

## Algemene mededeling voor de volgende nota van inlichtingen:

- Aanbestedende dienst merkt op dat er verschillende vragen gegeneerd zijn door AI. Om de aanbesteding (voor beide partijen) behapbaar en leesbaar te houden wordt verzocht om alleen de vragen te stellen waar daadwerkelijk onduidelijkheid over bestaat.
- Bij het onderwerp graag specifiek aangeven waar de vraag over gaat dus niet alleen het document benoemen maar ook de eis, het artikelnummer of paragraaf.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad, artikel 4.5.2 geschiktheidsisen	In de aanbestedingsleidraad onder artikel 4.5.2 geschiktheidsisen wordt gesteld dat een inschrijver lid dient te zijn van de ABU of NBBU. Inschrijver is een gespecialiseerd detacheringsbureau en is aangesloten bij de VvNd (Vereniging van Detacheerders Nederland). De VvNd hanteert strikte kwaliteitsisen en hanteert een eigen cao die specifiek is toegesneden op de detacheringbranche. Is de aanbestedende dienst bereid de eis te verriemen naar 'een lidmaatschap van ABU, NBBU, VvNd of een vergelijkbare brancheorganisatie met een gelijkwaardige set aan kwaliteitsisen'?	Zoals benoemd in geschiktheids 4 wordt ook een gelijkwaardig alternatief toegestaan. Het is aan de inschrijver om de gelijkwaardigheid aan te tonen.
2	Onderwizend personeel (alle schalen)	Vraag inzake geschiktheids 4 – Lidmaatschap NBBU of ABU	In paragraaf 4.5.2 wordt als geschiktheids gesteld dat inschrijver bij inschrijving dient te beschikken over een lidmaatschap van de NBBU of ABU. Wij begrijpen dat aanbestedende dienst met deze eis wil waarborgen dat de opdrachtnemer de relevante cao-bepalingen en brancheverplichtingen naleeft. Dat uitgangspunt onderschrijven wij.  De beoogde ingangsdatum van de raamovereenkomst is 1 september 2026. Toelating tot ABU of NBBU is afhankelijk van een audit door een erkende inspectie-instelling, waarvan de planning en doorlooptijd buiten de directe invloedssfeer van inschrijvers ligt. Hierdoor kan het voorkomen dat organisaties die het toelatingstraject zijn gestart het lidmaatschap nog niet formeel hebben verkregen op het moment van inschrijving, terwijl dit voor aanvang van de opdracht wel het geval kan zijn.  Daarnaast beschikken sommige organisaties reeds over een SNA/NEN 4400-1 certificering, waarmee onder andere naleving van verplichtingen ten aanzien van loonadministratie, afdrachten en personeelsregistratie periodiek wordt getoetst.  Zou aanbestedende dienst daarom willen overwegen om inschrijvers toe te laten die bij inschrijving kunnen aantonen dat het toelatingstraject bij ABU of NBBU is gestart, dan wel beschikken over aantoonbare gelijkwaardige waarborgen, bijvoorbeeld in de vorm van een geldige SNA/NEN 4400-1 certificering, onder de voorwaarde dat het ABU- of NBBU-lidmaatschap uiterlijk bij aanvang van de raamovereenkomst wordt verkregen?  Indien bovenstaande niet wenselijk wordt geacht, zou aanbestedende dienst kunnen bevestigen dat een inschrijver die het lidmaatschap aantoonbaar vóór inschrijving heeft aangevraagd en dit vóór contractstart verkrijgt, aan deze eis kan voldoen?	Niet akkoord. Inschrijver is verplicht om bij inschrijving aan de geschiktheidsisen te voldoen in het kader van het gelijkheids- en transparantiebeginsel. SNA lidmaatschap wordt als een aparte geschiktheids is uitgevraagd en ziet de aanbestedende dienst dan ook niet als een gelijkwaardig alternatief.
3	Onderwizend personeel (alle schalen)	5.4 SGC2 Bewegtheld en kwaliteit van docenten	Binnen de gunningscriteria wordt gevraagd welke maatregelen worden genomen voor duurzame inzetbaarheid en kwaliteitsbewaking. Wij ontvangen graag een nadere toelichting op het onderdeel kwaliteitsbewaking. Kan de Aanbestedende Dienst aangeven waar de kwaliteitsbewaking in dit kader precies op ziet?	De aanbestedende dienst ziet kwaliteitsbewaking voornamelijk op het geheel als zijnde beweegtheld, ervaring, deskundigheid, maar ook binnen reguliere werkzaamheden zoals het op tijd op werk zijn, afspraken worden nagekomen, protocollen worden nageleefd, collegialiteit is betrouwbaar en vakbekwaam, in het bezit van VOG etc.
4	Onderwizend personeel (alle schalen)	Traineeships	Kan de Aanbestedende Dienst aangeven hoe zij staat tegenover maatwerktraineeships en of er binnen deze raamovereenkomst ruimte is om dit soort trajecten in te zetten wanneer dit passend is bij de personeelsbehoefte?	Traineeships vallen buiten de scope van de opdracht. Dit is een focus die vooral intern beoogd is, en zal enkel gelden voor leidinggevende posities. De aanbestedende dienst zet actief in op ontwikkeling van eigen talent en interne doorstroom. Wanneer traineeships betrekking hebben tot docerend personeel, dan valt dit onder de scope zij-instroom ons inzien.
5	Onderwizend personeel (alle schalen)	Verhouding uitzendend/detachere n	Binnen perceel 1 bestaat het criterium 'Prij's' uit de volgende onderdelen:  SGC4 Omrekenfactor Uitzenden met uitzendbedding – 10 punten  SGC4 Omrekenfactor Detacheren (gewerkte uren) – 30 punten  Totaal: 40 punten.  In de leidraad staat dat Yuverta bij een uitvraag samen met de leverancier(s) bekijkt welke vorm van inhuur het meest passend is. Daarbij wordt aangegeven dat uitzenden met name geschikt is voor piek en ziek, terwijl detacheren vaker passend is wanneer er voor een langere periode een vast aantal uren beschikbaar is.  Gezien de puntenverdeling (10 punten voor uitzenden en 30 punten voor detacheren) willen wij graag verduidelijken hoe de Aanbestedende Dienst de verwachte inzet ziet. Mogen wij ervan uitgaan dat de Aanbestedende Dienst verwacht dat binnen perceel 1 relatief minder docenten worden ingehuurd voor piek en ziek (uitzenden) en juist meer docenten voor een langere periode binnen de vaste formatie (detacheren)?	De aanbestedende dienst heeft geen voorkeur voor de inzet via uitzenden of detacheren. Het belangrijkste is dat de juiste persoon op de juiste plek komt. Echter zien we in onze huidige inhuur terug dat binnen het onderwijs (de onderwijsfuncties) met name sprake is van detacheren. Met deze achtergrond is de verdeling van het punten aantal tot stand gekomen.
6	Onderwizend personeel (alle schalen)	Aantal raamovereenkomsten	Zou Aanbestedende Dienst de reden kunnen geven waarom de keuze is gemaakt om op perceel 1 van 3 naar 2 leveranciers te gaan?	Gezien de totale opdrachtwaarde wordt twee leveranciers proportioneel geacht.
7	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Zij-instroom	Hoe staat Aanbestedende Dienst tegenover zij-instromers?	Wanneer ondersteuning nodig is in vakgebied, streeft aanbestedende dienst ernaar dat dit bevoegd docenten betreft. Zij-instroom staat buiten de scope. Echter kan hiervan afgeweken worden wanneer aantoonbaar gemaakt kan worden dat zij-instromer concrete kennis en ervaring heeft van vakgebied/uit te voeren werkzaamheden. Maar deze kandidaten worden niet actief voorgedragen zolang overleg met adviseur werving en selectie van aanbestedende dienst
8	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Toekomstige inhuurbehoefte	Kunt u een inschatting geven welke locaties het komende jaar de grootste inhuurbehoefte zullen hebben?	Dit zal voornamelijk de randstad betreffen (Zuid-Holland en regio Amsterdam/Utrecht)
9	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Inhuurbehoefte huidige	Welke functies zijn het afgelopen jaar het meest uitgevraagd?	Docent Nederlands, Wiskunde & Engels
9	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, Eis 34	Omdat leiding en het toezicht tijdens de opdracht bij Opdrachtgever liggen, worden voortgangs- en besprekingsgesprekken in de praktijk door Opdrachtgever zelf gevoerd, of levert Opdrachtgever in ieder geval de inhoudelijke input hiervoor. Dergelijke werkgerelateerde gesprekken behoren naar hun aard tot werktijd. Bent u bereid de bepaling aan te passen zodat deze gesprekken wél tijdens werktijd kunnen plaatsvinden?	Driëgesprekken mogen plaatsvinden in tijd van de aanbestedende dienst. Indien het functioneren van de externe arbeidskracht beneden de gevraagde kwaliteit is en er zijn herhaaldelijk gesprekken nodig dan mogen deze kosten niet in rekening worden gebracht. Indien het gesprekken betreft tussen externe arbeidskracht en bureau dan mogen de kosten niet in rekening worden gebracht. Locatie en medewerker zullen elkaar tijdens werktijd vinden en spreken.
10	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	De huidige bandbreedte waarbij een factor van 2,20 maximale punten oplevert en een factor van 3,00 resulteert in 0 punten, sluit naar onze mening niet aan bij de huidige marktsituatie. Sinds 1 januari van dit jaar zijn wij verplicht gelijkaardig te belonen. Hierdoor zijn de loonkosten binnen de uitzendbranche aanzienlijk gestegen. Dit heeft direct effect op de kostprijs en daarmee op de haalbare omrekenfactoren.  Als gevolg hiervan is het in de praktijk niet mogelijk om een factor van 2,20 te hanteren en daarmee de maximale score op het onderdeel prijs te behalen. De huidige ondergrens ligt daarmee feitelijk buiten de realistische marktbandbreedte.  Door de huidige maximering van de omrekenfactor op 3,00 ontstaat bovendien een zeer beperkte ruimte tussen realistische marktprijzen. Dit betekent dat inschrijvers nauwelijks punten kunnen verdienen op het criterium prijs. Hierdoor wordt het verschil tussen inschrijvingen op prijs minimaal en ontstaat er vrijwel geen onderscheid op dit onderdeel.  Onbedoeld verschuift de beoordelingsverhouding daarmee feitelijk van de beoogde 60/40 verhouding naar een situatie waarin prijs nauwelijks nog invloed heeft op de eindscore. Dit achten wij onwenselijk.  Wij willen daarom verzoeken om de bandbreedte voor de omrekenfactoren aan te passen voor zowel perceel 1 als perceel 2, waarbij: de minimale factor wordt vastgesteld op 2,50 (maximale score), en de maximale factor wordt vastgesteld op 3,20 (0 punten).  Met deze aanpassing ontstaat er weer een realistische marktbandbreedte en blijft het mogelijk om daadwerkelijk onderscheid te maken op het criterium prijs.	In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar:  <b>Omrekenfactor uitzenden met uitzendbedding</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid  <b>Omrekenfactor detacheren (Flexibel, gewerkte uren)</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid
11	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Eis 39 PVE	U noemt dat een volledig online (digitaal) dossier continu beschikbaar dient te zijn. Dient dit dossier voor opdrachtgever continu beschikbaar te zijn of is het ook afdoende dat dit voor opdrachtnemer continu inzichtelijk is en met opdrachtgever gedeeld wordt?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst heeft als eis opgenomen dat dit digitaal beschikbaar is. Ook ten behoeve van mutaties en volgen van lopende contracten en afspraken. Toegang is voor afdeling Werving en Selectie alsook voor leidinggevende waar een lopende opdracht is t.b.v. goedkeuren van uren, goedkeuren van overeenkomst, accorderen van verlengingen (mutaties) en stand van zaken volgen.
12	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	5.3/5.4	U noemt in de gunningscriteria een vraagstelling, een doelstelling en voorwaarden. Zou u kunnen specificeren wat wij dienen te beantwoorden. Zijn dit alleen de voorwaarden of ook de vraagstelling?	Er dient minimaal ingegaan te worden op de voorwaarden in de inschrijving. Echter indien inschrijver ook zich nog op andere zaken kan onderscheiden die bijdragen aan de vraagstelling en dus automatisch aan de doelstelling dan mag dit zeker benoemd worden. De aanbestedende dienst is van mening dat wanneer in ieder geval de onderwerpen die bij de voorwaarden benoemd zijn volledig beantwoord zijn ook de vraagstelling is beantwoord. Hier hoeft dus niet apart op worden ingegaan.
13	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Contact teamleiders	Is het toegestaan dat opdrachtnemer tijdens de looptijd contact heeft met teamleiders, of dient al het contact via HR/P&O te verlopen?	Het contact loopt rechtstreeks met de adviseur(s) werving en selectie. Rechtstreekse acquisitie naar locaties wordt niet op prijs gesteld door afdeling HR alsook door vacaturehouders. Logischerwijs kan in overleg kennisgemaakt worden met locatie wanneer een uitvraag zich voortdoet, zodat een beter beeld over locatie/behoefte geformuleerd kan worden.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
14	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Inhuurproces	Zou u kunnen aangeven hoe het inhuurproces op dit moment verloopt? Ofwel hoe komt de aanvraag bij opdrachtnemer terecht?	Vacaturehouders bij opdrachtgever komen rechtstreeks in contact met afdeling werving en selectie. Werving en selectie kijkt samen met vacaturehouder naar het beoogde profiel en bepaalt of eigen werving succesvol kan zijn, indien niet, dan zal uitvraag richting aanbesteedde partners via adviseur Werving en selectie lopen.  Note: Afspraken zijn in huidige overeenkomsten gemaakt met lopende partijen dat wanneer een vacaturehouder rechtstreeks schakelt met aanbesteedde partij dat aanbesteedde partij dit meldt bij afdeling W/S, zodat we vanuit gelijkwaardigheid en mini-competitie de uitvraag bij alle aanbesteedde partijen gelijktijdig inzetten. Dit zal ook voor de toekomstige raamovereenkomsten gelden.
15	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	5.3/5.6 SGC1 / Voorwaarden	U vraagt uit welke 'strategieën' we toepassen. Zou u kunnen aangeven wat u met strategieën bedoelt?	Met strategieën bedoelt aanbestedende dienst de wijze waarop inschrijver structureel invulling geeft aan het vinden, binden en inzetten van personeel in regio's waar schaarste bestaat.
16	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 9 Arbeidsvoorwaarden	In de MBO-cao staat dat medewerkers een bijdrage ziektekosten van € 40,26 per maand ontvangen. Deze vergeding ontbreekt in bijlage 9 (arbeidsvoorwaarden). Kunt u bevestigen of dit correct is?	In bijlage 9 staat benoemd dat de Cao MBO van toepassing is en beschrijft de uitbreidingen en wijzigingen t.a.v. de cao.
17	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	In eis 19 staat vermeld dat de factuuratie maximaal eens per vier weken plaatsvindt. Kunt u bevestigen dat wekelijkse factuuratie ook is toegestaan?	Niet akkoord. Wekelijkse factuuratie is niet toegestaan.
18	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	In eis 16 staat vermeld dat de bureaumarge niet geleideerd mag worden. Dit is echter niet gebruikelijk binnen de uitzendbranche. Kunt u bevestigen dat inschrijvers de bureaumarge jaarlijks mogen indexeren conform de CBS-index 78?	Dit is akkoord. Enkel de bureaumarge mag worden geleideerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar:  De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden geleideerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door de CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer Dienstverloonsindex (DPI) 'Dienstverloonsindex; commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsverziening, index 2021=100 (of meest recente)'.  De indexering is gebaseerd op het pelmometer 2e kwartaal van betreffend voorafgaand jaar, en staat als percentage benoemd bij jaarmutatie. Dit kan zowel een prijsdaling als ook een prijsstijging betreffen. Het eerste pelmometer betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken over voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.
19	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	In de kostprijsopbouw ontbreekt het component Aanvullende Ziektewet. Kunt u dit component opnemen in de kostprijs?	Dit is opgenomen zie aangepast Prijzenblad.
20	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	In het prijzenblad dient de inschrijver uitsluitend de kostprijs voor niet-pensioengerechtigden in te vullen. Kunt u bevestigen dat dezelfde omrekenfactor ook mag worden gehanteerd voor pensioengerechtigden?	Niet akkoord. Op pagina 5 van de aanbestedingsleidraad staat het volgende vermeld: Yuveta maakt op dit moment minimaal gebruik van mensen met de AOW gerechtigde leeftijd. Het kan zijn dat dit in de toekomst verandert. Gedurende de looptijd van het contract moet het mogelijk zijn om deze groep in te zetten tegen een gereduceerd tarief. Partijen gaan op dat moment met elkaar in gesprek over de invulling van de opdracht en het gereduceerde tarief. Op dit moment is het geen onderdeel van de aanbesteding en de gaming.
21	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad	In het prijzenblad vult de inschrijver uitsluitend de kostprijs voor reguliere uren in. Kunt u bevestigen dat dezelfde omrekenfactor tevens toegepast mag worden op overwerk- en toeslaguren?	Elk gewerkt uur zal geschreven worden en vergoed worden. Deze worden gecontroleerd door vacaturehouder/leidinggevende(n). Overuren worden in de basis niet gemaakt. Extra gemaakte uren zijn conform geldende omrekenfactor. Wanneer het aantal uur de wettelijk gestelde werkuren overschrijft zal dit conform cao extra uitgekeerd worden. Maar dat is tot heden nog niet voorgekomen.
22	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.7 SGC2 Samenwerking en procesinrichting	U wilt weten wat van Yuveta wordt verwacht in de ondersteuning van het aanvraagproces. Om hier een goed antwoord op te geven is inschrijver benieuwd of Yuveta met een bepaald systeem werkt waar de vacatures in aangemeld worden? Zoals AFAS bijvoorbeeld?	Vooralnog loopt dit per mail. De wens om dit te digitaliseren is er.
23	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.7 SGC2 Samenwerking en procesinrichting	Wat verstaat u onder een goede samenwerking? Wat is hierin belangrijk voor u?	Met een goede samenwerking bedoelt opdrachtgever een professionele en transparante samenwerking waarbij beide partijen actief bijdragen aan een efficiënte uitvoering van de opdracht. Daarbij staan duidelijke communicatie, korte lijnen en wederzijds vertrouwen centraal.
24	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.6 SGC1 Leveringscapaciteit en landelijke dekking	Wat bedoelt u met 'strategieën voor continue dekking in gebieden met structurele schaarste'? De uitvraag van de profielen is zeer divers geeft u aan. Bedoelt u dan de dekking van aanwezigheid in een bepaald gebied of voldoende kandidaten in een bepaald gebied? Als het laatste betreft hoe kan inschrijver dit beantwoorden als uitvraag zo divers is?	Met strategieën bedoelt aanbestedende dienst de wijze waarop inschrijver structureel invulling geeft aan het vinden, binden en inzetten van personeel in regio's waar schaarste bestaat.
25	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.6 SGC1 Leveringscapaciteit en landelijke dekking	Wat is de gemiddelde inleentermijn van een tijdelijke kandidaat? Ofwel; hoe tijdelijk is tijdelijk?	Dit varieert per opdracht en hier is geen eenduidig antwoord op te geven. In bijlage 7 hebben we de huidige inhuur incl de looptijd benoemd.
26	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.6 SGC1 Leveringscapaciteit en landelijke dekking	U vraagt inschrijver kandidaten te leveren op het moment dat Yuveta hier behoefte aan heeft. Heeft Yuveta inzicht in welke behoefte er ontstaat door bijvoorbeeld een forecast? Hoe adhoc worden de kandidaten evt. uitgevraagd?	Helaas is het niet mogelijk om hier een forecast op te geven omdat we niet op voorhand kunnen aangeven wanneer er een gat in de formatie ontstaat. De geraamde waarden die aangegeven staan in paragraaf 2.3 van het aanbestedingsdocument is de enige inschatting die gemaakt kan worden op basis van historische gegevens en waarbij we de daling in spend, die we de afgelopen jaren hebben doorgevoerd, hebben verwerkt in de geraamde waarden.
27	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.6 SGC1 Leveringscapaciteit en landelijke dekking	Voor Yuveta is het van belang dat gebruik gemaakt kan worden van externe professionals wanneer zij deze behoefte hebben. Kunt u aangeven of er bepaalde locaties meer gebruik maken van externe professionals? En wat zijn de meest voorkomende functies per locatie?	Voornamelijk de regio Zuid-Holland, Amsterdam en Utrecht heeft meer uitvragen gedaan, dit mede doordat Yuveta daar veel locaties heeft en de krachte op de arbeidsmarkt daar groot is. Voornamelijk uitgevraagde profielen en uitvragen zijn Wiskunde, Engels en Nederlands
28	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2.5.6 SGC1 Geschiktheidseisen	Voor perceel 2 wordt er de volgende eis gesteld aan de referentie: inschrijver heeft in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden minimaal 3000 uur personeel ter beschikking gesteld op basis van uitzenden en detacheren. Die 3000 uur is dit gebaseerd op per maand of per jaar? Kunt u dit toelichten?	Het betreft in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden dus 3000 uur in één jaar.
29	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SGC1	Graag ziet inschrijver 3 extra pagina's voor Perceel 2, SGC 1. U vraagt om leveringscapaciteit en landelijke dekking met daarbij het profileren van Yuveta als interessante opdrachtnemer. Continuïteit in het vervullen van tijdelijke opdrachten vraagt om veel aandacht en een uitgebreide aanpak omdat het veel verschillende functies betreft. U vraagt ook om passende kandidaten waarmee inschrijver impliceert dat u ook het selectieproces beschreven wilt zien. Daarnaast kunnen we pas over continuïteit van het vervullen van aanvragen praten wanneer onze aanpak dienstverlening voor u duidelijk is en willen graag de risico's en maatregelen voor u in kaart brengen. Daarom vraagt inschrijver om extra ruimte. Gaat u akkoord met in totaal 5 A4 voor SGC 1 perceel 2?	Niet akkoord met het voorgestelde. Om de inschrijvers tegemoet te komen wordt het aantal in te dienen pagina's (A4) voor SGC1 bij perceel 1 en 2 opgehoord naar 3 pagina's (A4).
30	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Algemeen	In de leidraad is voor ons nog onvoldoende duidelijk hoe het aanvraagproces binnen OBP voor perceel 2 precies is ingericht. Kunt u toelichten wie binnen Yuveta verantwoordelijk is voor het indienen van aanvragen en op welke locaties deze aanvragen plaatsvinden? Daarnaast vernemen wij graag of dit proces uniform wordt ingericht voor alle betrokken locaties binnen perceel 2, of dat hierin verschillen per locatie mogelijk zijn.	Vacaturehouders bij opdrachtgever komen rechtstreeks in contact met afdeling werving en selectie. Werving en selectie kijkt samen met vacaturehouder naar het beoogde profiel en bepaalt of eigen werving succesvol kan zijn, indien niet, dan zal uitvraag richting aanbesteedde partners via adviseur Werving en selectie lopen.  Note: Afspraken zijn in huidige overeenkomsten gemaakt met lopende partijen dat wanneer een vacaturehouder rechtstreeks schakelt met aanbesteedde partij dat aanbesteedde partij dit meldt bij afdeling W/S, zodat we vanuit gelijkwaardigheid en mini-competitie de uitvraag bij alle aanbesteedde partijen gelijktijdig inzetten. Dit zal ook voor de toekomstige raamovereenkomsten gelden.
