk concurreert met GVB hierin?	De verwachting is er en GVB is Opdrachtgever is zich dat bewust. We verwachten ook hierin een nauwe samenwerking om het benodigde rijdend personeel op juiste kwantitatieve en kwalitatieve niveau te hebben en behouden zodat de dienstregeling naar wens en opdracht kan worden uitgevoerd.
205	Bijlage 25 beleidsafspraken	Hierin stelt GVB zelf op te leiden. Het is de inschrijver niet duidelijk hoe GVB wil omgaan met de kosten van deze opleiding. Neemt GVB deze voor eigen rekening, of wil GVB bijvoorbeeld dat de inschrijver deze kosten in de bureaumarge opneemt?	De opleidingskosten voor bus neemt GVB niet voor eigen rekening. De kosten voor opleiding tram en metro zijn voor rekening GVB.
206	Aanbestedingsleidraad	GVB stelt een harde eis dat de omrekenfactor tussen de 2,0 en 2,5 moet liggen, op straffe van uitsluiting. Voor inzetvormen zoals Payroll (waarbij wervingskosten ontbreken) of Pensionado's (waarbij bepaalde sociale premies vervallen) kan deze factor mogelijk onder de 2,0 vallen. Is er voor deze categorieën een uitzondering op de ondergrens mogelijk?	GVB begrijpt uw voorstel. GVB hanteert voor deze doelgroepen een bandbreedte tussen 1,5 en 2.0.
207	Risico Transitievergoeding	In de all-in prijsstelling is opgenomen dat eventuele transitievergoedingen niet doorbelast mogen worden aan het GVB. Echter, indien GVB eenzijdig besluit de inzet van een (al dan niet via 'De Nieuwe Route' vervangen) flexkracht te beëindigen, is de opdrachtnemer wettelijk verplicht deze vergoeding te betalen. Bevestigt GVB dat dit financiële risico – zelfs bij eenzijdige afschaling door GVB – volledig voor rekening van de inschrijver komt, en past dit binnen de gemaximeerde factor van 2,5?	De transitievergoeding is opgenomen in het prijsblad.
208	Reiskostenvergoeding	De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt maximaal € 0,19 per kilometer (tot maximaal 60 kilometer). De fiscaal onbelaste kilometervergoeding is inmiddels echter door de overheid verhoogd naar € 0,23 per kilometer. Is GVB bereid deze vergoeding mee te laten stijgen met de fiscale vrijstelling, zodat flexkrachten hierin niet worden benadeeld ten opzichte van de marktstandaard?	GVB houdt € 0,23 per kilometer aan. GVB volgt CAO.
209	Weging Prijsbeoordeling	In de beoordelingssystematiek weegt Fase A voor 70% mee en Fase B/C voor 15%. Gezien de intensieve en kostbare opleidingstrajecten (die door GVB worden verzorgd) en de inzet gericht op duurzaamheid, is het aannemelijk dat flexkrachten snel doorstromen naar Fase B en C. Is de voorgeschreven weging van 70/15 een realistische weerspiegeling van de verwachte inzetvolumes in de praktijk, of betreft dit louter een fictief rekenmodel voor de gunning?	Betreft een fictief rekenmodel.
210	Indexatie en Wettelijke Lasten	De omrekenfactor wordt vanaf het tweede jaar geïndexeerd op basis van de CBS-index. Wat is de procedure indien er zich gedurende de looptijd van het contract (maximaal 8 jaar) buitenproportionele, door de overheid of pensioenfonds opgelegde stijgingen in de verplichte werkgeverlasten voordoen, die de initiële CBS-indexatie overstijgen en de maximale factor van 2,5 structureel onrendabel maken? Is er een hardheidsclausule van toepassing?	Als deze situatie zich voordoet, dan treden partijen in overleg.
211	All-in Tarief vs. Opleidingsuren	Flexkrachten volgen eerst een interne opleiding bij GVB. Dient de inschrijver de uren die de kandidaat in opleiding doorbrengt te verlonen, en zo ja, mogen deze opleidingsuren tegen de reguliere omrekenfactor aan GVB worden gefactureerd?	Ja, deze mogen verlonen maar zonder marge oid. 1-op-1 doorbelasting + sociale heffingen.
212	Bijlage 7 - Programma van Eisen 13.6	In de bepaling worden de Staatscourant en de Belastingdienst genoemd als bronnen voor wijzigingen in wet- en regelgeving. Kunt u bevestigen dat deze bronnen ter illustratie dienen en dat de mogelijkheid tot wijziging van de omrekenfactor geldt voor aanpassingen in allé (bedrijfs specifieke) premies die hun grondslag vinden in wetgeving maar waarvan de exacte hoogte per organisatie wordt vastgesteld?	Ja, mits landelijk geaccpeteerd als dusdanige bron.
	Bijlage 7 - Programma van Eisen 12.4	U geeft aan dat de opdrachtnemer omrekenfactor / loon / werkzaamheden / contactpersoon op de factuur dient te noteren. Wij vermelden deze gegevens normaal gesproken niet op onze facturen, daar zij bij het aangaan van de Raamovereenkomst eenmaal dienen te worden afgestemd. Deze gegevens kunnen tevens in de portal van Opdrachtnemer worden ingezien. Bent u bereid om na gunning met ons in gesprek te gaan over alternatieve oplossingen, zoals bijvoorbeeld rapportage?	GVB gaat niet akkoord met uw voorstel.