31	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Algemeen	Graag ontvangt inschrijver de functieprofielen van de meest voorkomende (uitgevraagde) functies om onze aanpak specifiek op de functieprofielen te beschrijven.	Docent LB - Nederlands / Wiskunde / Engels. Docent LC - Nederlands / Wiskunde / Engels -> examenklassen We hebben een functieprofiel op docerend personeel, deze kan gedeeld worden.
32	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SGC2	Risicobeheersing is één subonderdeel binnen SGC2. Kan aanbestedende dienst toelichten in welke mate dit onderdeel wordt meegewogen ten opzichte van de procesbeschrijving in de beoordeling van de 20 punten?	Elke subgunningscriterium wordt in totaliteit beoordeeld. De onderwerpen die benoemd staan onder voorwaarden worden niet apart gewogen.
33	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SGC2	*Kan Yuveta benoemen welke elementen van 'kennis over Yuveta' inschrijvers minimaal moeten borgen om de continuïteit en samenwerking te bewaken? Bijv.: - onderwijsvisie, - cultuur, - schoolstructuren, - processen, - CAO MBO	Met 'kennis over Yuveta' bedoelt aanbestedende dienst de kennis die nodig is om de gevraagde dienstverlening uit te voeren. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan (niet limitatief): - Kennis van de organisatiestructuur en de verschillende locaties van Yuveta; - Kennis van de contactpersonen, rollen en verantwoordelijkheden binnen het aanvraagproces; - Kennis van de afgesproken werkwijze en processen rondom aanvragen, selectie, plaatsing en administratieve afhandeling; - Kennis van de specifieke wensen, aandachtspunten en werkwijze van Yuveta ten aanzien van de inzet van tijdelijk personeel;
34	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SGC2	Wanneer kwalificeert een aanvraag volgens Yuveta als "spoedaanvraag"? Bijv. bij: - uitval lopende medewerker, - start binnen 24 uur, - onverwachte piek.	Het betreft een spoedaanvraag als wordt verwacht dat de genoemde termijnen in het pvt niet haalbaar wordt geacht. Gedacht kan worden aan starten binnen een week. Hierbij gaan we uit dat bijvoorbeeld docenten in het bezit zijn van een geldige VOG.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
35	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SG2	De term "geringe doorlooptijden" is subjectief. Kan aanbestedende dienst aangeven welke streefnummers of bandbreedtes Yuverta hanteert? Bijvoorbeeld: - eerste reactie binnen X uur, - spoedaanvraag binnen X uur.	De aanbestedende dienst heeft er bewust voor gekozen niet overal vaste streefnummers in het pvc op te nemen. De gewenste doorlooptijd kan namelijk variëren afhankelijk van onder andere het type functie, de schaarste in de arbeidsmarkt en de aard of urgentie van de aanvraag. Met dit gunningscriterium beoogt Yuverta inzicht te krijgen in de werkwijze van inschrijver en in de maatregelen die inschrijver treft om doorlooptijden zo kort mogelijk te houden.
36	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SG2	Kunt u specifiekere verduidelijken welke bijdragen of handelingen Yuverta zélf belangrijk vindt in het aanvraag- en plaatsingsproces (bijv. aanlevering van functie-informatie, bereikbaarheid, beschikbaarheid voor intake)?	Belangrijk hierin is om te kijken naar de doelstelling van het subgunningscriterium. Hierin staat benoemd wat voor Yuverta belangrijk is.
37	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SG2	Wentst Yuverta dat het proces van aanvraag tot plaatsing stapsgewijs en concreet wordt uitgewerkt (bijv. met doorlooptijd per stap, verantwoordelijke rol, beslismomenten), of volstaat een meer hoog-over procesweergave?	De aanbestedende dienst graag een zo concreet en transparant mogelijke uitwerking.
38	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SG1	"Kan aanbestedende dienst aangeven wat zij precies verstaat onder "alle Yuverta-locaties kunnen bedienen"?" Bijvoorbeeld: - geografische relictionnummers, - minimale aanwezigheid in regio's, - inzet van landelijke vs. regionale recruiters	Met "alle Yuverta-locaties kunnen bedienen" bedoelt de aanbestedende dienst dat inschrijver in staat is om aanvragen voor tijdelijke inzet van personeel te ondersteunen voor alle locaties van Yuverta in Nederland, ongeacht de geografische ligging van de locatie.
39	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Perceel 2 SG1	In de subvraag "Hoe zou Yuverta worden geprofileerd als interessante opdrachtgever?" wordt niet gespecificeerd waarop de inschrijver moet ingaan (bijv. arbeidsvoorwaarden, maatschappelijke impact, ontwikkelingsmogelijkheden, onderwijsvisie). Kunt u verduidelijken welke aspecten Yuverta hierin belangrijk vindt	De aanbestedende dienst heeft er bewust voor gekozen om geen specifieke aspecten voor te schrijven. Met dit onderdeel van het gunningscriterium beoogt Yuverta juist inzicht te krijgen in de wijze waarop inschrijver Yuverta als opdrachtgever positioneert richting potentiële kandidaten en welke elementen inschrijver daarbij relevant acht.
40	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad Beoordelingskader	Perceel 2. Kunt u toelichten welke elementen voor Yuverta in SGC1 het zwaarst wegen bij het bepalen van "onderscheidend vermogen", zoals genoemd in het beoordelingskader? (Bijv. voorbeelden, harde resultaten, regionale dekking, realistische aanpak, marktkennis.)	Elke subgunningscriterium wordt in totaliteit beoordeeld. De onderwerpen die benoemd staan onder voorwaarden worden niet apart gewogen.
41	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden hoofdstuk 5	Kunt u bevestigen dat hoofdstuk V niet van toepassing is op onze dienstverlening? Zo niet, waarom niet?	V. Bepalingen betreffende leveringen zijn niet van toepassing.
42	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 23.3	Dit is te breed geformuleerd. Op basis van de WAV heeft de Opdrachtgever ook zelfstandige verplichtingen op de opdrachtgever geïnventariseerd op heeft (artikel 15 lid 2 en 4 WAV). Bent u bereid om in het artikel toe te voegen dat het enkel de gevolgen / boetes betreffen die het directe gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van Opdrachtnemer. Zo niet, waarom niet?	De aanbestedende dienst is zich ervan bewust dat de opdrachtgever op grond van de Wet arbeid vreemdelingen ook eigen verplichtingen heeft. De bepaling in de AVI ziet echter op de verantwoordelijkheid van opdrachtgever om te waarborgen dat het door hem ingezet personeel gerechtigd is om arbeid in Nederland te verrichten en dat de relevante wet- en regelgeving wordt nageleefd.  De vrijwaring heeft uitsluitend betrekking op de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen door opdrachtgever. Voor zover sprake is van zelfstandige verplichtingen aan de zijde van opdrachtgever, blijven de daartuit voortvloeiende verantwoordelijkheden en eventuele gevolgen voor rekening van opdrachtgever.  De aanbestedende dienst ziet daarom geen noodzaak om de bepaling aan te passen.
43	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 22.2	Oziden het feit dat leiding en toezicht bij de opdrachtgever ligt kan artikel 22.2 niet gelden voor de prestaties van de uitzendkrachten. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet voor de werkzaamheden van de uitzendkrachten geldt?	Artikel 22 (Diensten) ziet op door Opdrachtnemer zelf te verrichten diensten (o.a. rapportages, implementatie, communicatie). De prestaties van uitzend-/zetscheringskrachten vallen daar niet onder omdat deze onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werken. Wij passen dit zo toe: art. 22.2 blijft van toepassing op de door Opdrachtnemer te leveren contractuele diensten, niet op het dagelijks werk van ter beschikking gestelde arbeidskrachten.
44	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 20	dit artikel lijkt niet te zijn geschreven voor onze dienstverlening. Kunt u bevestigen dat dit artikel niet van toepassing is? Zo niet, waarom niet?	Artikel 20 (meer-/minderwerk) blijft van toepassing voor aanvullende of gewijzigde diensten buiten de reguliere werkdagen (bijv. extra consultancy). Voor de terbeschikkingstelling zelf gelden de omrekenfactoren uit het prijzenblad.
45	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12.9	In artikel 12.9 is bepaald dat de Opdrachtnemer het verzekerd bedrag en de polisvoorwaarden niet ten nadele van Opdrachtgever mag wijzigen zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtgever. Wij zijn onderdeel van een Holding en de verzekeringsspolis betreft een wereldwijd toepasbare verzekeringspolis. Deze kan niet afhankelijk zijn van een lokale verplichting zoals hier opgenomen. Wij verzoeken u derhalve om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, kunt u aangeven wat uw bezwaren zijn?	Niet akkoord. Voor de aanbestedende dienst is het van belang dat de gevraagde aansprakelijkheid verzekerd blijft.
46	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12.7	Wij verzoeken u om "tekortkoming" te wijzigen naar "toerekenbare tekortkoming". Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	Akkoord.
47	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12.6	Wij verzoeken u om 'en het gebruik of toepassing van de geleverde Dienst of Goederen van de Opdrachtnemer te verwijderen. Dit is niet passend bij onze dienstverlening. Indien u hiertoe niet bereid bent vragen wij u om een toelichting te geven.	Wij verduidelijken art. 12.6: de vrijwaring ziet op het gebruik/toepassing van door Opdrachtnemer geleverde eigen diensten/goederen. Handelingen van flexkrachten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever vallen hier niet onder.
48	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12.5	Bent u bereid de aansprakelijkheid voor persons- en zaakschade voor beide partijen te verhogen naar €2.500.00,- per gebeurtenis met een maximum van €5.000.00,- per jaar? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord aangezien dit ook kan leiden tot een grotere aansprakelijkheid voor de aanbestedende dienst.
49	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12.3	In dit artikel is de aansprakelijkheid per gebeurtenis beperkt. Wij verzoeken u deze tevens te beperken per (verzekering)jaar en te beperken naar directe schade. Bent u hiertoe bereid? Zo niet, waarom niet?	De aansprakelijkheid zoals benoemd in artikel 12 wordt beperkt tot 5.000.000,- euro per jaar.
50	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 12	"Bent u bereid om onderstaande toevoeging op te nemen in de afspraken? Zo niet, waarom niet. Opdrachtgever is vanuit leiding en toezicht verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden alsmede voor het doen en/of nalaten van de uitzendkrachten tijdens de uitvoering van de werkzaamheden en is in dat kader aansprakelijk voor schade geleden en/of toegebracht door de uitzendkrachten. Verder is opdrachtgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en in dat kader aansprakelijk voor schade die de uitzendkrachten in de uitoefening van werkzaamheden lijdt, indien en zover de opdrachtgever en/of de uitzendonderneming daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 en/of artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek. Met inbegrip van een vrijwaring jegens Opdrachtnemer."	Wij erkennen de wettelijke verdeling van verantwoordelijkheden (o.a. art. 7:658 en 7:611 BW). Een algemene vrijwaring van Opdrachtgever richting Opdrachtnemer nemen wij echter niet op; elke partij is aansprakelijk voor eigen toerekenbare tekortkomingen.
51	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 11.5	In dit verband willen wij u wijzen op artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Wasi), waarin is bepaald dat er geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Stakingen bij opdrachtgever levert derhalve voor Leverancier wel overmacht op. Bij de definitie van overmacht wordt een staking niet aangeduid als overmacht. Onderschrijft u dat er bij stakingen wel sprake is van overmacht en kunt u stakingen uit artikel 11.4 verwijderen? Zo nee, waarom niet?	Gedeeltelijk akkoord. Stakingen bij Opdrachtgever of in diens bedrijfstak kunnen als overmacht voor Opdrachtnemer gelden voor zover dit aantoonbaar direct invloed heeft op de uitvoering. Wij passen de bepaling als volgt aan: 11.4 De Opdrachtnemer kan zich jegens de Opdrachtgever enkel op overmacht beroepen indien de Opdrachtnemer de Opdrachtgever zo spoedig mogelijk, onder overlegging van bewijsstukken, schriftelijk van het beroep op overmacht in kennis stelt. Onder overmacht als bedoeld in artikel 6:75 van het Burgerlijk Wetboek wordt in ieder geval niet verstaan: gebrek aan personeel, stakingen (m.u.v. stakingen bij Opdrachtgever of in diens bedrijfstak voor zover die direct invloed heeft op de uitvoering), ziekte van personeel, pandemie, epidemie, grondstoffentekort, transportproblemen, tekortkoming of nietnakoming van verplichtingen door toeleveranciers, storingen in de productie van de Opdrachtnemer en liquiditeits- of solvabiliteitsproblemen aan de zijde van de Opdrachtnemer.
52	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 11.3	Dit is een zeer eenzijdig artikel. Daarnaast zien wij graag dat er sprake moet zijn van een toerekenbare tekortkoming. Bent u bereid om het artikel aan te passen naar: De ene partij is jegens de andere partij aansprakelijk voor schade die rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de Overeenkomst. Zo niet, waarom niet?	Gedeeltelijk akkoord. Wij voegen toe dat aansprakelijkheid ziet op schade die rechtstreeks voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming.  Artikel 11.3 wordt als volgt aangepast: De Opdrachtnemer is volledig aansprakelijk voor schade die voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming door het niet of niet juist nakomen van de verplichtingen in deze overeenkomst. De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever tegen aanspraken van derden die verband houden met de uitvoering van de overeenkomst, tenzij de schade het gevolg is van opzet of grove nalatigheid van de Opdrachtgever.
53	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 9.3	In dit artikel staat een vrijwaring opgenomen voor aanspraken van derden voor inbreuken op IE rechten. Deze vrijwaring is nu niet gematigd. Voorzichtr. 3.9 d lid 3 Oids Proportionaliteit bepaald dat de aanbestedende dienst geen aansprakelijkheid verlangt die op geen enkele manier gematigd is. Omdat wij niet kunnen instemmen met deze niet-maximeerde vrijwaringen verzoeken wij u de volgende zinsede aan artikel 9.3 toe te voegen: "Deze vrijwaring is beperkt tot maximaal het bedrag waarvoor de verzekering van Opdrachtnemer dekking biedt." Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, waarom niet?	Niet akkoord. In principe wil de aanbestedende dienst wel een maximalisering overwegen alleen kan zij dit niet toestaan en geen inzicht is op de exacte dekking van de verzekering van de Opdrachtnemer.
54	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 9	Deze bepaling is ons inziens erg ruim. Onze dienstverlening en hetgeen wij ontwikkeld hebben ter bevordering van onze dienstverlening behoort tot de kern van onze dienstverlening. Dit kan met zich meebrengen dat een bepaalde dienstverlening op maat bij de ene klant ook wordt gebruikt bij een andere klant. Het zou in dit kader niet reëel zijn als het IE recht van de op maat ontwikkelde dienstverlening over zou gaan op een opdrachtgever. Kunt u derhalve dit artikel aanpassen?	Gedeeltelijk akkoord. Intellectuele eigendomsrechten op specifiek voor Opdrachtnemer ontwikkelde werken en (opdrachtgeverdata behoren aan Opdrachtgever toe. Algemene methodieken, tools en voorbewerkte materiaal van Opdrachtnemer blijven bij Opdrachtnemer, met aan Opdrachtgever een ruim, niet-exclusief gebruiksrecht voor de duur van de overeenkomst.
55	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 8.6	"Voor zover hier ook uitzendkrachten onder worden verstaan: Inschrijver is bereid om de uitzendkrachten een geheimhoudingsverplichting op te leggen. Alle uitzendkrachten van Inschrijver krijgen een standaard-geheimhoudingsverplichting opgelegd m.b.t. vertrouwelijke informatie betreffende opdrachtgevers en hun relaties. Het is ook mogelijk een aparte geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen, en hen verplichten deze na te leven. Echter geldt op het tijdelijk karakter van de uitzendrelatie en het ontbreken van leiding en toezicht acht Inschrijver het buiten proportioneel dat aan haar een boete van €50.000 kan worden opgelegd indien een uitzendkracht haar geheimhoudingsverplichting schendt. Dit is zeer ongebruikelijk en onverzekerd voor Inschrijver. Inschrijver verzoekt u uw antwoord te herzien en deze bepaling alleen van toepassing te laten zijn op Inschrijver. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, dan ontvang inschrijver graag uw gemotiveerde toelichting.	Niet akkoord. Het opleggen van een geheimhoudingsplicht zonder enige boete of vergelding is zinloos. Inschrijver kan een voorstel doen voor een boetebedrag dat volgens hen proportioneel is.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
56	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 7.3	U vraagt om overlegging van de VOG. Door de Autoriteit Persoonsgegevens is bepaald dat de VOG niet door het uitzendbureau aan de opdrachtgever verstrekt mag worden. Het betreft hier immers strafrechtelijke gegevens. Indien u de VOG toch wenst te ontvangen van opdrachtnemer dan dient u de noodzaak voor de uitsluiting te motiveren. Bijvoorbeeld door aan te tonen dat u een wettelijke verplichting heeft tot het verwerken van de VOG. Als daar geen sprake van is dient u de VOG bij het Personeel op te vragen. Gaat u daarmee akkoord?	Akkoord. Opdrachtnemer hoeft de VOG zelf niet te verstrekken; volstaan kan worden met N-nummer/kenmerk en afgiftedatum of een verklaring dat een geldige VOG is gecontroleerd.
57	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 7.2	Opdrachtnemer zal, de door Opdrachtgever verstrekte, regels doorgeleiden naar uitzendkrachten. Echter, opdrachtnemer heeft geen leiding en toezicht en kan dus niet verantwoordelijk worden gehouden voor de naleving van deze regels. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, waarom niet?	Akkoord. Naleving op de werkvloer valt onder leiding en toezicht van Opdrachtgever.
58	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 7	Kermerkend voor onze dienstverlening is dat haar uitzendkrachten werkzaam zijn onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever. Er sprake van een bijzondere driehoeksverhouding. Dit artikel lijkt dan ook niet te zijn geschreven voor onze dienstverlening. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, waarom niet?	Toelichting: hoofdstuk 7 (Vereiligheid) wordt toegepast met inachtneming van de driehoeksverhouding. Verplichtingen voor naleving op locatie zien primair op Opdrachtgever. Opdrachtnemer instuurt en faciliteert.
59	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 5.8	Kunt u toelichten hoe dit artikel gelezen dient te worden in het kader van onze dienstverlening?	Met deze bepaling wordt bedoeld dat de Opdrachtgever zich het recht voorbehoudt om te beoordelen of de ingezette externe arbeidskracht voldoet aan de vooraf gestelde eisen en het gevraagde profiel, zoals opgenomen in de uitvraag of opdrachtverstrekking.  Indien blijkt dat de geleverde arbeidskracht hier niet (voldoende) aan voldoet, behoudt de Opdrachtgever zich het recht voor om de inzet te weigeren of te beëindigen. Dit is uitsluitend bedoeld om de kwaliteit en geschiktheid van de inzet te waarborgen.
60	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 5.7	Dit is te breed geformuleerd. Bent u bereid om dit nader te specificeren tot de bestuurlijke en strafrechtelijke boetes welke het direct gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen van de Opdrachtnemer opnemend na... bestuurlijke boetes... Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst handhaaft de huidige formulering. Bestuurlijke en strafrechtelijke boetes kunnen onderdeel zijn van schade indien deze het gevolg zijn van een toerekenbare tekortkoming van opdrachtnemer. Een nadere beperking wordt niet opgenomen.
61	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 1.11	We gaan er vanuit dat onder het begrip 'Personeel' niet wordt bedoeld de uitzendkrachten die aan Opdrachtgever ter beschikking worden gesteld, aangezien deze medewerkers niet onder verantwoordelijkheid van opdrachtnemer werken. Is onze uitleg juist? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting.	Onder 'Personeel' wordt in de inkoopvoorwaarden zowel eigen personeel van opdrachtnemer als door opdrachtnemer ingezette arbeidskrachten verstaan voor zover deze betrokken zijn bij de uitvoering van de overeenkomst.
62	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 FSR inkoopvoorwaarden artikel 1.2.	We nemen aan dat onder 'Diensten' in dit geval wordt verstaan het door de opdrachtnemer (werken en selecteren en) ter beschikking stellen van Flexibele Arbeidskrachten/ uitzendkrachten. Is dat correct? Zo niet, dan ontvangen we graag een nadere toelichting?	Ja. Onder 'Diensten' wordt in deze aanbesteding in hoofdzaak verstaan het werken, selecteren en/of ter beschikking stellen van flexibele arbeidskrachten, afhankelijk van het perceel.
63	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Deelovereenkomst Perceel 1 en 2, Artikel 2.4.	Artikel 2.4 schrijft verplichte schriftelijke toestemming voor overwerk voor. In de praktijk is spoed vaak mondeling. Is aanbestedende dienst bereid toe te staan dat digitale/mondelinge bevestiging (bijv. Teams of mail) voldoende is?	Ja. Schriftelijke toestemming kan ook digitaal worden verleend, bijvoorbeeld per e-mail of via een digitaal communicatiemiddel zoals Teams.
64	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 9.1	Kunnen wij ervan uitgaan dat geleid op de rangorde de eventueel in de Nota van Inlichtingen aangekondigde aanpassingen dan in de definitieve raamovereenkomst zijn verwerkt? Zo niet, waarom niet?	Ja aanpassingen vanuit de nvf's worden verwerkt in de overeenkomst.
65	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 9	In artikel 9 ontbreekt de Deelovereenkomst (bijlage 4A) in de rangorde. Klopt het dat de Deelovereenkomst onder de raamovereenkomst valt en dus in rangorde lager is dan alle andere contractdocumenten?	In artikel 5 van de deelovereenkomst staat benoemd dat op de deelovereenkomst de bepalingen uit de raamovereenkomst incl. bijlagen van toepassing. Bij strijdigheid prevaleert de raamovereenkomst met al haar bijlagen.
66	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 8.2	Wat betreft de laatste zin van dit artikel: Bent u bereid om op te nemen dat er aantoonbare vermoedens aanwezig dienen te zijn? En dat opdrachtnemer een redelijke termijn krijgt om aan te tonen dat zij wel aan het verplichtingen heeft voldaan? Zo niet, waarom niet?	Aanbestedende dienst acht de bepaling voldoende duidelijk en proportioneel. Indien twijfel bestaat over naleving van verplichtingen zal opdrachtnemer in de gelegenheid worden gesteld een toelichting te geven. De tekst wordt niet aangepast.
67	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 3.4 en 3.5.	*Artikel 3.4 en 3.5 sluiten wijzigingen in omrekenfactoren uit, behalve bij cao of wetgeving. Kunt u bevestigen dat wijzigingen in sociale lasten die voortvloeien uit cao-wijzigingen altijd volledig mogen worden doorberekend, ook wanneer deze indirect effect hebben?	Het is de aanbestedende dienst onbekend in welke situatie dit zou kunnen zijn om hier een akkoord op te kunnen geven. Zou u hiervan een voorbeeld kunnen noemen?
68	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 2.2.	In artikel 2.2. staat dat opdrachtgever de overeenkomst eenzijdig kan verlenen. Aangezien wij graag op een gelijkwaardige basis willen samenwerken, verzoeken wij u om dit te wijzigen door op te nemen dat een verlenging van de overeenkomst altijd zal plaatsvinden op basis van wederzijdse schriftelijke instemming van beide partijen. Bent u hier toe bereid? Zo nee, graag uw toelichting.	Dit is akkoord echter aangezien het niet verlenen van een overeenkomst een grote impact heeft op de aanbestedende dienst wordt de termijn voor het kenbaar maken verhoogd naar 6 maanden.  Artikel 2.2 wordt als volgt aangepast: Partijen zijn bevoegd daarna de Overeenkomst tweemaal (2) met een periode van één (1) jaar te verlengen, onder gelijke voorwaarden. De keuze tot verlenging wordt schriftelijk kenbaar gemaakt door Opdrachtgever of Opdrachtnemer, uiterlijk zes (6) maanden voor afloop van de lopende contractperiode.
69	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst artikel 1.4	In artikel 1.4 staat dat Opdrachtgever geen verplichting heeft om opdrachten te verstrekken. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat hiermee geen enkele resultaatsverplichting aan opdrachtnemer ontstaat, en dat het uitblijven van opdrachten nimmer leidt tot (indirecte) aansprakelijkheid of schadevergoeding?	Dit kan worden bevestigd. De opdrachtnemer heeft een inspanningsverplichting om geschikte kandidaten te leveren.
70	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Vraag inzake geschiktheids-eisen - Lidmaatschap ABU/NBBU	In de aanbestedingsstukken wordt als geschiktheids-eisen gesteld dat inschrijver bij inschrijving dient te beschikken over een lidmaatschap van de ABU of NBBU.  Wij zijn momenteel het toelatingstraject bij de ABU gestart en doorlopen alle vereiste stappen, waaronder de audit door een erkende inspectie-instelling, vóór de sluitingsdatum van deze aanbesteding. Het kan echter voorkomen dat de formele administratieve verwerking van het lidmaatschap door de ABU na de sluitingsdatum plaatsvindt, terwijl het toelatingstraject inhoudelijk reeds succesvol is afgerond.  Kan aanbestedende dienst bevestigen dat in dat geval een schriftelijke bevestiging van de ABU, waaruit blijkt dat inschrijver het volledige toelatingstraject succesvol heeft doorlopen en dat het lidmaatschap wordt toegekend, volstaat om bij inschrijving aan deze eis te voldoen?  Wij gaan ervan uit dat hiermee het doel van de eis, namelijk het borgen van naleving van de relevante cao- en brancheverplichtingen, onvernederd wordt geborgd.	Niet akkoord. Inschrijver is verplicht om bij inschrijving aan de geschiktheids-eisen te voldoen in het kader van het gelijkheids- en transparantiebeginsel.
71	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Prijzenblad	Aangezien enkele locaties binnen de opdracht VO-onderwijs verzorgen, vernemen wij graag of voor deze locaties mogelijk aanvullende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn die voortvloeien uit de cao VO.  Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan regelingen zoals de OCV-toelage of andere specifieke arbeidsvoorwaardelijke bepalingen.  Kunt u aangeven of dergelijke aanvullende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op deze locaties en, indien dit het geval is, op welke wijze inschrijvers deze dienen te verwerken in hun kostprijsopbouw?	Nee, aanbestedende dienst volgt in volledigheid cao mbo.
72	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Prijzenblad	U geeft aan dat inschrijver de arbeidskracht dient te belonen conform de arbeidsvoorwaarden uit de cao mbo. Kunt u toelichten op welke wijze de kosten die voortvloeien uit deze arbeidsvoorwaarden verwerkt dienen te worden in het prijzenblad?  Binnen de cao mbo zijn diverse arbeidsvoorwaarden opgenomen die kosten met zich meebrengen, zoals bijvoorbeeld de werkgeversbijdrage voor de zorgverzekering. Kunt u aangeven hoe deze kostenpost concreet dient te worden verwerkt in het prijzenblad?  Daarnaast zijn er andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen, zoals ouderschapsverlof, seniorenvrijstelling en de aanvullende WW-regeling. Kunt u aangeven op welke wijze inschrijvers deze kosten dienen mee te nemen in hun prijsopbouw binnen het prijzenblad?  Wij verzoeken u dit te verduidelijken, zodat alle inschrijvers deze arbeidsvoorwaarden op een eenduidige en correcte wijze kunnen verwerken in hun inschrijving.	Alle componenten uit de cao dienen verwerkt te worden in de omrekenfactor.  Aanbestedende dienst wil hier geen aparte factuur voor ontvangen. In eis 13 van het pvt staat beschreven welke componenten apart gefactureerd mogen worden. Dit zijn vergoedingen die niet voor iedereen of per persoon substantieel kunnen afwijken. Deze mogen dus apart in rekening worden gebracht.  In het aangepaste Prijzenblad is de mogelijkheid toegevoegd om Cao MBO specifieke reserveringen mee te nemen.
73	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Prijzenblad	Conform de nieuwe cao voor uitzendkrachten is het niet langer toegestaan om een reservering op te bouwen voor erkende feestdagen. Indien een uitzendkracht recht heeft op doorbetaling van een erkende feestdag, dient deze direct te worden uitbetaald in plaats van gereserveerd.  Om dit correct en eenduidig te verwerken in de kostprijsopbouw van de inschrijving, verzoeken wij u te bevestigen dat inschrijvers hiervoor geen reservering opnemen in hun tariefstelling. In plaats daarvan zullen, indien een kandidaat recht heeft op doorbetaling van een erkende feestdag, deze kosten worden uitbetaald aan de medewerker en vervolgens worden doorgefactureerd aan opdrachtgever.  Kunt u bevestigen dat deze werkwijze binnen deze aanbesteding wordt gehanteerd, zodat alle inschrijvers dit op eenzelfde wijze kunnen verwerken in hun inschrijving?	Het feit dat de uitbetaling richting de uitzendkracht voor erkende feestdagen direct moet geschieden in plaats van een reservering opbouwen houdt niet in dat richting de opdrachtgever niet gewerkt kan worden met een reservering in de omrekenfactor.  Aanbestedende dienst gaat dan ook niet akkoord met het separaat factureren van deze kosten.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
74	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Bijlage arbeidsvoorwaarden	<p>In het document Arbeidsvoorwaarden zijn de vakantiedagen voor ondersteunend personeel expliciet uitgewerkt. Voor onderwijzend personeel is deze informatie echter niet nader gespecificeerd.</p> <p>Kunt u ook voor het onderwijzend personeel inzichtelijk maken welke vakantiedagen en verlofregelingen van toepassing zijn, zodat inschrijvers de arbeidsvoorwaarden en kostprijsopbouw op een eenduidige en correcte wijze kunnen verwerken in hun inschrijving?</p>	<p>De aanbestedende dienst volgt de Cao MBO. Hierin staat beschreven dat medewerkers recht hebben op 30 vakantiedagen. De is gelijk voor het onderwijzend en ondersteunend personeel.</p> <p>Echter wordt voor onderwijzend personeel wordt niet gewerkt met een vast aantal vakantiedagen, maar met een jaartaaksystematiek. Uitgangspunt hierbij is een normjaartaak van 1.659 uur op basis van een fulltime dienstverband. Deze normjaartaak is gebaseerd op een gemiddelde werkweek die kan worden herleid van circa 36,86 uur naar 41,47 uur per week, waarbij het verschil wordt verklaard door het feit dat de werkzaamheden van onderwijzend personeel zich concentreren in de onderwijsweken en niet gelijkmatig over 52 weken zijn verdeeld maar over 40 weken.</p> <p>Voor inschrijvers betekent dit dat er geen sprake is van een separaat verlofsaldo of een samullend aantal vakantiedagen dat afzonderlijk moet worden meegenomen in de kostprijsberekening. Het verlof is reeds onderdeel van de jaartaak en daarmee impliciet verwerkt in de inzet en beloning van het onderwijzend personeel.</p> <p>Inschrijvers kunnen derhalve uitgaan van de normjaartaak van 1.659 uur als basis voor de kostprijsopbouw, waarbij de schoolvakanties en het daarmee samenhangende verlof reeds zijn inbegrepen in deze systematiek.</p> <p>Kortom voor de inhouding van vakantiedagen dient inschrijver 30 vakantiedagen aan te houden voor onderwijzend en ondersteunend personeel. Door de externe medewerker meer dan 36,86 uur in te zetten kan gereserveerd worden voor de extra dagen verlof in de vastgelegde vakanties.</p>
75	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Eis 44	<p>In eis 44 staat vermeld dat het uitbreiden van de ureninzet van een zittende externe arbeidskracht niet wordt gezien als een nieuwe opdracht.</p> <p>Wij begrijpen de bedoeling van deze bepaling, namelijk het voorkomen van onnodige administratieve handelingen en het waarborgen van continuïteit in de inzet. In de praktijk kan deze bepaling echter verschillend uitwerken afhankelijk van de contractvorm van de inzet.</p> <p>Bij uitzendconstructies is een uitbreiding van uren doorgaans relatief eenvoudig te verwerken binnen de bestaande plaatsing. Bij detachering ligt dit anders. In dat geval is er doorgaans sprake van een vooraf overeengekomen inzet (bijvoorbeeld aantal uren per week of omvang van de opdracht) die contractueel is vastgelegd in de overeenkomst tussen opdrachtnemer en opdrachtgever. Een uitbreiding van uren kan daardoor juridisch en administratief worden beschouwd als een wijziging van de opdrachtomvang, waarvoor in de praktijk vaak een aanpassing of nieuwe deellovereenkomst nodig is.</p> <p>Vraag: Kan opdrachtgever verduidelijken hoe deze eis in de praktijk moet worden geïnterpreteerd bij detacheringsovereenkomsten? En kan opdrachtgever bevestigen dat wanneer de contractvorm of administratieve inrichting dit vereist, een aanpassing of nieuwe (deel)overeenkomst voor uitbreiding van uren toegestaan blijft, zonder dat dit wordt gezien als het verstrekken van een nieuwe opdracht in het kader van deze aanbesteding?</p> <p>Dit zou de uitvoerbaarheid van de eis voor verschillende contractvormen (uitzenden en detacheren) verduidelijken en bijdragen aan een correcte administratieve en contractuele verwerking.</p>	<p>De eis ziet met name toe op het opnieuw uitzetten bij de raamcontractanten. Dus wanneer een uitbreiding van de opdracht wordt verlangd, dus bijvoorbeeld van 8 naar 14 uur dan wordt er niet voor gekozen om de opdracht stop te zetten en opnieuw de opdracht voor 14 uur uit te zetten bij de raamcontractanten. Indien de uitbreiding van de uren een nieuwe deellovereenkomst verlangd dan kan deze worden gestoten.</p>
76	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Eis 43	<p>In de aanbestedingsleidraad staat vermeld dat opdrachtgever uiterlijk binnen 3 werkdagen terugkoppeling geeft op de voorgestelde kandidaten.</p> <p>Wij begrijpen het belang van een zorgvuldige beoordeling van kandidaten. Tegelijkertijd willen wij aandacht vragen voor de huidige arbeidsmarktsituatie in het onderwijs, waarin sprake is van een kandidatenmarkt en gekwalificeerd onderwijspersoneel schaars is. In de praktijk verwachten kandidaten vaak zeer snelle terugkoppeling, omdat zij regelmatig gelijktijdig meerdere sollicitaties hebben uitstaan.</p> <p>Wanneer bijvoorbeeld een weekend tussen de beoordelingsperiode valt, kan een termijn van 3 werkdagen in de praktijk oplopen tot bijna een week, waardoor het risico bestaat dat geschikte kandidaten in de tussentijd elders worden geplaatst.</p> <p>Vraag: Is opdrachtgever bereid deze termijn te verkorten naar bijvoorbeeld 1 tot 2 werkdagen, of kan opdrachtgever bevestigen dat in de praktijk sneller wordt teruggekoppeld wanneer de arbeidsmarkt daarom vraagt, zodat de kans op succesvolle plaatsing van geschikte kandidaten wordt vergroot?</p> <p>Dit draagt bij aan een sneller en effectiever wervingsproces en vergroot de kans dat schaarse onderwijsprofessionals daadwerkelijk beschikbaar blijven voor opdrachtgever.</p>	<p>De aanbestedende dienst is inderdaad bekend met de huidige marktsituatie. De eis blijft echter gehandhaafd waarbij in de praktijk wordt gestuurd op een zo'n spoedig mogelijke terugkoppeling.</p>
77	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Eis 39	<p>Daarnaast wordt gesteld dat per ingehuurde medewerker een getekende deellovereenkomst in het dossier moet worden opgenomen.</p> <p>Onze organisatie werkt met een volledig geautomatiseerd inhuur- en contracteringsproces, waarbij contractvorming digitaal en gesautomatiseerd plaatsvindt via ons platform. Het verplicht uploaden van afzonderlijk ondertekende deellovereenkomsten per medewerker kan leiden tot extra handmatige handelingen, terwijl automatisering juist bedoeld is om fouten in het proces te voorkomen en administratieve lasten te beperken.</p> <p>Vraag: Kan aanbestedende dienst verduidelijken of wordt bedoeld dat: -de contractuele afspraken digitaal aantoonbaar moeten zijn in het systeem, bijvoorbeeld via een digitale workflow of bevestiging, -in plaats van dat er per definitie een afzonderlijk handmatig ondertekend document per inzet moet worden toegevoegd aan het dossier?</p> <p>En kan aanbestedende dienst bevestigen dat een digitaal gegenereerde en juridisch bindende overeenkomst vanuit het geautomatiseerde systeem van opdrachtnemer eveneens voldoet aan deze eis?</p> <p>Dit zou bijdragen aan een efficiënt, foutarm en volledig digitaal inhuurproces.</p>	<p>Dit kunnen we bevestigen indien de digitaal gegenereerde en bindende overeenkomst exact dezelfde inhoud bevat als bijlage 4A. Het is belangrijk dat in het systeem zichtbaar is welke afspraken er in de overeenkomst zijn gemaakt.</p>
78	Onderwijzend personeel (alle schalen)	Eis 39	<p>In de aanbestedingsleidraad wordt bij de eisen aan het online portal aangegeven dat het dossier van de ingehuurde medewerker onder andere het volgende moet bevatten: -VOG (N-nummer of kenmerk + afgifte datum) -Kopie ID of BSN-nummer</p> <p>Wij willen hierbij opmerken dat het verwerken en opslaan van een BSN of een kopie identiteitsbewijs sterk gereguleerd is. Op grond van artikel 87 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG) mag het BSN uitsluitend worden verwerkt door organisaties die daartoe wettelijk bevoegd zijn, bijvoorbeeld binnen de loonadministratie. Daarnaast stelt de Autoriteit Persoonsgegevens dat het opslaan of delen van kopieën van identiteitsbewijzen in veel situaties niet is toegestaan wanneer dit niet strikt noodzakelijk is.</p> <p>In onze processen verwerken wij daarom geen BSN-nummers of kopieën van identiteitsbewijzen in operationele portals of dossiers.</p> <p>Vraag: Kan aanbestedende dienst bevestigen dat voor het dossier kan worden volstaan met het registreren van: -het nummer van het identiteitsbewijs, en -de geldigheidsdatum van het identiteitsbewijs, waarbij opdrachtnemer intern zorgdraagt voor een correcte identificatie en BSN-verwerking conform de geldende wet- en regelgeving?</p> <p>Hiermee blijft het proces AVG-conform en wordt tegelijkertijd voldaan aan het doel van de eis, namelijk het aantoonbaar vastleggen van de identiteit van de ingehuurde medewerker.</p>	<p>De eis voor het vastleggen van een kopie ID of het BSN komt te vervallen.</p> <p>De eis voor het vastleggen van een N-nummer of kenmerk plus afgifte datum voor de VOG blijft bestaan.</p>

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
79	Onderwyzend personeel (alle schalen)	Eis 34	U geeft aan dat voortgangs- en evaluatiegesprekken met medewerkers niet onder werktijd mogen plaatsvinden. Kunt u toelichten op basis van welke overwegingen dit uitgangspunt is opgenomen?  In de praktijk vinden voortgangs- en beoordelingsgesprekken met eigen medewerkers van Yuverta doorgaans wel plaats tijdens werktijd. Daarnaast zijn dergelijke gesprekken onderdeel van goed werkgeverschap en dragen zij bij aan de kwaliteit en continuïteit van de inzet.  Binnen deze aanbesteding wordt uitgegaan van het principe van gelijkwaardige beloning en behandeling van personeel. Het uitsluiten van werktijd voor voortgangs- en evaluatiegesprekken lijkt hiermee niet in lijn, aangezien dit ertoe kan leiden dat externe medewerkers deze gesprekken in eigen tijd moeten voeren, terwijl dit voor interne medewerkers wel onder werktijd plaatsvindt.  Tevens kan opdrachtnemer een werknemer niet verplichten om dergelijke gesprekken structureel in eigen tijd te voeren. Daarbij kan het, afhankelijk van het onderwerp van het gesprek, wenselijk zijn dat ook een leidinggevende of contactpersoon vanuit Yuverta aansluit.  Kunt u daarom toelichten hoe u verwacht dat deze gesprekken praktisch georganiseerd worden en bent u bereid te bevestigen dat voortgangs- en evaluatiegesprekken indien relevant voor de inzet onder werktijd mogen plaatsvinden, zodat dit in lijn blijft met het principe van gelijkwaardige behandeling?	Drie gesprekken mogen plaatsvinden in tijd van de aanbestedende dienst. Indien het functioneren van de externe arbeidskracht beneden de gevraagde kwaliteit is en er zijn herhaaldelijk gesprekken nodig dan mogen deze kosten niet in rekening worden gebracht.  Indien het gesprekken betreft tussen externe arbeidskracht en bureau dan mogen de kosten niet in rekening worden gebracht.  Locatie en medewerker zullen elkaar tijdens werktijd vinden en spreken.
80		Eis 12	Als u uitgaat van een werkweek van 36,86 klokuren per week, mogen de kleine vakanties dan worden doorbelast?	De aanbestedende dienst volgt de Cao MBO. Hierin staat beschreven dat medewerkers recht hebben op 30 vakantiedagen. De is gelijk voor het onderwyzend en ondersteunend personeel.  Echter wordt voor onderwyzend personeel wordt niet gewerkt met een vast aantal vakantiedagen, maar met een jaartaaksystematiek. Uitgangspunt hierbij is een normaartaak van 1.659 uur op basis van een fulltime dienstverband. Deze normaartaak is gebaseerd op een gemiddelde werkweek die kan worden herleid van circa 36,86 uur naar 41,47 uur per week, waarbij het verschil wordt verklaard door het feit dat de werkzaamheden van onderwyzend personeel zich concentreren in de onderwyzeweek en niet gelijkmatig over 52 weken zijn verdeeld maar over 40 weken.  Voor inschrijvers betekent dit dat er geen sprake is van een separaat verlofsaldo of een aanvullend aantal vakantiedagen dat afzonderlijk moet worden meegenomen in de kostprijsberekening. Het verlof is reeds onderdeel van de jaartaak en daarmee impliciet verwerkt in de inzet en beloning van het onderwyzend personeel.  Inschrijvers kunnen derhalve uitgaan van de normaartaak van 1.659 uur als basis voor de kostprijsopbouw, waarbij de schoolvakanties en het daarmee samenhangende verlof reeds zijn inbegrepen in deze systematiek.  Kortom voor de inhouding van vakantiedagen dient inschrijver 30 vakantiedagen aan te houden voor onderwyzend en ondersteunend personeel. Door de externe medewerker meer dan 36,86 uur in te zetten kan gereserveerd worden voor de extra dagen verlof in de vastgelegde vakanties.
81		PvE eis 12	In Eis 12 geeft u aan dat wordt uitgegaan van een werkweek van 36,86 uur. Kunt u toelichten op basis van welke uitgangspunten deze berekening tot stand is gekomen?  Volgens de Cao mbo geldt voor docenten een normaartaak van 1659 uur. Uitgaan van een maximale inzet van circa 200 werkdagen (ongeveer 40 werkweken) komt dit neer op een gemiddelde inzet van 41,48 klokuren per week (1659 uur / 40 weken).  Kunt u aangeven hoe de door u gehanteerde werkweek van 36,86 uur zich verhoudt tot deze cao-systematiek en op welke wijze dit uitgangspunt is verwerkt in de berekeningen binnen deze aanbesteding	De aanbestedende dienst volgt de Cao MBO. Hierin staat beschreven dat medewerkers recht hebben op 30 vakantiedagen. De is gelijk voor het onderwyzend en ondersteunend personeel.  Echter wordt voor onderwyzend personeel wordt niet gewerkt met een vast aantal vakantiedagen, maar met een jaartaaksystematiek. Uitgangspunt hierbij is een normaartaak van 1.659 uur op basis van een fulltime dienstverband. Deze normaartaak is gebaseerd op een gemiddelde werkweek die kan worden herleid van circa 36,86 uur naar 41,47 uur per week, waarbij het verschil wordt verklaard door het feit dat de werkzaamheden van onderwyzend personeel zich concentreren in de onderwyzeweek en niet gelijkmatig over 52 weken zijn verdeeld maar over 40 weken.  Voor inschrijvers betekent dit dat er geen sprake is van een separaat verlofsaldo of een aanvullend aantal vakantiedagen dat afzonderlijk moet worden meegenomen in de kostprijsberekening. Het verlof is reeds onderdeel van de jaartaak en daarmee impliciet verwerkt in de inzet en beloning van het onderwyzend personeel.  Inschrijvers kunnen derhalve uitgaan van de normaartaak van 1.659 uur als basis voor de kostprijsopbouw, waarbij de schoolvakanties en het daarmee samenhangende verlof reeds zijn inbegrepen in deze systematiek.  Kortom voor de inhouding van vakantiedagen dient inschrijver 30 vakantiedagen aan te houden voor onderwyzend en ondersteunend personeel. Door de externe medewerker meer dan 36,86 uur in te zetten kan gereserveerd worden voor de extra dagen verlof in de vastgelegde vakanties.
82	Onderwyzend personeel (alle schalen)	PvE eis 12 en eis 17	U geeft aan dat wordt uitgegaan van een werkweek van 36,86 uur. Daarnaast vermeldt u dat de berekening van het aantal klokuren voor perceel 1 bestaat uit lesuren vermeerderd met voorbereidingstijd. Deze benadering lijkt echter niet volledig in lijn met de systematiek van de Cao MBO.  In artikel 3.3 van de Cao mbo wordt immers uitgegaan van een jaarinzet van: a. 1200 uur voor werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het onderwijs en de direct daaruit voortvloeiende werkzaamheden, en b. 450 uur voor werkzaamheden die verband houden met de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs, waaronder professionalisering, overleg, afstemming en coördinatie.  Kunt u toelichten hoe binnen deze aanbesteding met deze urenverdeling conform de Cao mbo wordt omgegaan en op welke wijze deze uren zijn verwerkt in de berekening van het aantal in te zetten klokuren?	Zoals beschreven in eis 17 wordt gewerkt met een opslagfactor voor voor- en nawerkijd. Deze factor is bepaald conform Cao.
83	Onderwyzend personeel (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad, pagina 25	In paragraaf 5.11 stelt u dat een prijs van €2,20 het maximale aantal punten oplevert en een prijs van €3,00 resulteert in 0 punten. Gezien het feit dat inschrijver verplicht is de volledige arbeidsvoorwaarden en opdrachtgever over te nemen, achten wij deze bandbreedte voor de omrekeningsfactor niet realistisch en mogelijk niet proportioneel.  Bent u bereid de beoordelingsystematiek aan te passen naar een relatieve prijsbeoordeling, waarbij de laagste geldige inschrijving het maximale aantal punten ontvangt en overige inschrijvingen naar rato minder punten krijgen?	In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar:  <u>Omrekeningsfactor uitzendend met uitzendbeding</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid  <u>Omrekeningsfactor detacheren (Flexibel, gewerkte uren)</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid
84	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 5.11	Om te borgen dat inschrijvers dezelfde uitgangspunten hanteren en om een gelijk speelveld te hanteren, verzoeken we u het formulier gelijkwaardig belonen te publiceren. Kunt u hieraan gehoor geven?	Bijlage 9 heeft de aanbestedende dienst gepubliceerd om inzicht te geven in alle arbeidsvoorwaarden die Yuverta kent buiten hetgeen benoemd in de Cao. Mocht blijken dat de arbeidsvoorwaarden niet volledig zijn of gedurende de looptijd van de overeenkomst worden gewijzigd dan zal hier open en transparant over gecommuniceerd worden en wordt gekeken naar een passende oplossing. Alle inschrijvers rekening voor de inschrijving met dezelfde voorwaarden dat is de Cao MBO en bijlage 9.  Hiermee wordt een gelijk speelveld gecreëerd.
85	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 5.11	Voor de omrekeningsfactor stelt u dat de tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid. Wij menen dat dit kan leiden tot discussie. Kunt u uit het oogpunt van het transparantiebeginsel een tabel opnemen waarbij inschrijvers kunnen zien hoe men hier scoort?	Met de in deze nota van inlichtingen gecommuniceerde bandbreedtes geldt een totale bandbreedte van 0,9 (uitzenden en detacheren). Elke afwijking in 0,1 ten opzichte van het minimale tarief leidt tot een aftrek van: Maximaal aantal punten te behalen / 9.  <u>Specifiek voorbeeld:</u> Stel een inschrijver schrijft in bij perceel 1 met een omrekeningsfactor van 2,90 voor uitzenden met uitzendbeding dan is de totale score op prijs 3,33
86	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 5.2	Welke disciplines zijn vertegenwoordigd in het beoordelingssteamp?	Zie paragraaf 5.1 van de aanbestedingsleidraad. Alle inschrijvingen worden beoordeeld door een beoordelingscommissie, afkomstig van de afdeling HR in verschillende functies.
87	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 5.2	In de beoordelingsstaat staat: "Er wordt op (nagenoeg) alle elementen toegevoegde waarde gecreëerd voor Yuverta..."  Toegevoegde waarde is een breed begrip. Kunt u dit nader omschrijven?	Toegevoegde waarde is het concreet en aantoonbaar verbeteren van de gevraagde prestatie, passend bij de behoefte van de aanbestedende dienst.
88	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Programma van eisen onderwyzondersteunend (alle schalen)	Op welke wijze en met welke frequentie worden de prestaties van leveranciers geëvalueerd gedurende de looptijd van de overeenkomst?	Zie eis 23 en 24 van het programma van eisen.
89	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.2	Wordt er gewerkt met een centraal aanspreekpunt voor aanvragen of verlopen aanvragen via verschillende locaties/afdelingen?	Centrale aanspreekpunt zijn adviseur(s) werving en selectie.
90	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.3	Kunt u toelichten hoe de doelstelling om inhuur terug te dringen zich verhoudt tot de geraamde opdrachtwaarde?	In de geraamde waarde is het rekening mee gehouden.
91	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 5.1	Kunt u toelichten hoe de beoordelingscommissie de kwaliteitscores objectief beoordeelt?	De beoordelingscommissie beoordeelt de kwaliteit van de inschrijvingen op een zo objectief mogelijke wijze, aan de hand van vooraf vastgestelde beoordelingscriteria en een beoordelingsmethode zoals opgenomen in de aanbestedingsstukken.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
92		Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.1	Wat is de gemiddelde doorlooptijd van aanvraag tot plaatsing?	Dit is mede afhankelijk van opdrachtnemer. - zijn er beschikbare kandidaten - is er een VOG beschikbaar - Zijn overige documenten aanwezig - Afhankelijk van afgesproken startdatum
93	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.3	Kunt u aangeven hoeveel aanvragen er gemiddeld per jaar per perceel worden uitgezet en hoeveel kandidaten gemiddeld per aanvraag worden voorgesteld?	De informatie die beschikbaar gesteld kan worden, wordt verzameld. In de tweede nota van inlichtingen wordt deze informatie toegevoegd.
94	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.3	Kunt u het historische inhuurvolumen van de afgelopen 2-3 jaar per perceel delen?	OBP: 2023: € 6.132.963,- 2024: € 4.815.738,- 2025: € 1.503.536,-  OP: 2023: € 4.622.012,- 2024: € 4.483.008,- 2025: € 1.980.223,-  Payroll: 2023: € 177.191,- 2024: € 150.800,- 2025: € 132.415,-  Let op: genoemde bedragen zijn incl. btw. Daarnaast heeft aanbestedende dienst ingezet op minder inhuur waardoor de historische gegevens niet toelend zijn voor de toekomst. Om en beter beeld te krijgen van de grootte van de opdracht wordt verwezen naar de geraamde waarden in de aanbestedingsleidraad.
95	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 2.3	Kunt u een indicatie geven van het jaarlijkse volume per perceel (FTE / uren)?	De informatie die beschikbaar gesteld kan worden, wordt verzameld. In de tweede nota van inlichtingen wordt deze informatie toegevoegd. Daarnaast aanbestedende dienst heeft bijlage 8 toegevoegd voor het inzicht wat er nu loopt. In totaal is dit 10,5 FTE.
96	Payroll	Pensioen	In eis 12 van het Programma van Eisen staat bij perceel 3 vermeld dat voor het pensioen ABP pensioen geldt. Is het toegestaan om een gelijkwaardig alternatief te bieden (mits in lijn met de WAB)?	Dit is akkoord. Alle kosten voor pensioen dienen in de omrekenfactor te zitten er mag geen aparte uitbetaling separaat gefactureerd worden.
97	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen)	Eis 16 PVE	In eis 16 van het PVE is opgenomen dat de bureaumarge de gehele contractperiode vast staat en niet geïndexeerd mag worden. Wij vragen in dit kader graag aandacht voor de ontwikkeling van kosten die buiten de kostprijs vallen en dus in de marge (zoals inhuur personeel, begeleiding en systemen). Deze kosten ontwikkelen zich jaarlijks en worden vaak gekoppeld aan de CBS-index voor zakelijke dienstverlening.  Wanneer de bureaumarge gedurende de gehele contractperiode volledig vast blijft, ontstaat het risico dat deze kostenstijgingen niet kunnen worden opgevangen. Dit kan gedurende een meerjarige overeenkomst druk zetten op een gezonde uitvoering van de dienstverlening.  Is de Aanbestedende Dienst daarom bereid om een jaarlijkse indexatie van de bureaumarge toe te staan op basis van de relevante CBS-Index? Hiervoor zou de volgende tekst kunnen worden opgenomen in het PVE:  "De bureaumarge kan eenmaal per jaar, voor het eerst op 1 juni 2027, na akkoord van Opdrachtgever worden geïndexeerd. Indexering vindt plaats conform CBS Dienstverlenen, categorie 78: arbeidsbemiddeling en personeel. Uitgangspunt (grondslag) voor de berekening van de CBS DPI is het laatste gepubliceerde kwartaalcijfer van het lopende kalenderjaar ten opzichte van hetzelfde kwartaalcijfer een jaar eerder.  Voorbeeld: indexcijfer eerste kwartaal 2026 -/ indexcijfer eerste kwartaal 2025) x 100% = indexcijfer  Inschrijver dient een verhoging minimaal 4én (1) maand voor de ingangsdatum aan Opdrachtgever voor te stellen. Indien Opdrachtgever niet met een indexeringsovereenkomst instemt, mogen de kosten niet met terugwerkende kracht worden doorbelast aan Opdrachtgever. Opdrachtnemer mag de bureaumarge slechts wijzigen na schriftelijke toestemming en akkoord van Opdrachtgever."	Enkel de bureaumarge mag worden geïndexeerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar:  De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden geïndexeerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door het CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer Dienstverlenenindex (DPI) Dienstverlenen; commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsverziening, index 2021-100 (of meest recente).  De indexering is gebaseerd op het peilmoment 2e kwartaal van betreffend voorafgaand jaar, en staat als percentage benoemd bij jaaruitdrukt. Dit kan zowel een prijsdaling alsook een prijsstijging betreffen. Het eerste peilmoment betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken voor voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.
98	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Algemeen - WAB	De daadwerkelijk gewerkte uren worden doorgefactureerd. Opdrachtnemer is als formeel werkgever echter op grond van de wet in sommige gevallen verplicht om ook het loon van de medewerker (door te betalen als er geen werkzaamheden zijn verricht). Het is niet redelijk om deze kosten voor rekening van Opdrachtnemer te laten komen. Kunt u bevestigen dat u ook akkoord gaat met het doorberekenen van – bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot – onderstaande zaken? A. Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW geldt dat een oproepmedewerker bij een oproep van minder dan 3 uur recht heeft op loon over ten minste 3 uur. Indien deze situatie zich voordoet, is Opdrachtnemer dan gerechtigd om deze kosten bij Opdrachtgever in rekening te brengen? B. De uren die kwalificeren als arbeidstijd indien sprake is van verplichte scholing op grond van artikel 7:611a BW. Indien de medewerker ten behoeve van de werkzaamheden bij Opdrachtgever scholing volgt die kwalificeert als verplichte scholing en dus wordt aangemerkt als arbeidstijd, kunnen deze uren aan Opdrachtgever worden doorbelast? C. Het loon over de vaste arbeidsomvang waarop een oproepmedewerker na 12 maanden recht heeft (art. 7:628a lid 5 BW). Indien Opdrachtgever akkoord is gegaan met het urenaanbod, maar de medewerker voor minder uren inzet, is Opdrachtnemer gerechtigd om de overige uren door te belasten aan Opdrachtgever? D. Indien de oproep binnen 4 dagen schriftelijk wordt gewijzigd/afgezegd, heeft de oproepmedewerker recht op het loon over die uren (art. 7:628a lid 3 BW). Is Opdrachtnemer gerechtigd om deze uren door te belasten aan Opdrachtgever?	A. Akkoord. B. Akkoord. C. Akkoord. D. Akkoord.
99	Payroll	PVE 12	U vraagt contracten met vaste contracturen uit bij perceel 3. U stelt dat het risico bij opdrachtnemer ligt. Het volgende is branche gebruikelijk: bij contracten op basis van contacturen worden gedurende de contractperiode alle contracturen (dus ook ziekte en verlof) door inschrijver aan u gefactureerd. Hierbij wordt niet gereserveerd voor verlof en ziekte waardoor het tarief lager uitvalt. Het ziekterisico ligt in dit geval bij u. Kunt u daarmee akkoord gaan?	Akkoord.
100	Payroll	PVE 57	Kunt u bevestigen dat u geen medewerkers aandraagt met een contract voor onbepaalde tijd? Dit zou voor inschrijver een zwaarwegende reden zijn om te weigeren.	Aanbestedende dienst zal niet inhuren voor onbepaalde tijd.
101	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen)	PVE 48 KPI 1	U heeft een 90% filtratie opgenomen als KPI. We nemen aan dat u hier de invulling van beide partijen samen mee bedoelt? Kunt u dat bevestigen? Hoe gaat u hiermee om in de leveranciersbeoordeling, als bijv. door ondermaats leveren van de andere partij of 90% niet wordt behaald?	Er wordt getoets of na het selecteren van de kandidaat, de kandidaat ook daadwerkelijk op de startdatum begint. De norm geldt per leverancier.
102	Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen)	PVE Eis 31	Het is wat inschrijver niet duidelijk of er wel of geen migratie plaatsvindt. Kunt u dit duiden?	Bij uitzenden en detacheren is er inderdaad geen sprake van migratie.
103	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen)	PVE Eis 41	In Eis 41 geeft u aan dat elke kandidaat beoordeeld wordt, en dat u daarbij ook kijkt naar het uurtarief. De prijs van de aanbesteding ligt echter al vast vanuit de aanbesteding en mag niet gewijzigd worden, waardoor het opnieuw beoordelen en wegen van prijs in de minicompentie dubbelop is t.o.v. de aanbesteding. Wij verzoeken u dan ook om tijdens de minicompentie enkel op kwaliteit te beoordelen. Kunt u akkoord gaan met bovengenoemde?	Kwaliteit zal zeker het voornaamste zijn echter ligt alleen de omrekenfactor vast. Bij de uitwerking voor een externe arbeidskracht wordt conform de cao mbo een inschaling gedaan echter zit er ruimte in deze inschaling (verschillende tredes) daarom kan bij gelijke kwaliteit prijs doorslaggevend zijn.
104	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	PVE Eis 12	U vraagt inschrijver om de kosten voor het aanvragen van een VOG op zich te nemen, zonder dat vooraf duidelijk is hoeveel VOG aanvragen zullen worden gedaan. Inschrijver neemt daarmee een financieel risico en dient een reservering op te nemen in de kostprijs. Dit leidt voor u tot een hoger opdrachtverstaaf. Staat u toe dat inschrijvers de VOG-kosten separaat factureren?	Dit is niet akkoord. Aanbestedende dienst wenst hier geen separate factuur voor te ontvangen.
105	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwyzondersteunend (alle schalen), Payroll	Proces verbaal	Bent u bereid een proces verbaal van inschrijving met inschrijvers te delen?	Ja er wordt bij opening van de kluis een proces verbaal van inschrijving opgemaakt.
106	Payroll	SGC3 van perceel 3	SGC3 van perceel 3, eerste en tweede bullet voorwaarden: In de eerste bullet benoemt u begeleiding, waar u in de tweede bullet contact benoemt. Dit komt bij inschrijver overeen. Kunt u een van beide schrappen of aangeven waar voor u het verschil zit?	Ter verduidelijking: De eerste vraag (begeleiding) bevat: Hoe geeft u invulling aan opleiding, scholing, ziekteverzuim en inhoudelijke begeleiding van de payrollmedewerker? De twee vraag (contact) gaat over: frequentie, kanalen, aanspreekpunten, bereikbaarheid
107	Payroll	SGC3 van perceel 3	SGC3 van perceel 3, eerste bullet voorwaarden: U benoemt zowel opleiding als scholing. Volgens inschrijver is dit hetzelfde, kunt u dit bevestigen? Indien nee, waar zit voor u het verschil?	Dit kunnen we bevestigen.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
108	Payroll	SGC 2 van perceel 3	Wij begrijpen dat u inzicht wilt hebben in de portal van leverancier. Het beschikbaar stellen van een separate, volledig functionerende demo inclusief handleiding kost inschrijvers echter enorm veel tijd, welke niet in verhouding staat met de geraamde opdrachtwaarde van 150.000 euro. Bent u bereid het maken van de demo te laten vervallen en SGC2 te aan te passen dat inschrijvers met screenshots antwoord kunnen geven op uw vraag? Dit geeft u een kijkje in de portal, maar beperkt de workload voor inschrijvers aanzienlijk.	<p>Dit is akkoord.</p> <p>SGC 2 Test Portal wordt als volgt aangepast:</p> <p>SGC2 Portal</p> <p>Yuveta vindt het belangrijk dat wordt gewerkt met een laagdrempelige portal. Inschrijver laat door middel van een handleiding met printscreens inzichtelijk hoe het systeem werkt.</p> <p><b>Doelstelling</b></p> <p>Yuveta wil gebruik maken van een gebruiksvriendelijk en laagdrempelige portal die intuïtief is in het gebruik en voldoet aan gestelde eisen binnen de AVG-wetgeving.</p> <p><b>Voorwaarden</b></p> <p>Inschrijver geeft door middel van een handleiding met printscreens inzicht in de portal die intuïtief is in het gebruik. Inschrijver laat zien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe een nieuwe medewerker kan worden aangemeld (payroll tussentijd en payroll oproep);</li> <li>- Hoe via de portal inzage kan worden verschaft die worden uitgewaagd in de managementrapportages (zie eis 55, p.ve);</li> <li>- Aanvullende informatie die te verkrijgen is uit de portal (inschrijver kan zelf bepaalde wettelijke informatie zij relevant acht).</li> </ul> <p>De inschrijver maakt een handleiding incl. printscreens die voldoende informatie bevat om inzicht te krijgen in de portal en ook welke elementen er in de portal verwerkt zitten die het gebruik vereenvoudigen.</p> <p>Aan de opzet van de handleiding zitten geen bepaalde eisen verbonden. Belangrijk hierin is dat er geen overbodige informatie wordt weergegeven en dat de printscreens leesbaar zijn.</p> <p>Beoordeling blijft zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad.</p>
109	Payroll	SGC1 van perceel 3	SGC1 van perceel 3, tweede bullet voorwaarden: Hoe dient bestaande leverancier deze bullet uit te werken? Om appels met appels te kunnen vergelijken, vragen wij u om deze beschrijven alsof wij een nieuwe leverancier zijn. Kunt u daarmee akkoord gaan?	Dit is akkoord.
110	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	SGC1 van perceel 2	SGC1 van perceel 2, derde bullet voorwaarden: Kunt u verder toelichten wat u verstaat onder "interessante opdrachgever"?	Aantrekkelijke opdrachgever voor potentiële externe arbeidskrachten. Een opdrachgever waar graag voor gewerkt wordt.
111	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	SGC1 van perceel 2	SGC1 van perceel 2, eerste bullet voorwaarden: Kunt u toelichten wat u bedoelt met continuïteit?	Onder continuïteit verstaat de aanbestedende dienst de mate waarin de inschrijver in staat is om de personele bezetting van tijdelijke opdrachten doorlopend en zonder onderbrekingen aan te kunnen bieden.
112	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad	Figuur 2 is niet leesbaar. Kunt u deze als losse afbeelding verstrekken?	Helaas hebben we deze niet beschikbaar. Ter verduidelijking is het locaaleverzicht toegevoegd.
113	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	PVE Eis 41	A. Bedoelt u hier dat elke opdrachtnemer 2 kandidaten mag voorstellen of dat beide leveranciers gezamenlijk 2 kandidaten dienen voor te stellen? B. Indien de eerste optie, als de ene partij in de minicompetitie minder dan 2 kandidaten aanlevert, mogen er dan door de andere partij 3 of 4 kandidaten worden aangeboden?	A. Elke opdrachtnemer twee kandidaten. B. Het maximaal aantal kandidaten per opdrachtnemer blijft 2.
114	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	PVE Eis 35	U geeft hier aan dat de overdracht na beëindiging van dienstverband plaats moet vinden. Wij gaan er vanuit dat u hier bedoelt dat de overdracht dient voor het einde van het dienstverband plaats te vinden. Kunt u dit bevestigen?	Dit kunnen we bevestigen.
115	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Leidraad 5.7 SGC2	SGC2 van perceel 2, voorwaarde 4e bullet: bedoelt u hier de vervanging van de contactpersonen in het klantteam? Zo niet, wie bedoelt u dan wel?	Dit is correct.
116	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad 2.3	Kunt u de verdeling van de uren/omzet over de verschillende functies delen met inschrijvers?	De informatie die beschikbaar gesteld kan worden, wordt verzameld. In de tweede nota van inlichtingen wordt deze informatie toegevoegd.
117	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Deelovereenkomst hoofdstuk 6 artikel 2.3	De sleutel die aan de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, is eigendom van Opdrachtnemer. Het is daarmee niet redelijk om de kosten bij schade, verlies of niet-retourneren aan Opdrachtnemer door te belasten. Gebruikelijk is dat Opdrachtnemer met de arbeidskracht een bruikovereenkomst sluit ten aanzien van deze eigendommen en dat de arbeidskracht Opdrachtnemer desgewenst machtigt om namens Opdrachtnemer eventuele inhoudingen op het loon te doen indien de verplichting tot tijdige teruggave niet wordt nagekomen. Kunt u daarmee akkoord gaan?	Dit is akkoord.
118	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Programma van eisen, Eis 51	In eis 51 wordt verwezen naar 'de rechtspositieregeling van de opdrachtnemer'. Kunt u aangeven of hiermee de cao MBO wordt bedoeld?	Dit is juist.
119	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, Eis 37	De eis bepaalt dat het niet is toegestaan om de ingehuurd medewerker elders in te zetten zonder goedvinden van de Opdrachtnemer. Wij merken op dat een dergelijke beperking bij payroll begripelijk kan zijn, maar niet passend is bij uitzendende diensten of allocciefuncties. Om die reden verzoeken wij u aan te geven of het in overleg treden op het moment dat een dergelijke situatie aan de orde is als voldoende kan worden beschouwd, in plaats van een voorafgaande toestemmingsvereiste.	Akkoord, enkel in goed overleg.
121	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, Eis 33	De eis bepaalt dat de Opdrachtnemer geen betaling verschuldigd is voor de ingehuurd medewerker indien deze niet over de juiste papieren blijkt te beschikken, en dat Opdrachtnemer daarnaast alle door Opdrachtnemer geleden en te lijden schade, inclusief gevolgschade, dient te vergoeden. Bent u bereid de eis te wijzigen naar: (a) dat betaling voor reeds verrichte werkzaamheden altijd verschuldigd blijft, en (b) aansprakelijkheid te beperken tot directe schade die een aantoonbaar gevolg is van het ontbreken van de juiste documenten, met uitsluiting van gevolgschade. Bent u bereid met dit alternatief akkoord te gaan?	De aanbestedende dienst is niet bereid akkoord te gaan met onderdeel (a) van uw voorstel. Indien een ingehuurd medewerker niet over de vereiste papieren beschikt terwijl dit wel als voorwaarde is gesteld, is sprake van een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van opdrachtnemer. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het controleren en borgen van de vereiste kwalificaties van ingezette medewerkers.
122	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Raamovereenkomst artikel 9.1	Kunt u bevestigen dat alle wijzigingen in de Raamovereenkomst die voortkomen uit de Nota's van inlichtingen, zullen worden verwerkt in de Raamovereenkomst alvorens deze ter ondertekening wordt aangeboden?	Dit kan worden bevestigd.
123	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Raamovereenkomst artikel 3.2	In artikel 3.2 schrijft u dat tarieven all-in moeten zijn. Inschrijver acht dit tegenstrijdig met hetgeen gesteld in het Programma van Eisen, eis 12 en eis 13, waarbij gesteld wordt dat bepaalde componenten separaat gefactureerd kunnen worden. Kunt u bevestigen dat de het Programma van Eisen hier leidend is en de raamovereenkomst aanpassen?	Ja dit kan worden bevestigd.
124	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, Eis 36	Kunt u bevestigen dat u met "geldend uurtarief" de omrekenfactor bedoelt?	Dit is het uurtarief dat betaald wordt dus incl. de omrekenfactor.
125	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Programma van eisen, Eis 16 en Raamovereenkomst artikel 3.6	Bent u bereid jaarlijkse indexatie van de tarieven toe te staan op basis van de CBS index Cao lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur (2020 + 100), gezien de langdurige contractperiode en de structurele stijging van personeelskosten in de flexmarkt?	Enkel de bureaumarge mag worden geïndexeerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar: De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden geïndexeerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door het CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer Dienstenprijsindex (DPI) 'Dienstverlenen; commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsverziening, index 2021=100 (of meest recente)'. De indexering is gebaseerd op het peilmoment 2e kwartaal van betreffend voorafgaand jaar, en staat als percentage benoemd bij jaarmatte. Dit kan zowel een prijsdaling als een prijsstijging betreffen. Het eerste peilmoment betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken over voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.
126	Payroll	Prijzenblad P3	Kunt u bij payroll het component transitievergoeding toevoegen in het prijzenblad?	In eis 12 staat beschreven dat de omrekenfactor apart wordt gefactureerd bij perceel 3.
127	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Programma van eisen, Eis 15 en Raamovereenkomst artikel 3.5	Kunt u bevestigen dat de omrekenfactoren wel in overleg kunnen worden aangepast in het geval dat objectieve wettelijke wijzigingen plaatsvinden die directe invloed hebben op ziekteverzuim, leegloep en/of transitievergoeding?	Dit is akkoord. Indien er sprake is van een wettelijke wijziging mag dit worden aangepast.
128	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Programma van Eisen, Eis 5	De AVG stelt als uitgangspunt dat verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk en proportioneel moet zijn voor het doel waarvoor deze worden verwerkt. In de huidige eis wordt gevraagd om het N-nummer en de afgiftestadum van de VOG aan Opdrachtnemer te communiceren. Bent u bereid akkoord te gaan met het volgende alternatief: dat Opdrachtnemer bevestigt dat bij aanvang van het dienstverband een geldige VOG aanwezig is en dat deze op echnheid is gecontroleerd, zonder dat het N-nummer en/of de afgiftestadum aan Opdrachtnemer hoeft te worden verstrekt.	Niet akkoord. De eis voor het vastleggen van een N-nummer of kenmerk plus afgiftestadum voor de VOG blijft bestaan. Aanbestedende dienst is verplicht om iedereen die werkzaamheden verricht in het onderwijs te controleren op de geldigheid van een VOG. Ook bewaakt de onderwijsinspectie dit, daarom registreren wij bij alle collega's (in en extern).
129	Payroll	Bijlage 1 Prijzenblad	1. Conform Bijlage 1 prijzenblad lijkt er geen voorziening opgenomen voor de doorbetaling bij ziekte. In eis 12 geeft u aan dat het ziekterisico bij de juridisch werkgever ligt. Betekent dit dat ziektekosten ook volledig voor rekening van Opdrachtnemer komen te liggen? 2. Mocht u als Aanbestedende dienst de ziektekosten ook voor rekening nemen, kunt u dan aangeven of het akkoord is dat deze kosten separaat in rekening mogen worden gebracht? Zo niet, kunt u dit toelichten? Mocht u de kosten opgenomen willen zien in de kostprijs, zou u dan willen toelichten hoe u deze reservering wil zien opgenomen in het tarievenblad en het prijzenblad waar nodig aanpassen, zodat dit component kan worden ingevuld?	1. Prijzenblad is aangepast er kunnen reserveringen gemaakt worden voor de ziektekosten en aanvullende ziektekosten en (indien nodig) voor het ziekterisico 2. Zie antwoord bij 1
130	Payroll	Aanbestedingsleidraad - 5.11 SGC4 Prijs/Prijzenblad Perceel 3	Bij perceel 3 geeft u aan dat de inschrijver twee factoren kan indienen, voor Flexibel en Vast. Kunt u verduidelijken wat u met deze twee varianten bedoelt? Gaat het hier om contracten voor bepaalde tijd en contracten voor onbepaalde tijd?	Nee dat wordt er niet mee bedoeld. Er wordt bij flexibele uren bedoeld dat alleen de gewerkte uren worden uitbetaald en met vaste uren dat het aantal uren per week worden afgesproken en ook uitbetaald. Ook bij ziekte of verlof.
131	Payroll	Programma van Eisen, eis 56	Inschrijver heeft een online managementrapportage waarin 24/7 de verwerkte gegevens beschikbaar zijn voor VRR. De contactpersonen die hiervoor toegang zouden moeten hebben, kunnen een separaat account krijgen. Is dit voldoende om inzicht te krijgen in de gegevens of wenst u daarnaast ook nog een extra rapportage te ontvangen? Indien dit extra wordt gewenst, zou u uw antwoord kunnen toelichten?	Niet akkoord. Naast het kunnen inzien via de portal ontvang de contactpersoon een rapportage via mail.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
132	Payroll	Programma van Eisen, eis 50	U geeft aan dat payrollkrachten zich voor 07.30 uur moeten melden bij de Opdrachtgever, echter is dit tegenstrijdig met eis 8 waarin u verwacht dat Opdrachtnemer bereikbaar is vanaf 08.30 uur. Inschrijver heeft veel waarde aan goede ondersteuning en begeleiding van payrollkrachten in geval van arbeidsongeschiktheid. Aangezien Inschrijver ziekmeldingen graag telefonisch wenst aan te nemen, willen wij u vragen of een melding enkel bij Opdrachtgever voor 07.30 uur dient te geschieden en bij Opdrachtnemer doorgegeven dient te worden voor 09.00 uur. Indien niet akkoord, is het dan gewenst dat payrollkrachten hun ziekmelding ook per e-mail door mogen geven?	Dit is akkoord.
133	Payroll	Programma van Eisen, eis 6	Voor perceel 3 is het niet noodzakelijk dat er een lidmaatschap van ABU dan wel NBBU is. Als WAB-payrollorganisatie zijn wij namelijk niet gehouden aan de cao voor Uitzendkrachten, maar volgen wij conform wetgeving (WAB) de cao van de opdrachtgever. Daarom verzoeken wij daarom dat voor wat betreft de opzegtermijnen voor perceel 3 de vereiste van het volgen van de ABU-cao te laten vervallen en vast te stellen dat de beloning plaatsvindt in overeenstemming met de cao van de opdrachtgever dan wel de wettelijke richtlijn, conform de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?	De aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel.  Hoewel payrollorganisaties op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans gehouden zijn om de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever te volgen, betekent dit niet dat alle relevante arbeidsrechtelijke aspecten volledig en eenduidig zijn geborgd. Met name voor onderwerpen zoals opzegtermijnen, fasering en overige rechtspositionele bepalingen biedt een cao een duidelijk en afdwingbaar kader.  De aanbestedende dienst acht het van belang dat voor alle ingezette medewerkers sprake is van een transparant, uniform en juridisch geborgd arbeidsvoorwaardenkader. Het hanteren van de ABU- dan wel NBBU-cao draagt hieraan bij en voorkomt verschillen in behandeling en interpretatie.  Daarnaast waarborgt toepassing van een cao dat medewerkers kunnen terugvallen op een collectief geregeld stelsel van rechten en verplichtingen, hetgeen bijdraagt aan rechtszekerheid voor zowel medewerker als opdrachtgever.
134	Payroll	Programma van Eisen, eis 5	In eis 5 wordt gesproken over de aanlevering van de VOG. 1. Wordt verwacht dat de aanvraag van de VOG door Inschrijver wordt verzonden naar de medewerker in het kader van perceel 3? 2. Opdrachtnemer wordt gevraagd te kunnen garanderen dat medewerker voor aanvang van werkzaamheden een toekennende VOG kan aantonen. Dit betekent dat de arbeidskracht vroegtijdig aangemeld dient te worden door de Opdrachtgever om te zorgen dat de doorlooptijd behaald kan worden. Wat is de uiterlijke aanleverdatum die behaald moet worden als de arbeidskracht kort voor aanvang werkzaamheden wordt aangemeld?	1. Dit is correct. 2. VOG moet aanwezig zijn vóór aanvang werkzaamheden. Dit kan betekenen dat ingangsdatum dus opgeschoven wordt indien VOG nog niet beschikbaar is. Aanbestedende dienst kan niet spreken van termijnen.
135	Payroll	Aanbestedingsleidraad – 5.9 SGC2 Test Portal	Aangezien de management rapportage van Inschrijver bestaat uit realtime data, zal binnen de testaccounts geen historische informatie beschikbaar zijn. Is het voor u voldoende om door middel van afbeeldingen inzicht te krijgen in de verschillende informatie die ter beschikking is gedurende de opdracht? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?	Dit gunningscriterium is aangepast naar:  SGC2 Portal Yuverta vindt het belangrijk dat wordt gewerkt met een laagdrempelige portal. Inschrijver laat door middel van een handleiding met printscreens inzicht hoe het systeem werkt.  Doelstelling Yuverta wil gebruik maken van een gebruiksvriendelijk en laagdrempelige portal die intuïtief is in het gebruik en voldoet aan gestelde eisen binnen de AVG-wetgeving.  Voorwaarden Inschrijver geeft door middel van een handleiding met printscreens inzicht in de portal die intuïtief is in het gebruik. Inschrijver laat zien: - Hoe een nieuwe medewerker kan worden aangemeld (payroll flexibel en payroll oproep); - Hoe via de portal inzage kan worden verschaft die worden uitgevraagd in de management rapportages (zie eis 55, pvc); - Aanvullende informatie die te verkrijgen is uit de portal (inschrijver kan zelf bepalen welke informatie zij relevant acht).  De inschrijver maakt een handleiding incl. printscreens die voldoende informatie bevat om inzicht te krijgen in de portal en ook welke elementen er in de portal verwerkt zitten die het gebruik vereenvoudigen. Aan de opzet van de handleiding zitten geen bepaalde eisen verbonden. Belangrijk hierin is dat er geen overbodige informatie wordt weergegeven en dat de printscreens leesbaar zijn.  Beoordeling blijft zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad.
136	Payroll	Aanbestedingsleidraad – 5.9 SGC2 Test Portal	Yuverta geeft aan 5 inlogaccounts te wensen voor het testen van de portal. Inschrijver heeft een testaccount waarbij de verschillende rollen voor iedereen toegankelijk zijn. Dit betekent dat met een enkel account meerdere personen kunnen inloggen en we onderscheid maken in de verschillende autorisaties om u voldoende inzicht te geven in wat een specifieke rol (bijvoorbeeld opvoeder op boarding, accordeerder, medewerker) te zien krijgt in het account. Er zijn binnen een account verschillende autorisaties toe te wijzen. Is het daarom voor u voldoende om een enkel testaccount per rol te ontvangen, zodat iedere persoon kan inzien welke mogelijkheden er zijn?	Dit gunningscriterium is aangepast naar:  SGC2 Portal Yuverta vindt het belangrijk dat wordt gewerkt met een laagdrempelige portal. Inschrijver laat door middel van een handleiding met printscreens inzicht hoe het systeem werkt.  Doelstelling Yuverta wil gebruik maken van een gebruiksvriendelijk en laagdrempelige portal die intuïtief is in het gebruik en voldoet aan gestelde eisen binnen de AVG-wetgeving.  Voorwaarden Inschrijver geeft door middel van een handleiding met printscreens inzicht in de portal die intuïtief is in het gebruik. Inschrijver laat zien: - Hoe een nieuwe medewerker kan worden aangemeld (payroll flexibel en payroll oproep); - Hoe via de portal inzage kan worden verschaft die worden uitgevraagd in de management rapportages (zie eis 55, pvc); - Aanvullende informatie die te verkrijgen is uit de portal (inschrijver kan zelf bepalen welke informatie zij relevant acht).  De inschrijver maakt een handleiding incl. printscreens die voldoende informatie bevat om inzicht te krijgen in de portal en ook welke elementen er in de portal verwerkt zitten die het gebruik vereenvoudigen. Aan de opzet van de handleiding zitten geen bepaalde eisen verbonden. Belangrijk hierin is dat er geen overbodige informatie wordt weergegeven en dat de printscreens leesbaar zijn.  Beoordeling blijft zoals vermeld in de aanbestedingsleidraad.
137	Payroll	Aanbestedingsleidraad – 4.5.2. Geschiktheidsisen, nummer 4	Voor perceel 3 is het niet noodzakelijk dat er een lidmaatschap van ABU dan wel NBBU is. Als WAB-payrollorganisatie zijn wij namelijk niet gehouden aan de cao voor Uitzendkrachten, maar volgen wij conform wetgeving (WAB) de cao van de opdrachtgever. Daarom verzoeken wij daarom dit gedeelte voor perceel 3 ('cao voor Uitzendkrachten en richtlijn ABU/NBBU') te laten vervallen en vast te stellen dat de beloning plaatsvindt in overeenstemming met de cao van de opdrachtgever, conform de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien niet, kunt u toelichten waarom niet?	De aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel.  Hoewel payrollorganisaties op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans gehouden zijn om de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever te volgen, betekent dit niet dat alle relevante arbeidsrechtelijke aspecten volledig en eenduidig zijn geborgd. Met name voor onderwerpen zoals opzegtermijnen, fasering en overige rechtspositionele bepalingen biedt een cao een duidelijk en afdwingbaar kader.  De aanbestedende dienst acht het van belang dat voor alle ingezette medewerkers sprake is van een transparant, uniform en juridisch geborgd arbeidsvoorwaardenkader. Het hanteren van de ABU- dan wel NBBU-cao draagt hieraan bij en voorkomt verschillen in behandeling en interpretatie.  Daarnaast waarborgt toepassing van een cao dat medewerkers kunnen terugvallen op een collectief geregeld stelsel van rechten en verplichtingen, hetgeen bijdraagt aan rechtszekerheid voor zowel medewerker als opdrachtgever.
138	Payroll	Aanbestedingsleidraad – 4.5.2. Geschiktheidsisen, nummer 3	Bij perceel 3 geeft u aan dat de inschrijver één of meerdere opdrachten (regelmatig) uitgevoerd moet hebben als juridisch wettelijke in een payroll constructie met een totale opdrachtwaarde van 300.000 euro. Inschrijver heeft binnen de holding meerdere payroll labels met referenties die goed aansluiten bij de opdracht. Mag inschrijver als referentie(s) ook gebruik maken van referenties die voortkomen uit samenwerkingen met een onderaannemingen van de holdingorganisatie? Indien dit niet is toegestaan, kunt u toelichten waarom niet?	Conform art. 2.94 lid 1 AW mag een ondernemer zich beroepen op de technische bekwaamheid en de beroepsbekwaamheid van derde. Echter wanneer het gaat om o.a. beroepsaansparing (zoals de referenties) is de ondernemer echter gehouden de derde de betreffende werkzaamheden te laten verrichten (art. 2.94 lid 2).  Indien er beroep wordt gedaan op de bekwaamheid van derde dienst dat te worden aangegeven in het UEA.
139	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 23.4	Artikel 23.4 bevat verplichtingen voor Opdrachtnemer met betrekking tot werving en selectie. Aangezien bij payroll de werving en selectie door Opdrachtgever plaatsvindt, is Opdrachtgever bereid te bevestigen dat deze verplichting niet op Opdrachtnemer van toepassing is?	Artikel 23.4 betreft de verantwoordelijk en aansprakelijk voor de nakoming van de uit de Overeenkomst voortvloeiende verplichtingen uit de bestaanswetgeving en de sociale zekerheidswetgeving. Dit artikel is ook van toepassing op het perceel payroll.
140	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 23.3	De Opdrachtnemer garandeert dat Personeel gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten dan wel diensten te verrichten en hij alle verplichtingen in het kader de Wet arbeid vreemdelingen alsmede de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag tijdig en correct nakomt. De Opdrachtnemer vrijwaart de Opdrachtgever voor alle mogelijke gevolgen met betrekking tot niet nakoming van de in dit artikel bedoelde verplichtingen, daaronder uitdrukkelijk, doch niet uitsluitend, begrepen de oplegging van een administratieve boete. Dat kan niet gelden ingeval van payroll. Is Aanbestedende dienst bereid dat uit te sluiten?	Niet akkoord. Payroll dienstverlening betreft het uitbesteden van administratieve en juridische aspecten van het werkgeverschap conform de geldende cao aan een payroll-organisatie, waarbij de payroll-organisatie een arbeidsrelatie aangaat met de payroll-medewerker en de payroll-medewerker ter beschikking stelt aan opdrachtgever, die zelf de werving en selectie van de payroll-medewerker heeft verzorgd. De Opdrachtnemer moet dus vanuit deze bepaling garanderen dat de payroll-medewerker aan die verplichtingen voldoet.
141	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 23.2	In artikel 23.2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden staat dat voor de vervanging van Personeel voorafgaande schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever vereist is. De eventuele kosten die hiermee gepaard gaan komen voor rekening van de Opdrachtnemer. Dat kan niet gelden ingeval van payroll. Is Aanbestedende dienst bereid dat uit te sluiten?	Akkoord om dit artikel bij perceel niet van toepassing te verklaren.
142	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 12.3	Is Aanbestedende dienst bereid ook niet op te nemen dat beëindiging alleen mogelijk is indien zij door de wijziging van zeggenschap daadwerkelijk in haar redelijke belangen wordt geschaad?	Deze vraag lijkt niet te kloppen met het aangegeven artikelnummer van de AV.
143	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden 15.1 sub c	Is Aanbestedende dienst bereid dat aan te vullen dat zij door de wisseling in zeggenschap in haar redelijke belangen moet zijn geschaad?	Aanbestedende dienst doet de aanname dat dit over b.g sub b gaat. Indien dit het geval is dit niet akkoord.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
144	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden artikel 11.3	Is Aanbestedende dienst bereid overeen te komen dat de aansprakelijkheid niet zal gelden voor gevolgschade, gedefte winst, geleden verlies, gemiste besparingen, schade door bedrijfsstagnatie en reputatieschade? Is Aanbestedende daarnaast dienst bereid Opdrachtnemer te vrijwaren voor alle gevolgen van bedrijfsongevallen overkomen door payrollkrachten?	Niet akkoord.
145	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden artikel 8.7	Ingeval van ontbinding treden geen ongedaanmakingsverbintenissen in werking. Is Opdrachtgever bereid dat overeen te komen?	De aanbestedende dienst gaat niet akkoord met het volledig uitsluiten van ongedaanmakingsverbintenissen bij ontbinding.  Bij ontbinding van de overeenkomst wegens overtreding van de geheimhoudingsbepalingen blijft het uitgangspunt dat reeds verrichte prestaties naar redelijkheid en billijkheid dienen te worden verrekend. Het volledig uitsluiten van ongedaanmakingsverbintenissen zou de aanbestedende dienst in een positie brengen waarin er geen enkele compensatie kan plaatsvinden voor reeds geleden schade of voor onrechtmatige voordelen die de opdrachtnemer uit de overeenkomst heeft verkregen.  Om de bescherming van vertrouwelijke informatie en de handhaving van de geheimhoudingsplicht effectief te waarborgen, blijft het daarom noodzakelijk dat de opdrachtgever behoudt over welke prestaties reeds zijn geleverd en welke compensatie/redelijke terugbetalingen kunnen worden opgelegd.
146	Payroll	Algemene inkoopvoorwaarden artikel 8.6	De boete waarover gesproken in artikel 8.6 van de Algemene Inkoopvoorwaarden kan niet gelden voor Opdrachtnemer wanneer payrollkrachten hun/een geheimhoudingsverplichting schenden nu zij werkzaam zijn onder leiding en toezicht van de Aanbestedende dienst en de Aanbestedende dienst op gelijk wijze verantwoordelijk is voor (het handhaven van) naleven van payrollkrachten als voor eigen medewerkers. Is Aanbestedende dienst bereid dat als zodanig overeen te komen?	Niet akkoord. In een payrollconstructie kan de feitelijke invulling van verantwoordelijkheden genuanceerd zijn. Echter, het payrollbedrijf is en blijft de juridisch en formeel werkgever en draagt daarmee de bijbehorende verantwoordelijkheden en risico's. De eindverantwoordelijkheid ligt derhalve bij het payrollbedrijf.
147	Payroll	Concept overeenkomst uitwisseling persoonsgegevens	In de conceptovereenkomst voor gegevensuitwisseling staat onder andere het Burgerservicenummer (BSN) genoemd als te delen persoonsgegevens. Kan Opdrachtgever bevestigen dat het BSN uitsluitend wordt gedeeld en verwerkt voor zover dit noodzakelijk is in het kader van het voorkomen van keten- en inlenersaansprakelijkheid?	De eis voor het vastleggen van een kopie ID of het BSN komt te vervallen.
148	Payroll	Raamovereenkomst artikel 3.5	In artikel 3.5 staat dat de omrekenfactoren gedurende de gehele contractperiode niet mogen worden aangepast vanwege wijzigingen in ziekteverzuim, leegloop, transitiekosten (behoudens wettelijke wijzigingen) en opleidingskosten. Gezien de maximale contractuur van vier jaar en het feit dat genoemde kostencomponenten (zoals ziekteverzuim, leegloop en opleidingskosten) sterk afhankelijk zijn van externe omstandigheden en daarmee vooraf niet volledig beheersbaar zijn, legt deze bepaling een onevenredig risico bij Opdrachtnemer. Is Opdrachtgever bereid artikel 3.5 aan te passen door een mogelijkheid tot periodieke herziening van de omrekenfactoren op te nemen?	Niet akkoord. Daarentegen wordt artikel 3.6 wel aangepast. Enkel de bureaumarge mag worden gindexeerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar:  De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden gindexeerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door de CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer Dienstprijzen (DPI) * Dienstprijzen, commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsverziening, index 2021=100 (of meest recente).  De indexering is gebaseerd op het peilmoment 2e kwartaal van betreffend voorgaand jaar, en start als percentage benoemd bij jaarmutatie. Dit kan zowel voorafdeling als ook per prijsstijging betreffen. Het eerste peilmoment betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken over voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.
149	Payroll	Raamovereenkomst artikel 3.2	Er worden wel erg veel kosten opgenomen waarvan de hoogte, bijvoorbeeld opleidingskosten, niet van tevoren vast staan. Dat lijkt daarmee ook niet in het voordeel van Opdrachtgever. Is Opdrachtgever bereid tot aanpassing?	Pve artikel 12 en 13 is hierin leidend.
150	Payroll	Raamovereenkomst artikel 3.2	Werving en selectie bij payroll geschiedt door Opdrachtgever. Daarvoor hoeven dus geen kosten te worden opgenomen. Is Opdrachtgever bereid dit aan te passen?	Pve artikel 12 en 13 is hierin leidend.
151	Payroll	Raamovereenkomst artikel 2.4	Inzake payroll betekent dit dat de payrollkrachten die zijn geworven en geselecteerd door Opdrachtgever uitstromen danwel bij Opdrachtnemer "achter" blijven. Beiden acht Opdrachtnemer ongewenst. Is Opdrachtgever bereid overeen te komen dat de payrollkrachten bij het einde van de samenwerking, door Opdrachtnemer zelf of door een andere payrollonderneming in dienst worden genomen?	Zie hiervoor pve eis 52.
152	Payroll	Programma van Eisen eis 15	In eis 15 staat dat de omrekenfactor niet mag worden verhoogd. Hier wordt onder andere gesproken over transitievergoeding. Tegelijkertijd staat in eis 12 dat de transitievergoeding separaat wordt gefactureerd. Kan Opdrachtgever verduidelijken hoe eis 15 zich verhoudt tot eis 12 waarin staat dat de transitievergoeding separaat wordt gefactureerd?	Bij perceel 3 wordt de transitievergoeding separaat betaald. Voor dit perceel komt voor eis 15 de transitievergoeding te vervallen.
153	Payroll	Programma van Eisen eis 7	Kan Opdrachtgever specificeren welke dekking wordt verlangd voor de ongevallenverzekering?	Aanbestedende dienst heeft een aansprakelijkheidsverzekering waar ook persoonschade is gedekt en daarnaast een ongevallenverzekering voor personen niet in loondienst bij Yuverta met een dekking bij overlijden van 25.000 euro en bij blijvende invaliditeit van 50.000 euro. Gezien het feit dat dit een vrij lage dekking wordt geadviseerd om een ongevallenverzekering voor de externe medewerkers af te sluiten. De eis komt hiermee te vervallen.
154	Payroll	Programma van Eisen eis 6	De minimale opzegtermijn conform de ABU cao is de wettelijke opzegtermijn van één maand. Is Opdrachtgever dat bekend en stemt hij daarmee in?	De aanbestedende dienst stemt in met de opzegtermijnen benoemd in de ABU cao.
155	Payroll	Aanbestedingsleidraad 4.4.3	Bij payroll geschiedt werving en selectie door de Aanbestedende dienst. Mitsdien rusten op haar ook de verplichtingen vanuit de Wv der Verder is het de verplichting van de Aanbestedende dienst om op de werkkloof de identiteit van de payrollkracht vast te stellen aan de hand van het originele identiteitsbewijs, mede met het oog op het risico van persoonswisseling. Opdrachtnemer gaat er ook vanuit dat Aanbestedende dienst haar vrijwaaert voor een onjuist en/of tekortschietende controle. Is Aanbestedende dienst daartoe bereid?	De aanbestedende dienst is zich ervan bewust dat de opdrachtgever op grond van de Wet arbeid vreemdelingen ook eigen verplichtingen heeft. De bepaling in de AV van aanbestedingsleidraad ziet echter op de verantwoordelijkheid van opdrachtnemer om te waarborgen dat het door hem ingezette personeel gerechtigd is om arbeid in Nederland te verrichten en dat de relevante wet- en regelgeving wordt nageleefd.  De vrijwaring heeft uitsluitend betrekking op de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen door opdrachtnemer. Voor zover sprake is van zelfstandige verplichtingen aan de zijde van opdrachtgever, blijven de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en eventuele gevolgen voor rekening van opdrachtgever.  De aanbestedende dienst ziet daarom geen noodzaak om de bepaling aan te passen.
156	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Lereenigen	Gelet op de gevraagde dienstverlening zijn artikelen 24 en 25 (deel V) van de AV niet van toepassing. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Dit kunnen we bevestigen.
157	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Controleren en keuren	Artikel 22.3 Kunt u nader toelichten hoe u voornemens bent de prestatie te beoordelen c.q. goed te keuren?	De aanbestedende dienst beoordeelt en keurt de prestaties in het kader van uitzenden en detacheren op basis van de feitelijke inzet en het functioneren van de ingezette medewerker, in relatie tot de overeengekomen opdracht.
158	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Beperking aansprakelijkheid	Artikel 12 bevat een beperking van aansprakelijkheid per gebeurtenis, maar niet per jaar. Dit kan leiden tot een onbeperkt cumulatief risico. Bent u bereid een aanvullende jaarlimiet op te nemen (bijvoorbeeld €2.500.000 per jaar), zodat de aansprakelijkheid proportioneel en verzekeerbaar blijft? Indien u hiermee niet kunt instemmen, kunt u toelichten waarom niet?	De aansprakelijkheid zoals benoemd in artikel 12 wordt beperkt tot 5.000.000,- euro per jaar.
159	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Indirecte schade	Bent u bereid overeen te komen dat partijen jegens elkaar slechts aansprakelijk zijn voor directe schade en dat indirecte schade (daaronder begrepen gevolgschade, gedefte winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie) in alle gevallen is uitgesloten? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord. Daarbij geldt dat de wet geen expliciet onderscheid kent tussen directe en indirecte schade, maar uitgaat van schade die in zodanig verband staat met de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, dat zij aan de aansprakelijke partij kan worden toegerekend.
160	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Aansprakelijkheid - beperking	Artikel 11.5 legt alle kosten voor handhaving van rechten bij opdrachtnemer, zonder beperking of koppeling aan toerekenbare tekortkomingen. Bent u bereid deze bepaling te nuanceren, zodat kosten alleen voor rekening van opdrachtnemer komen indien sprake is van een aantoonbare toerekenbare tekortkoming en na ingebrekestelling? Opdrachtnemer acht het niet redelijk dat zij ook voor dergelijke kosten op dient te draaien indien naderhand blijkt dat Opdrachtnemer niet toerekenbaar tekort is geschoten.	Niet akkoord. De betreffende bepaling ziet echter op de kosten die voor Opdrachtgever verbonden zijn aan de handhaving van haar rechten jegens Opdrachtnemer. Welke kosten daaraan vallen, is afhankelijk van het specifieke recht dat Opdrachtgever inroep. In sommige gevallen zal daarbij sprake moeten zijn van een toerekenbare tekortkoming, in andere gevallen niet.
161	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Toerekenbaarheid	Opdrachtnemer kan instemmen met aansprakelijkheid uitsluitend voor zover sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van contractuele verplichtingen jegens Opdrachtgever, en pas nadat Opdrachtgever Opdrachtnemer schriftelijk in gebreke heeft gesteld en een redelijke termijn voor herstel heeft geboden. Bent u bereid deze nuance expliciet op te nemen? Daarnaast verzoekt Opdrachtnemer om wederkerigheid: kunt u bevestigen dat Opdrachtgever eveneens aansprakelijk is voor schade die voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming in haar verplichtingen, waaronder het naleven van veiligheidsvoorschriften en het bieden van een veilige werkplek conform art. 7:658 BW?	Niet akkoord. Uitgangspunt vanuit de wet is dat je toerekenbaar tekort moet schieten en als je het niet kan toerekenen (bij overmacht) bij dat dan niet aansprakelijk bent. De wederkerigheid wordt bepaald in artikel 12.1 van de AV.
162	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 IE	Opdrachtnemer kan hier enkel akkoord mee gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers. Opdrachtnemer heeft geen leiding over de flexkracht. Opdrachtgever heeft relatie met Opdrachtnemer niet aansprakelijk eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de flexkracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel de terzake met Opdrachtnemer en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Opdrachtnemer kan dus ook geen vrijwaring accepteren ten aanzien van de flexkracht.  Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse verklaring door de flexkracht, echter kan zij er niet voor instaan. Bent u bereid deze bepaling enkel van toepassing te verklaren op eigen personeel van Opdrachtnemer?	Niet akkoord. Opdrachtnemer blijft formeel werkgever. Zij hebben een dienstverband met de flexwerker. Opdrachtgever heeft relatie met Opdrachtnemer dus vanuit deze verhouding is bepaling wel volledig van toepassing. Het is aan de Opdrachtnemer om hette kunnen verhalen op iets op de flexkracht.
163	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Geheimhouding - opschorting en ontbinding	Opdrachtnemer acht het niet redelijk en proportioneel dat Opdrachtgever geval van overtreding van de geheimhoudingsbepalingen de Overeenkomst per direct kan opschorten of kan ontbinden. Opdrachtnemer verzoekt om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord, geheimhouding is hier te belangrijk voor.
164	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Boeteclausule	Contractant kan niet instemmen met een boetebepaling. Opdrachtgever heeft indien er sprake is van een toerekenbare tekortkoming recht op schadevergoeding. Een boete is naar onze mening niet proportioneel, waarbij tevens geldt dat boetes onverkzeerbaar zijn. Bent u bereid dit boetebeding te schrappen? Zo nee, dan verzoeken wij u te motiveren welke bezwaren u hier tegen heeft.	Niet akkoord, zonder boeteclausule is het afspreken van geheimhoudingsverplichting nutloos omdat er dan geen dwangmiddel is om daaraan te voldoen.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
165	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene Inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Geheimhouding	Oprachtnemer kan hiermee akkoord gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten flexibele arbeidskrachten. Oprachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten en zou deze ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie van 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 Oprachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse geheimhoudingsverklaring, echter kan zij er niet voor instaan.	Niet akkoord. Oprachtnemer blijft formeel werkgever. Zij hebben een dienstverband met de flexwerker. Oprachtnemer heeft relatie met Oprachtnemer dus vanuit deze verhouding is bepaling wel volledig van toepassing. Het is aan de Oprachtnemer om het te kunnen verhalen op iets op de flexkracht.
166	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene Inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Goedkeuring dienst	Oprachtnemer meent dat met de goedkeuring van de gewerkte uren en betaling van de betreffende factuur ook de dienst wordt goedgekeurd, kunt u dat bevestigen? Zo niet graag uw gemotiveerde reactie.	Niet akkoord. De goedkeuring van gewerkte uren en betaling van de betreffende factuur kan niet zonder meer worden aangemerkt als een inhoudelijke goedkeuring van de geleverde dienst.  Oprachtnemer behoudt zich het recht voor om de kwaliteit en het functioneren van de ingezette arbeidskracht afzonderlijk te beoordelen. Het kan voorkomen dat, ondanks dat gewerkte uren worden goedgekeurd en betaald, er aanleiding is om een verbetertraject te starten of aanvullende afspraken te maken over de uitvoering van de opdracht.  Goedkeuring van uren en betaling van facturen zien derhalve uitsluitend op de administratieve afhandeling en laten de inhoudelijke beoordeling van de prestatie overlet.
167	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 6 - Algemene Inkoopvoorwaarden FSR v5.0 Verplichtingen OG	Oprachtnemer mist in de AIV en overeenkomst bepalingen ten aanzien van de verantwoordelijkheden van Oprachtnemer in het kader van de in te zetten arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van Oprachtnemer werkzaam zijn. Oprachtnemer gedraagt zich ten aanzien van de Flexkracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. Oprachtnemer is ten aanzien van de Flexkracht aansprakelijk voor het nakomen van de regels op het gebied van veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen en zal Oprachtnemer ter zake vrijwaren. Oprachtnemer zal erop toezien dat de Flexkracht in staat wordt gesteld zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. Oprachtnemer zal er zorg voor dragen, dat de Flexkracht wordt voorzien van adequate werkruimte, materialen en informatie, benodigd voor de juiste uitvoering van de gevraagde werkzaamheden.  Indien Oprachtnemer op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade veroorzaakt door de Flexkracht, die Oprachtnemer te werk stelt bij Oprachtnemer, zal Oprachtnemer die schade vergoeden. Oprachtnemer kan de schade verhalen op de Flexkracht, indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexkracht.  Oprachtnemer dient Oprachtnemer te vrijwaren tegen een (aanspraak met betrekking tot) schade die de arbeidskracht veroorzaakt of lijdt.  Bent u bereid om dit ook als zodanig op te nemen?	Aanbestedende dienst ziet hier geen noodzaak om dit expliciet op te nemen omdat altijd de wet wordt gevolgd.
168	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 5 Concept Deelovereenkomst Te delen personeelgegevens	In de lijst onder D2 wordt een aantal persoonsgegevens genoemd (BSN, gezondheidsgegevens, geboorteplaats en Godsdienst) die oprachtnemer niet deelt met opdrachtgevers. Kunnen wij ervan uitgaan dat de lijst onder D2 een fictieve lijst is, die later definitief gemaakt kan worden?	Dit is correct.
169	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 3 - Concept Raamovereenkomst G-rekening	Artikel 9.1 geeft aan dat de Overeenkomst boven de bijlagen prevaleert, maar in de raamovereenkomst is in artikel 8.3 niet opgenomen dat betaling op de G-rekening niet nodig is indien oprachtnemer beschikt over een verklaring 'goedkeuring alternatief voor het storten op de G-rekening' van de Belastingdienst. Bent u bereid ook aan de raamovereenkomst toe te voegen dat zolang Oprachtnemer daarvoor beschikt Oprachtnemer niet op de G-rekening zal betalen?	In de overeenkomst wordt toegevoegd:  Uitgezonderd hierop zijn beursgenoteerde ondernemingen die in een OESO land gevestigd zijn en deze vrijwaring kunnen verklaren door middel van een verklaring van de belastingdienst.
170	Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Bestaande payrollovereenkomsten	Kan de aanbestedende dienst aangeven hoeveel deeltovereenkomsten zij voornemens is te verlengen/over te hevelen naar de nieuwe opdrachtnemer?	Zie eis 52 voor de migratie van de huidige payroll contracten. In bijlage 8 is zichtbaar welke overeenkomsten er nu lopen. Het is nog niet bekend of er sprake is van een verlenging van de deeltovereenkomsten.
171	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Wijzingen van uren	Wijzigingen in het aantal uren van inzet zijn afhankelijk van de instemming en beschikbaarheid van de betreffende arbeidskracht. Kan de aanbestedende dienst daarom bevestigen dat deze bepaling dient te worden gezien als inspanningsverplichting, waarbij oprachtnemer zich zal inspannen om op afschaling binnen één maand mogelijk te maken, voor zover dit in redelijkheid mogelijk is en met instemming van de betreffende arbeidskracht? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst gaat er vanuit dat de vraag over eis 45 van het pve gaat. Op en afschalen gaat in overleg.
172	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Kopie ID of BSN	Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat het niet vereist is dat een kopie identiteitsbewijs of het BSN met de aanbestedende dienst wordt gedeeld i.v.m. AVG, en dat kan worden volstaan met een bevestiging dat de identiteit en het recht op arbeid door opdrachtnemer zijn gecontroleerd?	De eis voor het vastleggen van een kopie ID of het BSN komt te vervallen.
173	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Toestemming om arbeidskracht bij andere opdrachtgever in te zetten	In de aanbestedingsstukken is opgenomen dat het niet is toegestaan de opdracht te beëindigen en de betrokken ingehuurdde medewerker bij een andere organisatie in te zetten zonder goedvinden van de opdrachtgever. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat deze bepaling niet van toepassing is in situaties waarin de medewerker zelf het initiatief neemt om de inzet te beëindigen?	Akkoord, enkel in goed overleg.
174	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Lopende inhuurovereenkomst en bij huidige opdrachtnemer	In de aanbestedingsleidraad is opgenomen dat alle lopende inhuurovereenkomsten worden gecontinueerd bij de huidige opdrachtnemer. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat migratie in zijn geheel dus geen onderdeel is van de aanbesteding?	Voor perceel 1 en 2 is migratie geen onderdeel van de opdracht. Bij perceel 3 verloopt de migratie zoals aangegeven in eis 52.
175	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - Programma van Eisen Enkel gewerkte uren in rekening brengen voor Perceel 2	U stelt dat alleen daadwerkelijk gewerkte uren van externe arbeidskrachten in perceel 1 en 2 worden vergoed. Volgens (o.a.) WAB, Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden) verplicht echter in specifieke situaties tot loonoorbetaling voor uren die niet zijn gewerkt, indien de oorzaak hiervan buiten de invloedssfeer van de arbeidskracht of opdrachtnemer ligt. Voorbeelden hiervan zijn de minimale oproepduur (3 uur), te laat afgezegde diensten, garantie-uren en verplichte scholing. Mogen deze wettelijk verplichte loonkosten voor niet-gewerkte, maar wel aan de arbeidsuren uit te betalen uren, ook aan u als opdrachtgever worden doorbelast? Graag uw bevestiging, of een toelichting indien dit niet het geval is.	Akkoord.
176	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Bijlage 2 - Programma van Eisen Wijziging belastingen en sociale premies	In eis 11 en artikel 8.1 van de raamovereenkomst wordt vermeld dat de opdrachtnemer de aanbestedende dienst vrijwaart voor de afdracht van belastingen en sociale premies. Wij verzoeken om te bevestigen dat deze vrijwaring uitsluitend geldt voor verplichtingen die wettelijk op ons als opdrachtnemer rusten en dat eventuele fouten of tekortkomingen van de inlener, inclusief door de inlener verstrekte looninformatie, niet onder deze vrijwaring vallen.	Akkoord.
177	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Aanbestedingsleidraad Vrijwaring WAV	In de aanbestedingsleidraad is opgenomen dat opdrachtnemer de aanbestedende dienst vrijwaart voor alle boetes die aan de aanbestedende dienst worden opgelegd op grond van de WAV. Wij merken op dat onder de WAV ook de inlener een eigen verantwoordelijkheid heeft voor naleving van deze wet. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat de vrijwaringverplichting van opdrachtnemer uitsluitend ziet op overtredingen van de WAV die het gevolg zijn van handelen of nalaten van opdrachtnemer of en niet op overtredingen waarvoor de aanbestedende dienst zelf (mede) verantwoordelijk is?	De aanbestedende dienst is zich ervan bewust dat de opdrachtgever op grond van de Wet arbeid vreemdelingen ook eigen verplichtingen heeft. De bepaling van de AIV ziet echter op de verantwoordelijkheid van opdrachtnemer om te waarborgen dat het door hem ingezette personeel gerechtigd is om arbeid in Nederland te verrichten en dat de relevante wet- en regelgeving wordt nageleefd.  De vrijwaring heeft uitsluitend betrekking op de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen door opdrachtnemer. Voor zover sprake is van zelfstandige verplichtingen aan de zijde van opdrachtgever, blijven de daartuit voortvloeiende verantwoordelijkheden en eventuele gevolgen voor rekening van opdrachtgever.  De aanbestedende dienst ziet daarom geen noodzaak om de bepaling aan te passen.
178	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 programma van eisen, eis 15	In eis 15 is opgenomen dat de reservering voor ziekte en leegloop gedurende de gehele looptijd van het contract vaststaat. Wij verzoeken u vriendelijk om een bepaling toe te voegen die het mogelijk maakt deze percentages te herzien indien de werkelijk gerealiseerde cijfers de initiële reservering in de kostprijs overstijgen. Kunt u hiermee instemmen? Indien niet, waarom niet?	Prijzenblad wordt aangepast. Bij reserveringen wordt ZW en AZW premie toegevoegd. Bij overig kan gereserveerd worden voor het ziekterisico. Zaken die bij overig staat beschreven (incl. transitievergoeding) daar heeft opdrachtnemer (deels) invloed op en hoort dus ook bij het ondernemingsrisico. Inhoudingen zijn niet gebaseerd op wettelijke inhoudingen en zijn ondernemings afhankelijk. Dit is de reden waarom deze zaken niet gedeemd worden mogen.
179	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad inhuur personeel	Kunt u aangeven waarom leegloop in het overige blok is opgenomen, en niet bij de andere reserveringen? Bent u bereid om deze aan de reserveringen toe te voegen. Indien niet, kunt u dit onderbouwen?	Omdat Leegloop geen wettelijk inhouding betreft. De grondslag is bij wettelijke inhouding en overig gelijk.
180	Onderwijzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad inhuur personeel	In het prijzenblad is onder de wettelijke inhoudingen 'Ziekte' opgenomen. Behelst dit alles met betrekking tot ziekte? Dus de reservering voor ziekte en de ZW- en AZW-premie? Indien ja, kunt u ermee instemmen dat de reservering voor ziekte opgenomen dient te worden bij de andere reserveringen, en u hiervoor het prijzenblad sampaast? Indien de reservering voor ziekte hier geen onderdeel van is, kunt u aangeven waar deze reservering dan opgenomen kan worden?	Prijzenblad wordt aangepast. Bij reserveringen wordt ZW en AZW premie toegevoegd. Bij overig kan gereserveerd worden voor het ziekterisico.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
181	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Prijzenblad inhuur personeel	Met ingang van 1 januari 2026 treden nieuwe bepalingen in de CAO voor Uitzendkrachten in werking, waarbij de beloning van uitzendkrachten gelijkwaardig dient te zijn aan het arbeidsvoorwaardenpakket van medewerkers in dienst bij de opdrachtgever. Om een tijdige en correcte uitvoering van de vertoning en een marktconforme tariefstelling te waarborgen, verzocht inschrijver u om de volgende informatie te verstrekken:  Een volledig ingevuld SETU-bestand van de CAO MBO via de site inelersbeloning.nl;  De specifieke invulling voor 2026 van de volgende looncomponenten: -Het aantal vakantiedagen voor zowel OP als OOP; -De feestdageregeling (overzicht van doorbetaalde feestdagen); -De percentages en grondslag voor de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld; -De hoogte van de werkgeversbijdrage aan het pensioen, de franchise, en de grondslag.  Kunt u deze informatie beschikbaar stellen, zodat alle inschrijvers op basis van dezelfde uitgangspunten hun kostprijzen kunnen berekenen?	Bijlage 9 heeft de aanbestedende dienst gepubliceerd om inzicht te geven in alle arbeidsvoorwaarden die Yuverta kent buiten hetgeen benoemd in de cao. Mocht blijken dat de arbeidsvoorwaarden niet volledig zijn of gedurende de looptijd van de overeenkomst worden gewijzigd dan mag dit verwerkt worden in de omrekenfactor. Alle inschrijvers rekening voor de inschrijving met dezelfde voorwaarden dat is de Cao MBO en bijlage 9. Hiermee wordt een gelijk speelveld gecreëerd.  De specifieke invulling voor 2026 van de volgende looncomponenten: -Het aantal vakantiedagen voor zowel OP als OOP = 30 dagen; -De feestdageregeling (overzicht van doorbetaalde feestdagen) = staat beschreven in de Cao MBO artikel 1.1 k; -De percentages en grondslag voor de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld = EUJ is 8,33% en vakantiegeld is 8% grondslag is verwerkt in het prijzenblad; -De hoogte van de werkgeversbijdrage aan het pensioen, de franchise, en de grondslag = werkgeversbijdrage is 18,97, franchise voor 2026 is vastgesteld op 19,2 en de grondslag is verwerkt in het prijzenblad.
182	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 21	U wenst één vaste en rechtstreekse te benaderen contactpersoon voor zowel de implementatie als de beheerfase. Bedoelt u hiermee een centrale eindverantwoordelijke voor alle locaties van opdrachtgever?	Van partijen dus opdrachtgever en opdrachtgever.
183	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	aanbestedingsleidraad 5.5	In de aanbestedingsstukken vraagt u inschrijvers om een visie te formuleren op de invulling van het gehele inhuurproces en de samenwerking met de opdrachtgever. Het valt ons echter op dat de aanbestedingsleidraad en het Programma van Eisen geen informatie bevatten over de huidige versus de gewenste procesinrichting van opdrachtgever. Om een kwalitatief hoogwaardig en realistisch voorstel te kunnen doen, is inzicht in de operationele structuur cruciaal. Wij verzoeken de opdrachtgever daarom de volgende vragen te beantwoorden: Wordt het inhuurproces momenteel centraal aangestuurd (bijv. via een centrale inhuurdesk/HR-afdeling) of verloopt dit decentraal via de regionale locaties en schoolleiders? Wie zijn de primaire stakeholders in de dagelijkse uitvoering van de samenwerking? Wat is de gewenste verdeling van rollen en verantwoordelijkheden tussen opdrachtgever en de opdrachtnemer in de nieuwe situatie. Zonder deze informatie ontstaat er een onwenselijke informatievoorsprong voor zittende leveranciers, wat strijdig is met het beginsel van gelijke behandeling. Kunt u deze contact alsnog verstrekken?	Wordt centraal aangestuurd vanuit HR/Werving en selectie adviseur(s). Zij zijn ook contactpersoon wanneer er sprake is van een nieuwe aanvraag (relatiecontact). Wanneer er reeds een kandidaat is geplaatst zijn de locaties (de verantwoordelijke) het aanspreekpunt wanneer het gaat over inhoudelijke zaken.  Het contractmanagement wordt uitgevoerd door de contractmanager (afdeling Inkoop en Contractmanagement) samen met de adviseur Werving en Selectie en waar nodig (strategisch overleg) met de teamleider HR.
184	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 3 Concept Raamovereenkomst inhuur personeel	Inschrijver mist een bepaling in de stukken m.b.t de aansprakelijkheid van opdrachtgever in het kader 6:170 BW. Inschrijver stelt voor om de volgende passage op te nemen in de raamovereenkomst: 'Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskrachten, die de Opdrachtnemer te werk stelt bij de Opdrachtgever. Opdrachtgever kan de schade verhalen op de Flexibele Arbeidskracht, indien er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexibele Arbeidskracht'. Bent u hiermee akkoord?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst ziet hier geen noodzaak om dit expliciet op te nemen omdat altijd de wet wordt gevolgd.
185	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 Algemene Inkoopvoorwaarden FSR + Aanbestedingsleidraad, artikel 12	In Leidraad art. 4.5.2 wordt een verzekeringdekking van € 1,25 mln geseit, terwijl de AVF staffels hanteert die hoger kunnen uitvallen. Is de aanbestedende dienst bereid te bevestigen dat de totale aansprakelijkheid van opdrachtnemer per gebeurtenis beperkt is tot € 1,25 mln en op jaarbasis gemaximeerd op € 2,5 mln? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Niet akkoord. Het verzekerde bedrag in de leidraad bij paragraaf 4.5.2 dient aangepast te worden naar 2.500.000 euro. Er geldt een aansprakelijkheid van 2.500.000 euro per gebeurtenis met een maximale waarde van 5.000.000 euro per jaar.
186	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 Algemene Inkoopvoorwaarden FSR	Inschrijver merkt op dat de Algemene Inkoopvoorwaarden (Bijlage 6) zijn vóórgesteld voor de inkoop van leveringen, goederen en algemene diensten, en niet specifiek zijn toegeschreven op de uitgeoefende dienstverlening (het ter beschikking stellen van flexibele arbeidskrachten (uitzenden, detachering en payroll) die onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werken (art. 7:690 BW)). Hierdoor blijven essentiële verantwoordelijkheden, die inherent zijn aan de tripartiete verhouding bij uitzending en payroll, in de huidige contractstukken ongeregeld.  Om de noodzakelijke duidelijkheid en rechtzekerheid te scheppen voor de uitvoering van de opdracht, hanteert inschrijver het uitgangspunt dat de overeenkomst en de AVW worden gelezen vanuit de volgende zinswijze:  1. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 'Eigen Personeel' van de Opdrachtnemer (belast met de uitvoering van de raamovereenkomst) en 'Ter beschikking gestelde arbeidskrachten' (die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever), ook wel te noemen externe arbeidskracht/flexibele arbeidskracht/uitzendkracht/detacheringskracht.  2. De Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving, selectie, screening en het juridisch werkgeverschap (inclusief correcte verloning en afdrachten). De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de operationele leiding, toezicht en instructies op de werkvloer, alsmede voor het bieden van een veilige werkomgeving conform artikel 7:658 lid 4 BW.  3. In lijn met bovenstaande verdeling is de Opdrachtnemer niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door of aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht tijdens de uitvoering van de werkzaamheden bij de Opdrachtgever, tenzij er sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de selectieprocedure.  Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat deze zinswijze en de bijbehorende verdeling van verantwoordelijkheden het uitgangspunt vormen voor de uitvoering van de overeenkomst? Indien nee, hoe ziet de aanbestedende dienst de juridische borging van deze specifieke aspecten die nu ongeregeld zijn in de AVW?	Dit kan worden bevestigd. Opdrachtgever conformeert zich enkel aan hetgeen door de wet is bepaald.
187	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Deelovereenkomst inhuur Personeel, 6: artikel 3.a	Inschrijver kent geen specifieke 'Employers Liability verzekering', maar deze belangen zijn gedekt onder de Algemene Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (AVB). Inschrijver gaat er vanuit dat dit volstaat. Kunt u dit bevestigen?	Dit is akkoord.
188	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Deelovereenkomst inhuur Personeel, 6: artikel 3.1	Met betrekking tot de plicht tot instandhouding stelt de opdrachtnemer voor om de volgende standaardclausule te hanteren: 'Opdrachtnemer zal gedurende de gehele duur van de overeenkomst een toereikende en deugdelijke verzekering afsluiten en in stand houden in overeenstemming met de marktpraktijk'. Is de aanbestedende dienst bereid artikel 3.1 dienovereenkomstig aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Akkoord.
189	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Deelovereenkomst inhuur Personeel, 6: artikel 3.1	In artikel 3.1 van de Deelovereenkomst wordt gesproken over voorwaarden 'naar genoegen van Opdrachtgever'. Inschrijver kan als beursgenoteerde onderneming geen inzage geven in haar integrale verzekeringspolissen wegens vertrouwelijkheidsafspraken met verzekeraars. Wij kunnen enkel een verzekeringscertificaat overleggen als bewijs van dekking. Is de aanbestedende dienst bereid te zinsden 'en op voorwaarden naar genoegen van Opdrachtgever' te schrappen en te bevestigen dat het overleggen van een verzekeringscertificaat volstaat? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Dit is akkoord.
190	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Deelovereenkomst inhuur Personeel, 6: artikel 2.3	In artikel 2 lid 2 van de Deelovereenkomst is opgenomen dat indien sleutels (die in gebruik zijn bij externe arbeidskrachten) niet worden geretourneerd, de kosten hiervan bij Opdrachtnemer in rekening worden gebracht. De sleutels worden echter rechtstreeks door Opdrachtgever aan de flexibele arbeidskracht ter beschikking gesteld. Opdrachtnemer is geen eigenaar van de vordering en kan de schade niet verhalen op de arbeidskracht bij gebrek aan een wettelijke grondslag. Opdrachtnemer kan de arbeidskracht enkel instrueren de middelen in te leveren, maar kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het feitelijke handelen van de arbeidskracht buiten haar toezicht. Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling te schrappen, dan wel zodanig aan te passen dat de verantwoordelijkheid voor het retourneren van middelen een directe aangelegenheid blijft tussen de Opdrachtgever en de arbeidskracht? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Akkoord.
191	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 programma van eisen, eis 7	In eis 7 van het PvE wordt gesteld dat de opdrachtnemer dient te zorgen voor een ongevallenverzekering ten behoeve van de flexibele arbeidskracht. Gelet op het feit dat de arbeidskracht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkt, is Opdrachtgever op grond van art. 7:658 BW verantwoordelijk voor de veiligheid van de werkvloer en aansprakelijk voor schade bij arbeidsongevallen. Verzekeraars staan hierdoor afwijzend tegenover het verzekeren van dergelijke risico's door een uitzendorganisatie. Is de aanbestedende dienst bereid eis 7 te laten vervallen, dan wel aan te passen in die zin dat de Opdrachtgever bevestigt dat haar eigen verzekering ook dekking biedt voor flexibele arbeidskrachten die onder haar leiding en toezicht staan? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Aanbestedende dienst heeft een aansprakelijkheidsverzekering waar ook persoonschade is gedekt en daarnaast een ongevallenverzekering voor personen niet in loondienst bij Yuverta met een dekking bij overlijden van 25.000 euro en bij blijvende invaliditeit van 50.000 euro. Gezien het feit dat dit een vrije lage dekking wordt geadviseerd om een ongevallenverzekering voor de externe medewerkers af te sluiten. De eis komt hiermee te vervallen.
192	Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	aanbestedingsleidraad, 5.11	Opdrachtgever hanteert een maximale omrekenfactor van 3.0. Gezien de grote verschillen in schaarste in wervingsaanpak tussen ondersteunend personeel tot en met schaal 9 versus de tactische/strategische functies in schaal 9 en 10, verzoekt opdrachtnemer om een differentiatie in de bandbreedte. Voor schaal 9 en 10 zijn de overheadkosten en risicopremies voor gespecialiseerd personeel hoger. Wij stellen voor een 'knip' aan te brengen en twee omrekenfactoren uit te vragen: één factor met een bandbreedte van 2.2 tot maximaal 3.0 voor schaal 1 t/m 8, en één factor met een bandbreedte van 2,4 tot maximaal 3,2 voor schaal 9 en 10. Bent u bereid de prijstabel en de bijbehorende eisen hierop aan te passen om de haalbaarheid van de opdracht voor deze schalen te vergroten	Niet akkoord. In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar:  <b>Omrekenfactor uitzenden met uitzendbepaling</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs.  <b>Omrekenfactor detacheren (Flexibel, gewerkte uren)</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs.
193	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	aanbestedingsleidraad, 2.3	Kunt u bij benadering aangeven hoeveel vacatures er in 2025 zijn uitgesteld voor de hogere functieschalen (schaal 9 en 10) zoals adviesfuncties, onderwijskundig adviseur en interim manager?	De tussentijdse waarden scoren naar evenredigheid Voor schaal 9 en 10 als adviesfuncties, interim management e.d. is in het jaar 2025 geen uitvraag geweest. Wel is er 1 uitvraag geweest voor functie vanaf schaal 11. Deze zijn via het DAS gelopen en worden binnen deze aanbesteding opgenomen als zodanig op perceel 2, evenals schalen onder schaal 10 (receptie, conciërge etc.)
194	Onderwijdend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 57	In deze eis stelt u dat het niet is toegestaan de opdracht te beëindigen en de medewerker zonder uw goedkeuring elders in te zetten. Aangezien er voor personeel 1 en 2 geen sprake is van exclusiviteit, en de uitzendkracht op basis van het wettelijk recht op vrije arbeidskeuze zelf kan besluiten de opdracht te beëindigen om elders aan de slag te gaan, is deze eis voor opdrachtnemer feitelijk onuitvoerbaar. Daarnaast belemmert deze eis de arbeidsmobiliteit van de medewerker. Bent u bereid deze eis te laten vervallen? Zo nee, hoe verhoudt deze eis zich volgens u tot de contractvrijheid van de medewerker en het ontbreken van een exclusiviteitsbeding	Aanbestedende dienst past dit aan naar dat dit alleen is toegestaan na goed overleg tussen partijen.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
195	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	aanbestedingsleidraad, 5.11	U hanteert voor de puntentoekenning op prijs een bandbreedte tussen 2,20 (40 punten) en 3,00 (0 punten). Inschrijver stelt vast dat een omrekenfactor van 2,20, zeker voor Perceel 1 voor onderwizend personeel en perceel boven schaal 6, geen realistische ondergrens vormt gezien de huidige kostprijsgroei en marktontwikkelingen. Hierdoor ontstaat een vertekend beeld in de puntenoekenning, waarbij de werkelijke effectieve bandbreedte waarin inschrijvers kunnen aanbieden veel kleiner is dan de door u gehanteerde schaal. Dit tast de transparantie en het onderscheidend vermogen van het gunningscriterium prijs aan. (1) Kunt u toelichten op basis van welke marktanalyse u de ondergrens van 2,20 als realistisch en proportioneel heeft bepaald voor Perceel 1? (2) Bent u bereid de prijsformule aan te passen naar een realistische bandbreedte?	In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar: <u>Omrekenfactor uitbesteden met uitbesteding</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid <u>Omrekenfactor detacheren (Flexibel, gewerkte uren)</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid
196	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 36	U hanteert in de aanbestedingsdocumenten een overnametermijn van 1040 uren. Gezien de huidige schaarste op de arbeidsmarkt en de aanzienlijke investeringen die wij als opdrachtgever doen in de werving, selectie en begeleiding van kwalitatief hoogwaardig personeel, achten wij de huidige termijn niet toereikend om deze kosten te dekken. Wij willen u daarom adviseren om de minimale overnametermijn te verruimen naar 1560 gewerkte uren, zodat de verhouding tussen de investering van opdrachtgever en de kosteloze overname door opdrachtgever meer in balans is. Bent u bereid de overnametermijn aan te passen naar 1560 gewerkte uren? Zo nee, kunt u dit gemotiveerd toelichten?	Niet akkoord. Wij begrijpen uw punt ten aanzien van de investeringen in werving, selectie en begeleiding. Tegelijkertijd hebben wij bij het bepalen van de overnametermijn een zorgvuldige afweging gemaakt tussen de belangen van opdrachtgever en opdrachtgever, mede in relatie tot marktconformiteit en proportionaliteit. Op basis hiervan zien wij geen aanleiding om de overnametermijn aan te passen en houden wij vast aan de gestelde 1040 gewerkte uren. Aanbestedende dienst is actief in de non-profit sector en erkent geen commercieel belang.
197	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 12	U vraagt met betrekking tot pensioen een Stipp pensioen plus een opslag die in de omrekenfactor zit. Met ingang van de nieuwe CAO per 1 januari berekenen we het verschil tussen de werkgeverspremie van het Stipp pensioen, en de werkgeverspremie wat de eigen vaste medewerkers ontvangen. Dit verschil wordt verrekend in een compensatie, welke wij als een opslag op het bruto loon uitbetalen. Deze verwerken wij normaliter niet in de omrekenfactor, maar komt op een aparte regel op het factuur en loonstrook te staan. Hierdoor kunnen wij deze compensatie zuiver monitoren, en is voor uitzendkrachten inzichtelijk wat zij aan pensioencompensatie ontvangen. Kunt u er akkoord mee gaan dat deze compensatie separaat buiten de omrekenfactor om wordt doorbelast? Zo nee, waarom niet?	Niet akkoord, de reservering dient in de omrekenfactor te zitten. Aanbestedende dienst wil zo min mogelijk zaken die separaat worden gefactureerd omdat de controle van de facturen vermoelijk.
198	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 14	U geeft aan dat de omrekenfactoren vast staat gedurende de looptijd van de raamovereenkomst. De omrekenfactoren op flexifairheid staan al jaren onder druk. U hanteert een maximale contractlooptijd van 4 jaar. Dit betekent voor inschrijvers een lange periode waarin zij te maken hebben met onder meer een stijging van loonkosten van eigen personeel. Wij verzoeken u dan ook alsnog om correctie t.g.v. inflatie toe te staan, conform de CBS Dienstrijzen, Zakelijke dienstverlening per 1 januari 2027. Gaat u akkoord? Zo nee, graag uw toelichting waarom u indicatie niet toestaat.	Enkel de bureaumarge mag worden geïndexeerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar: De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden geïndexeerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door de CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer 'Dienstenprijsindex (DPI) 'Dienstrijzen, commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsbemiddeling en personeelsverziening, index 2021-100 (of meest recente)'. De indexering is gebaseerd op het peilmoment 2e kwartaal van betreffend voorgaand jaar, en staat als percentage benoemd bij jaaruitte. Dit kan zowel een prijsdaling als ook een prijsstijging betreffen. Het eerste peilmoment betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken over voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.
199	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, eis 12 bullet 4	U vraagt inschrijver om de kosten voor het aanvragen van een VOG op zich te nemen, zonder dat vooraf duidelijk is hoeveel VOG aanvragen zullen worden gedaan. Inschrijver neemt daarmee een financieel risico en dient een reservering op te nemen in de kostprijs. Dit leidt voor u tot een hoger opdrachtgeversrisico. Bent u bereid om de kosten van de VOG te vergoeden door inschrijver toe te staan de kosten separaat tegen kostprijs te factureren? Zo nee, waarom niet?	Niet akkoord. Aanbestedende dienst wil zo min mogelijk zaken die separaat worden gefactureerd omdat de controle van de facturen vermoelijk.
200	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Factuurwijzer, pagina 3, Creditnota	U geeft aan vorderingen aan opdrachtgever te willen kunnen verrekenen met facturen van opdrachtgever. Opdrachtgever merkt op dat het verrekenen van vorderingen met openstaande facturen kan zorgen voor een zware administratieve belasting voor zowel opdrachtgever als opdrachtgever, en dat dit onoverzichtelijke situaties met zich meebrengt. Opdrachtgever maakt binnen haar organisatie daarom duidelijk onderscheid tussen de crediteuren- en debiteurenadministratie om te voorkomen. Bent u bereid deze scherp te maken?	Niet akkoord. Dit zou anders een unieke afspraak betekenen voor één leverancier. Dit is niet te verrekenen in ons facturatieproces aangezien dit niet automatisch is in te richten. Aanbestedende dienst is van mening dat wanneer er op de juiste wijze wordt gefactureerd en na akkoord van de gewerkte uren er geen sprake zal zijn van vorderingen aan opdrachtgever.
201	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Factuurwijzer, pagina 2, Wat staat er (minimaal) op uw factuur?	In de factuurwijzer wordt gevergd om de contactpersoon en het afleveradres op elke factuur te vermelden. In het kader van een efficiënte, geautomatiseerde facturatieproces hanteert opdrachtgever een standaard factuurlay-out waarbij deze specifieke gegevens (die per plaatsing kunnen variëren) niet op de factuur zelf worden geprint. Deze gegevens worden bij de start van de opdracht eenmalig afgestemd en zijn bovendien voor de opdrachtgever grotendeels inzichtelijk via het digitale klantportaal. Is de opdrachtgever akkoord dat deze gegevens niet op de factuur worden vermeld?	Helaas kan de aanbestedende dienst zonder de benodigde gegevens de factuur niet coderen en ook niet verwerken.
202	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	algemene inkoopvoorwaarden, 21.4 en factuurwijzer	In artikel 21.4 en in de factuurwijzer spreekt u over betalingsopschorting. Kunt u bevestigen dat enkel facturen die zijn betwist en bij opdrachtgever zijn gemeld binnen de reclamatietermijn van 30 dagen voor opschorting in aanmerking komen?	Dit kan worden bevestigd.
203	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Concept Raamovereenkomst inhuur personeel, 8.3	In artikel 8.3 wordt gesproken over gedeeltelijk of volledig betalen op de G-rekening. Beursgenoteerde uitzendondernemingen die in Nederland actief zijn, kunnen als alternatief voor het starten op de G-rekening zekerheid stellen voor de betaling van de loonheffingen en omzetbelasting. De Belastingdienst geeft aan uitzendondernemingen die de vereiste zekerheid hebben gesteld jaarlijks een verklaring af. Onze organisatie is in het bezit van een dergelijke verklaring. Indien u dat wilt, kunnen wij u de benodigde documentatie overhandigen. Kunt u instemmen met dit alternatief, zoals u dit zelf ook omschrijft in eis 11 van de PVE en artikel 8.3 hierop aanpassen?	In de overeenkomst wordt toegevoegd: Uitgezonderd hierop zijn beursgenoteerde ondernemingen die in een OESO land gevestigd zijn en deze vrijwaring kunnen verklaren door middel van een verklaring van de belastingdienst.
204	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 39 en 55	In eis 39 wordt gesteld dat er een volledig digitaal dossier van de ingehuurd medewerker continu beschikbaar moet zijn in een portal, inclusief een kopie van het ID-bewijs en het BSN-nummer. Wij wijzen de opdrachtgever erop dat het structureel delen en opslaan van een kopie ID en/of het BSN-nummer van extern personeel in een portal van de inlener in strijd is met de AVG. Op basis van de huidige privacywetgeving en de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens is het een opdrachtgever (als formele werkgever) niet toegestaan om deze gevoelige persoonsgegevens zonder specifieke wettelijke noodzaak breed toegankelijk te maken voor de opdrachtgever. Voor de verificatieplicht volstaat het dat de opdrachtgever de identiteit heeft gecontroleerd en dat de medewerker zich bij aanvang op locatie legitimeert met een origineel identiteitsbewijs. Is de opdrachtgever bereid om eis 39 te herzien en de verplichting tot het delen van een kopie ID en het BSN-nummer te laten vervallen?	De eis voor het vastleggen van een kopie ID of het BSN komt te vervallen.
205	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Programma van eisen, eis 38	In eis 38 vermeldt u het gebruik van een digitale urenregistratie waarin op medewerkersniveau declaraties geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?	Akkoord.
206	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Programma van Eisen en Concept Raamovereenkomst, eis 19 en artikel 6.2	Opdrachtgever eist vierwekelijkse facturatie. Facturatie op basis van vier weken betekent gemiddeld een lange betaaltermijn dan onze organisatie standaard hanteert. Bent u bereid de wens voor vierwekelijkse facturatie aan te passen naar facturatie op wekelijkse basis?	Niet akkoord.
207	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 5	In eis 5 geeft u aan dat de VOG vóór de startdatum van de inhuurkracht bij de opdrachtgever in het dossier moet zijn opgenomen. De VOG moet aanvraagd worden bij Dienst Justis, waar een doorlooptijd van 2 tot 4 weken niet ongebruikelijk is. Daarom stelt opdrachtgever voor om een werkwijze te hanteren waarbij het aanvraagbewijs voor aanvang van de werkzaamheden aanwezig is en dat de VOG uiterlijk binnen 4 weken na start in het bezit moet zijn van opdrachtgever. Bent u bereid om de eis hierop aan te passen?	Niet akkoord. Externe arbeidskracht kan niet starten voordat met zekerheid gesteld kan worden dat de externe arbeidskracht een goedgekeurde VOG heeft. Wanneer VOG niet aanwezig is vóór startdatum kan niet gestart worden en schuift startdatum op.
208	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen)	Bijlage 4A Concept Deelovereenkomst perceel 1 en 2, Bijlage 4B plaatsingschecklist programma van eisen 46	In de concept deelovereenkomst wordt verwezen naar een specifiek format voor de opdrachtbevestiging (nadere overeenkomst). Opdrachtgever maakt voor de vastlegging van inzet gebruik van een volledig geautomatiseerd proces waarbij de opdrachtbevestiging direct vanuit de backoffice-systemen wordt gegenereerd. Dit waarborgt de snelheid en foutloosheid van de administratieve verwerking. Onze standaard output bevat minimaal de volgende gegevens: - Contactpersoon bevestiging in de aanhet - Naam flexwerker & geboortedatum - Legimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werkrijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling(CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) en ingangsdatum van dit tarief - Kostenvergoedingen Is de opdrachtgever bereid om het gebruik van dit geautomatiseerde format van opdrachtgever toe te staan in plaats van de deelovereenkomst inclusief de plaatsingsovereenkomst die zowel aan de kant van inschrijver als aan de kant van de aanbestedende dienst een extra handmatige handeling vereist?	In principe wordt een geautomatiseerd format akkoord bevond mits dat format gelijk is aan bijlage 4A en 4B. In deze bijlagen staan gegevens die noodzakelijk zijn voor de aanbestedende dienst. Daarnaast staan in de deelovereenkomst aanvullende voorwaarden opgesteld die vervallen wanneer alleen een opdrachtbevestiging komt vanuit de opdrachtgever.
209	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwondersteunend (alle schalen), Payroll	aanbestedingsleidraad, 3.4	Om, in het kader van het gelijkheidsbeginsel er zorg voor te dragen dat u, als aanbestedende dienst, een deugdelijk concurrerende aanbidding ontvangt die op elk perceel kwalitatief hoogwaardig is, vraagt de inschrijver enige vorm van uitsel. We menen dat dit verzoek geen afbreuk doet aan het goede verloop van de procedure en geen gevaar vormt voor uw bedrijfscontinuïteit of startdatum van de opdracht. We hopen dat u dan ook enige flexibiliteit toestaat en akkoord gaat met de verruiming van de deadline. Wij zouden u dan ook willen vragen uw uiterste inleverdatum aan te passen naar maandag 4 mei. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Niet akkoord. Yuverta is een organisatie die in verschillende regio's valt. Dit zorgt ervoor dat de medewerkers van Yuverta andere weken vakantie hebben. Gezien de aantal percelen die zijn uitgevaardigd en het aantal inschrijvingen die worden verwacht gecombineerd met de meevakantie is meer tijd dan normaal nodig om alle inschrijvingen te beoordelen. Helaas is het daarom niet mogelijk om de inschrijfdatum te verschuiven.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
210	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen), Payroll	Vraag mbt CAO	A. Betreft Aanbestedingsleidraad, 4.5.2 Binnen de maand voor het ter beschikking stellen van personeel zijn naast de ABU en NBBU ook andere brancheorganisaties actief, waaronder de Vereniging van Detacheerders Nederland (VDN). Deze brancheorganisatie vertegenwoordigt voornamelijk (beursgevoerde) bedrijven die personeel ter beschikking stellen en detacheren als kernactiviteit hebben. De vereniging stelt vergelijkbare eisen aan haar leden met betrekking tot professionaliteit, kwalificatiebepaling en naleving van relevante wet- en regelgeving. Leden van de VDN hanteren bovendien aanvullende (zwaarder) voorwaarden en bescherming voor tijdelijke medewerkers, hetgeen leidt tot een zorgvuldig werkgeverschap en naleving van de relevante arbeidsrechtelijke kaders. Daarnaast geldt dat inschrijver bij de inzet van uitzendkrachten de ABU-cao hanteert en daarmee de arbeidsvoorwaarden toepast die binnen de sector gebruikelijk zijn. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat dit VDN-lidmaatschap als gelijkwaardig bewijs wordt geaccepteerd? B. Betreft Aanbestedingsleidraad, 4.5.2 Binnen de huidige structuur van inschrijver is een zusteronderneming actief die beschikt over een NBBU-lidmaatschap. Deze onderneming maakt onderdeel uit van dezelfde groep en haar kennis, systemen en werkwijzen worden binnen de groep gedeeld. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat hiernaar aan de geschiktheidsmaat met betrekking tot het lidmaatschap van de NBBU of ABU wordt voldaan? C. Betreft Bijlage 13 Marktconsultatie en Aanbestedingsleidraad, 4.5.2 punt 3 In perceel 2 worden uitzendenden en detacheringen gecombineerd. Ook uit het marktconsultatieverslag blijkt dat deze vormen van dienstverlening verschillen in aard en toepassing (kortdurende flexibele inzet versus inzet voor langere periode). U heeft aan deze vaststelling vooraf geen conclusies verbonden. In de praktijk betreft dit vaak verschillende bedrijfsomdelen en opzetgebieden. Veel detacheringorganisaties richten zich uitsluitend op langdurige inzet en beschikken niet over een uitzendorganisatie. Het combineren van beide disciplines binnen één perceel kan daardoor de markttoegang voor gespecialiseerde detacheringpartijen beperken. Is aanbestedende dienst bereid de percelenindeling te heroverwegen, bijvoorbeeld door detachering als afzonderlijk perceel uit te vragen? Indien aanbestedende dienst de huidige percelenindeling handhaaft, kan zij bevestigen dat inschrijvers ook kunnen inschrijven wanneer zij uitsluitend detachering aanbieden binnen perceel 2?	A. Zoals benoemd in geschiktheids 4 wordt ook een gelijkwaardig alternatief toegestaan. Het is aan de inschrijver om de gelijkwaardigheid aan te tonen. B. Conform art. 2.94 lid 1 AW mag een ondernemer zich beroepen op de technische bekwaamheid en de beroepsbekwaamheid van derde. Echter wanneer het gaat om o.a. beroepsveraring (zoals de referenties) is de ondernemer echter gehouden de derde de betreffende werkzaamheden te laten verrichten (art. 2.94 lid 2). Indien er beroep wordt gedaan op de bekwaamheid van derde dienst dat te worden aangegeven in het UEA. C. Aanbestedende dienst wenst geen wijziging te doen in de percelen zoals deze zijn opgesteld. Aanbestedende dienst heeft hier specifiek voor gekozen omdat het hen om de meeste geschikte kandidaat gaat en niet om de inhuur vorm. Indien inschrijver alleen detachert binnen perceel 1 dan is niet mogelijk om een omrekenfactor af te geven voor uitzendenden met uitzendbeding. Als dit niet afgegeven kan worden kunnen we niet komen tot een correcte beoordeling van de inschrijving.
211	Onderwyzend personeel (alle schalen)	5.11 SGC4 Prijz/Prijzenblad	De maximale factor is bij uitzendenden en detacheringen (U/D) 3,0. Idem bij Payroll. Aangezien U/D een bredere dienstverlening is vinden we dat vreemd en verzoeken wij u de factor bij U/D te veruimen, zeker met de eisen rondom gelijke beloning die per 1-1-26 zijn ingegaan	In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar: <u>Omrekenfactor uitzendenden met uitzendbeding</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid <u>Omrekenfactor detacheringen (Flexibel, gewerkte uren)</u> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid
212	Onderwyzend personeel (alle schalen)	PVE	U noemt hier een KPI van '90% geleverd voor startdatum'. Er worden 2 leveranciers geselecteerd waardoor ons dat wel erg ambitieus lijkt. Kunt u toelichten hoe deze KPI geïnterpreteerd moet worden?	Er wordt getoets of na het selecteren van de kandidaat, de kandidaat ook daadwerkelijk op de startdatum begint. De norm geldt per leverancier.
213	Payroll	PVE Eis 58	U stelt dat opdrachtnemer binnen 3 werkdagen een deelovereenkomst dient toe te sturen. In de praktijk zijn wij voor de totstandkoming van de deelovereenkomst mede afhankelijk van tijdige reactie van de voorgestelde medewerker. Indien wij in uitzonderingsgevallen geen tijdige reactie ontvangen, brengen wij u op de hoogte. Kunt u bevestigen dat u contact opneemt met opdrachtnemer indien u voornemens bent een opdracht elders onder te brengen?	Dit is akkoord.
214	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	PVE Eis 39	Een aantal onderdelen uit het digitaal dossier van de medewerker zijn vanwege AVG technische redenen niet beschikbaar voor opdrachtgever (o.a. BSN-nummer). Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien nee, bent u bereid hier na gunning over in gesprek te gaan?	De eis voor het vastleggen van een kopie ID of het BSN komt te vervallen. De eis voor het vastleggen van een N-nummer of kenmerk plus afgestemdatum voor de VOG blijft bestaan.
215	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - ad - 5.2.	Er wordt aan genoemde resultaten volledig voldaan. Naar welke resultaten verwijst u hiermee?	De tekst wordt aangepast naar: Naar het oordeel van de beoordelingscommissie gaat de beschrijving in op de gevraagde elementen en onderwerpen en deze worden voldoende (kwalitatief) onderbouwd/uitgewerkt EN:
216	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - ad - 3.6.	U geeft aan dat alle gevraagde documenten aangeleverd, ondertekend en in de digitale kluis gedeponneerd dienen te worden. Kunt u bevestigen dat alleen documenten met een teknavak rechtmatig ondertekend moeten zijn, zoals aangegeven in bijlage 1D? Zo niet, welke documenten moeten worden ondertekend voor een geldige inschrijving?	Alle documenten die benoemd staan in bijlage 10 waarbij ondertekening vereist is dienen ondertekend te worden.
217	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - ad - 2.2.	In de huidige situatie maakt u gebruik van een DNS voor ondersteunend en beheerpersoneel vanaf schaal 11. In de gewenste situatie benoemt u dit niet meer en in 2.3 geeft u aan dat alle schalen onderdeel zijn van perceel 2. Is onze aanname juist dat de DAS voor functies boven schaal 11 hiermee komt te vervallen?	Dat is correct. Bij ingang van de raamovereenkomst wordt door Aanbestedende dienst geen gebruik meer gemaakt van het Dynamisch aankoopstelsel.
218	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - eis 39	U wenst diploma's en getuigschriften te ontvangen voorafgaand aan de start van de medewerker. In beginsel verstrekt inschrijver deze documenten niet in het kader van data minimalisatie. Zij bewaart deze documenten echter in haar administratie en deze zijn op te vragen in geval van incident of audit (in geval van gerede twijfel). Kunt u bevestigen dat het niet noodzakelijk is deze documenten voorafgaand aan te leveren? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Zoals beschreven staat in eis 39 is enkel de benoeming van het diploma voldoende.
219	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 - artikel 19	Bent u bereid dit artikel aan te vullen met onderstaande bepaling: Aansprakelijkheid van Partijen voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, boetes, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie	Artikel 19 gaat over prijzen en tarieven. Echter kunnen we wel antwoord geven op deze vraag. Niet akkoord. Daarbij geldt dat de wet geen expliciet onderscheid kent tussen directe en indirecte schade, maar uitgaat van schade die in zodanig verband staat met de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, dat zij aan de aansprakelijke partij kan worden toegerekend.
220	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 - artikel 5.2	Opdrachtnemer wijzigt de Opdrachtgever voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties (als bedoeld in artikel 5:2, eerste lid aanhef en onder van de Algemene wet bestuursrecht, het eventuele kostenverhaal daaronder begrepen) die verband houden met de Overeenkomst en de Opdrachtgever of Opdrachtgever krijgt opgelegd. Kunt u bevestigen dat dit van toepassing is voor zover de boetes en sancties toe te rekenen zijn aan opdrachtnemer?	In artikel 5.7 staat al expliciet vermeld dat het enkel gaat om boetes die opgelegd worden voor handelingen die de Opdrachtnemer toegerekend kunnen worden. Aanpassing tekst is dus niet nodig.
221	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 3	Onderstaande bepaling zijn gebruikelijk om toe te voegen bij dienstverlening zoals in onderhavige opdracht. Gaat u hiermee akkoord? Indien niet akkoord, kunt u de bepalingen dan wel bevestigen. - Opdrachtgever gedraagt zich ten aanzien van de Flexibele Arbeidskracht in overeenstemming met artikel 7:658, lid 4 BW bij het uitoefenen van toezicht en/of de leiding alsmede met betrekking tot het uitoefenen van het werk op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. - Opdrachtgever is op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de Flexibele Arbeidskrachten, die Opdrachtnemer te werk stelt bij Opdrachtgever. Opdrachtgever kan de schadeverhalen op de Flexibele Arbeidskracht, indien er sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Flexibele Arbeidskracht.	Niet akkoord om expliciet op te nemen, als Opdrachtgever vanuit wetgeving op enig moment aansprakelijk of verantwoordelijk kan worden gehouden voor verplichtingen die vanuit de wet voor rekening van Opdrachtgever komen, dan zal dit in lijn met de wet worden beoordeeld.
222	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 6 - artikel 19.2	Inschrijver stelt voor om de aansprakelijkheid in hoogte te beperken tot de verzekerde bedragen zoals opgenomen in par. 4.5.2.2, te weten: 1.250.000 per aanspraak. Waarbij het voorstel van inschrijver is om de aansprakelijkheid per jaar te beperken tot een bedrag van € 2.500.000. Graag uw akkoord.	Niet akkoord. Het verzekerde bedrag in de leidraad bij paragraaf 4.5.2 dient aangepast te worden naar 2.500.000 euro. Er geldt een aansprakelijkheid van 2.500.000 euro per gebeurtenis met een maximale waarde van 5.000.000 euro per jaar.
223	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 4A - artikel 2.3	Inschrijver verzoekt u vriendelijk om artikel 2.3 aan te passen dat de kosten voor het niet retourneren van de sleutel door opdrachtgever rechtstreeks in rekening wordt gebracht bij de inhuurkracht, de inhuurkracht tekent hier namelijk ook een verklaring voor waarin het vorderingsrecht voor opdrachtgever kan worden toegevoegd.	Akkoord
224	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - eis 48	KPI 2: Kan opdrachtgever toelichten op basis van welke objectieve en toetsbare criteria de kwaliteit van de ingezette inhuurkracht wordt beoordeeld? Tevens verzoeken wij opdrachtgever aan te geven op welke wijze wordt geborgd dat deze beoordeling plaatsvindt op basis van vooraf vastgestelde en transparante beoordelingscriteria en niet op basis van subjectieve inschattingen.	Er wordt in de beoordeling gelet op: - In hoeverre de ingezette inhuurkracht voldoet aan de verwachtingen (tevredenheid); - heeft inhuurkracht binding met groen blauwe domein; - affiniteit met vmb/mbo leerlingen/studenten; - past inhuurkracht binnen het team; - binnengekomen meldingen van leerlingen/ouders over inhuurkracht. Het vastleggen van de meetcriteria zal in gezamenlijkheid gedaan worden.
225	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - Eis 48	KPI 1: Kan opdrachtgever toelichten wat wordt bedoeld met minimaal 90% van de inhuur aanvragen zijn conform beoogde startdatum gestart? Gaat het hier om de toetsing dat als een kandidaat van inschrijver is geselecteerd voor de opdracht dat deze moet starten op de vooraf geboelde startdatum? Inschrijver gaat ervanuit dat overmacht zoals bijvoorbeeld ziekte of verlaarbare aanwezigheid niet meetelt?	Er wordt getoets of na het selecteren van de kandidaat, de kandidaat ook daadwerkelijk op de startdatum begint. De norm geldt per leverancier.
226	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - eis 39	Inschrijver verzoekt u vriendelijk om hiernaar ook het lidmaatschap van VDN toe te voegen nu dit gelijkwaardig is aan die van ABU en NBBU. De CAO van de VDN is ook samen vastgesteld met de ABU en NBBU dus deze zijn bijna identiek aan elkaar. Gaat u hiermee akkoord?	Zoals benoemd in geschiktheids 4 wordt ook een gelijkwaardig alternatief toegestaan. Het is aan de inschrijver om de gelijkwaardigheid aan te tonen.
227	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - ad - 4.5.2.	Inschrijver verzoekt u vriendelijk om hiernaar ook het lidmaatschap van VDN toe te voegen nu dit gelijkwaardig is aan die van ABU en NBBU. De CAO van de VDN is ook samen vastgesteld met de ABU en NBBU dus deze zijn bijna identiek aan elkaar. Gaat u hiermee akkoord?	Zoals benoemd in geschiktheids 4 wordt ook een gelijkwaardig alternatief toegestaan. Het is aan de inschrijver om de gelijkwaardigheid aan te tonen.
228	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - ad - 1.2.	U geeft aan dat er een verwerkingsovereenkomst wordt gesloten echter is in bijlage 5 een Overeenkomst Uitwisseling Persoonsgegevens Afzonderlijke verwerkingsverantwoordelijkheid opgenomen. Inschrijver is van mening dat er inderdaad een overeenkomst voor afzonderlijke verwerkingsverantwoordelijkheid moet worden afgesloten en geen verwerkingsovereenkomst. Kan opdrachtgever dit bevestigen?	Dit is correct, er wordt uitgegaan van de overeenkomst uitwisseling persoonsgegevens tussen twee zelfstandig verwerkingsverantwoordelijken.
229	Onderwyzend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwijsondersteunend (alle schalen)	TenderNed - prijscriteria	Wat dient inschrijver te vullen bij de prijscriteria in TenderNed. Hier wordt gevraagd in een bedrag in euro's terwyl de uitkomst van het prijzenblad een omrekenfactor is. Voldoet inschrijver hier met € 0,00?	Ja dit is toegestaan. Het prijzenblad is leidend.

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
230	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwisondersteunend (alle schalen)	programma van eisen, eis 39	In eis 39 wordt gevraagd om het N-nummer (of kenmerk) en de afgifdatum van de VOG van de externe arbeidskracht in een portal te registreren. Inschrijver heeft hierover de volgende vragen: 1. Kan de opdrachtgever bevestigen of het hierbij gaat om de DiOR (Digitale Inhuuroplossing Rijk) omgeving? 2. Kan de opdrachtgever onderbouwen waarom de additionele VOG-informatie (N-nummer of kenmerk en de afgifdatum) noodzakelijk wordt geacht voor de uitvoering van deze opdracht? Inschrijver kan het delen van deze additionele informatie uitsluitend in overweging nemen indien de aanbestedende dienst de specifieke wettelijke grondslag en noodzaak kan onderbouwen die dit rechtvaardigt.	1. Dit wordt geregistreerd in AFAS dus betreft geen DiOR. 2. Aanbestedende dienst is verplicht om iedereen die werkzaamheden verricht in het onderwijs te controleren op de geldigheid van een VOG. Ook bewaakt de onderwijsinspectie dit, daarom registreren wij bij alle collega's (in en extern).
231	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwisondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - 4.5.2.	Het is toegestaan dat Yuverta als referent wordt gebruikt. In dat geval dient de referentie ondertekend te zijn door de opdrachtgever en Directeur Bedrijfsvoering of Manager Inkoop & Contractmanagement van Yuverta. Bij inschrijving hoeft de referentie alleen door inschrijver ondertekend te worden. Wanneer dient een referent deze te ondertekenen? Of geldt dit alleen als Yuverta wordt opgegeven?	Dit geldt alleen als Yuverta als referent wordt opgegeven.
232	Onderwizend personeel (alle schalen)	Afbakening Perceel 1	Kunt u voor perceel 1 exact bevestigen welke functies binnen de scope van dit perceel vallen? In de aanbestedingsleidraad worden voor perceel 1 docentfuncties, instructeurs en onderwijsassistenten genoemd, terwijl in eis 30 van het Programma van Eisen wordt gesproken over "alle in het onderwijs voorkomende functies" voor perceel 1 en 2. Kunt u bevestigen dat eis 30 voor perceel 1 uitsluitend ziet op de functies die in de leidraad onder perceel 1 zijn benoemd?	Perceel 1: Onderwizend personeel (alle docerende functies + onderwijsassistenten + instructeurs die rechtstreeks contact hebben met studenten/leerlingen). Perceel 2: Onderwisondersteunend personeel (personeel dat indirect contact heeft met studenten/leerlingen, maar voornamelijk ondersteunt bij bedrijfsvoering en gang van zaken in onderwijs)
233	Onderwizend personeel (alle schalen)	Historische en verwachte inhuuraanvragen Perceel 1	Kunt u voor perceel 1 een nadere uitsplitsing verstrekken van historische en/of verwachte inhuurvolumes naar locatie/regio, functietype, contractvorm, gemiddelde duur en gemiddeld aantal uren per opdracht, zodat inschrijvers hun capaciteit en aanpak proportioneel kunnen inrichten?	De informatie die beschikbaar gesteld kan worden, wordt verzameld. In de tweede nota van inlichtingen wordt deze informatie toegevoegd.
234	Onderwizend personeel (alle schalen)	Binding met groen-blauwe domein	Kunt u nader concretiseren wat Yuverta binnen perceel 1 verstaat onder "binding met het groen-blauwe domein"? Gaat het hierbij om vakinhoudelijke ervaring, sectorachtergrond, affiniteit met praktijkgericht onderwijs, of een combinatie hiervan?	Onder "binding met het groen-blauwe domein" verstaat Yuverta een combinatie van kennis, ervaring en affiniteit met het werkveld waarin Yuverta opereert. Dit kan onder meer blijken uit: - vakinhoudelijke kennis of werkervaring binnen het groen-blauwe domein (zoals o.a. landbouw, natuur, water, leefomgeving en duurzaamheid); - affiniteit met praktijkgericht onderwijs en het opleiden van leerlingen en studenten voor deze sectoren; - betrokkenheid bij of interesse in actuele thema's binnen het domein, zoals duurzaamheid, innovatie en de relatie tussen onderwijs en beroepspraktijk.
235	Onderwizend personeel (alle schalen)	Inzet onbevoegde docenten	Kunt u nader toelichten onder welke voorwaarden en voor welke functietypen binnen perceel 1 inzet van onbevoegde en/of anders bevoegde docenten mogelijk is?	Wanneer ondersteuning nodig is in vakgebied, streeft aanbestedende dienst ernaar dat dit bevoegd docenten betreft. Zij-instromers en/of studeerders staat buiten de scope. Echter kan hiervan afgeweken worden wanneer aantoonbaar gemaakt kan worden dat zij instromer, of studeerder concrete kennis en ervaring heeft van vakgebied/uit te voeren werkzaamheden. Maar deze kandidaten worden niet actief voorgedragen zonder overleg met adviseur werving en selectie van aanbestedende dienst.
236	Onderwizend personeel (alle schalen)	Weging selectiecriteria in minicompentie	Kunt u toelichten hoe binnen de minicompentie het criterium uurtarief zich verhoudt tot de overige selectiecriteria, zoals relevante ervaring, diploma's, professionele houding, inzetbaarheid en continuïteit? Hanteert Yuverta hierbij een vooraf bepaalde weging of beoordelingsvolgorde?	Kwaliteit zal zeker het voornaamste zijn echter ligt alleen de omrekenfactor vast. Bij de uitvraag voor een externe arbeidskracht wordt conform de cao mbo een inschaling gedaan echter zit er ruimte in deze inschaling (verschillende tredes) daarom kwan bij gelijke kwaliteit prijs doorslaggevend zijn.
237	Onderwizend personeel (alle schalen)	Reactietermijn minicompentie	In eis 42 wordt gesproken over "drie werkdagen (24 werkuren)". Kunt u bevestigen welke reactietermijn geldt voor het voordragen van kandidaten: drie werkdagen of 24 werkuren?	Drie werkdagen zijn 24 werkuren.
238	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwisondersteunend (alle schalen)	Aanbestedingsleidraad - 5.11	In de afgelopen periode zijn de kosten voor het ter beschikking stellen van personeel gestegen, onder andere als gevolg van de toepassing van de inlensbeloning/gelijkwaardige beloning conform de CAO MBO, stijgende werkgeverslasten en de huidige marktomstandigheden. Daarnaast staat de omrekenfactor gedurende de looptijd van de raamovereenkomst in beginsel vast, terwijl de overeenkomst een meerkarige looptijd kan hebben. Overweegt de aanbestedende dienst om de maximale omrekenfactor te verruimen zodat deze beter aansluit bij de huidige marktomstandigheden?	In perceel 1 en in perceel 2 worden de bandbreedtes aangepast naar: <b>Omrekenfactor uitzendend met uitzendingbeding</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid <b>Omrekenfactor detacheren (Flexibel, gewerkt uren)</b> De maximale factor bedraagt 3,20 en resulteert in 0 punten op dit onderdeel van de prijs. De minimale factor bedraagt 2,30 en resulteert in maximale punten op dit onderdeel van de prijs. De tussenliggende waarden scoren naar evenredigheid
239	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwisondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - Eis 36	In het Programma van Eisen (eis 36) wordt aangegeven dat de opdrachtgever een externe arbeidskracht na 1040 gewerkte uren kosteloos kan overnemen. In de praktijk brengt het werven, selecteren en begeleiden van geschikte kandidaten aanzienlijke inspanningen en kosten met zich mee voor de opdrachtnemer. Een termijn van 1040 gewerkte uren kan, met name bij langdurige of moeilijk vervulbare functies, relatief kort zijn om deze investeringen terug te verdienen. Overweegt de aanbestedende dienst om de kosteloze overnametermijn te verruimen (bijvoorbeeld naar 1560 gewerkte uren), zodat deze beter aansluit bij de gebruikelijke marktpraktijk?	Niet akkoord. Wij begrijpen uw punt ten aanzien van de investeringen in werving, selectie en begeleiding. Tegelijkertijd hebben wij bij het bepalen van de overnametermijn een zorgvuldige afweging gemaakt tussen de belangen van opdrachtnemer en opdrachtgever, mede in relatie tot marktconformiteit en proportionaliteit. Op basis hiervan zien wij geen aanleiding om de overnametermijn aan te passen en houden wij vast aan de gestelde 1040 gewerkte uren. Aanbestedende dienst is actief in de non-profit sector en erkent geen commercieel belang.
240	Onderwizend personeel (alle schalen), Ondersteunend personeel en onderwisondersteunend (alle schalen)	Bijlage 2 - Eis 14	In het Programma van Eisen (Eis Prijsvorming, punt 14 en 15) wordt aangegeven dat de omrekenfactor gedurende de looptijd van de raamovereenkomst (inclusief eventuele wijzigingen) vaststaat en uitsluitend kan worden aangepast bij wijzigingen in cao of wet- en regelgeving. In de afgelopen jaren hebben zich diverse externe ontwikkelingen voorgedaan die buiten de invloedssfeer van opdrachtnemers liggen, zoals sterke inflatie, stijgende energieprijzen en andere macro-economische ontwikkelingen als gevolg van geopolitieke situaties. Deze ontwikkelingen kunnen leiden tot substantiële kostenstijgingen die niet direct voortkomen uit cao-wijzigingen of wet- en regelgeving. Bent u bereid om een mogelijkheid tot indexatie op te nemen voor dergelijke omstandigheden?	Enkel de bureaumarge mag worden geïndexeerd. Artikel 3.6 van de Raamovereenkomst wordt aangepast naar: De bureaumarge kan per 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027 op de volgende wijze worden geïndexeerd: de maximale aanpassing van de prijzen wordt gebaseerd op het door het CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer Dienstenprijsindex (DPI) (Dienstenprijzen; commerciële dienstverlening en transport, 78 Arbeidsmiddelen en personeelsverziening, index 2021=100 (of meest recente)). De indexering is gebaseerd op het peilmoment 2e kwartaal van betreffend voorafgaand jaar, en staat als percentage benoemd bij jaarupdate. Dit kan zowel een prijsdaling als ook een prijsstijging betreffen. Het eerste peilmoment betreft 2026 2e kwartaal. Indexeringsverzoeken over voorgaande jaren kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingediend en ingevoerd.