

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1				
2	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad SLO inhuur personeel	U vraagt in GC2 van perceel 2 onze aanpak voor het doorgronden van de dienstverlening en functies van aanbestedende dienst. Als voorbeelden noemt u hier curriculum ontwikkelaar en onderwijskundig onderzoeker. Het perceel ziet echter specifiek op de werving en selectie van communicatieprofessionals. Kunt u toelichten waarom u het belangrijk vindt dat wij functies als onderwijskundig onderzoeker goed doorgronden?	Aanbestedende dienst geeft aan dat dit gaat om een fout en zal dit aanpassen in de documenten.
3	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 - Programma van Eisen perceel 2	De eis voor een beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor zzp'ers oogt zwaar en is ongebruikelijk. Het risico is dat zzp'ers niet bereid zijn hieraan te voldoen en we daarmee potentieel goede kandidaten voor SLO mislopen. Is aanbestedende dienst bereid afstand te doen van deze eis? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord. Er is een nuance aangegeven in de overeenkomst: dit geldt in elk geval voor functies waarbij er risico's zijn ten aanzien van foutieve of inadequate adviezen of aanzienlijke risico's als onverhoopt informatie wordt gelekt.
4	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 - Programma van Eisen perceel 2	U geeft aan professionals na 1.000 uur kosteloos te willen overnemen. Om de investering en risico's als detacheerder werkzaam te houden is dat een (te) korte periode. Bent u bereid het aantal uur te verhogen naar bijvoorbeeld 1500? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw voorstel en gaat dus akkoord met overname bij 1.500 uur.
5	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 10 - Prijsblad perceel 2	De bandbreedtes met deze opslagen zijn ongebruikelijk klein en geeft een te kleine marge voor bureaus om aan te kunnen voldoen. Gaat aanbestedende dienst akkoord met het verhogen van deze opslagen naar bijvoorbeeld 10,- per gewerkt uur? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst begrijpt uw vraag en heeft het prijsblad aangepast.
6	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 10 - Prijsblad perceel 2	Het uitgangspunt in het prijzenblad in de regels voor inhuur lijkt een opslag bij de inzet van zzp'ers. Zijn er tarieven en/of bandbreedtes op basis van functieprofielen en functieprofielen voor de situatie waarin sprake is van detachering?	Aanbestedende dienst begrijpt uw vraag en heeft het prijsblad aangepast. Let op, er is een nieuw prijsblad toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten. Op basis van de bijgevoegde CAO kunt u het prijsblad invullen.
7	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 10 - Prijsblad perceel 2	Het uitgangspunt bij het prijzenblad in de regels bij inhuur lijkt opslag in het geval van de inzet van zzp-ers. Klopt het dat dit blad enkel bedoeld is in het geval van inzet van zzp? Of geldt dit blad ook voor de situatie van detachering? Indien het blad ook bedoeld is voor detachering, hoe moet ondernemer het blad dan gebruiken?	Zie antwoord vraag 6.
8	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 - Programma van Eisen perceel 2	Wat verstaat aanbestedende dienst onder de term 'deta vast'? Zijn dit gedetacheerde kandidaten met het doel deze op termijn over te nemen? Zo nee, wat verstaat u onder de term 'deta vast'?	Bij een detavast-constructie werkt een werknemer eerst via een detacheringsbureau bij aanbestedende dienst. Na een vooraf afgesproken periode, bijvoorbeeld 6 tot 12 maanden, kan aanbestedende dienst de werknemer rechtstreeks in vaste dienst nemen. Dit komt zelden voor bij aanbestedende dienst.
9	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 - Referentieopdracht perceel 2	Kunt u bevestigen dat het niet nodig is om de (ex)opdrachtgever te laten tekenen voor juistheid van de referentie en de tevredenheid (zoals vermeld op pagina 32 van de leidraad)? Kunt u bevestigen dat het wij het 'te ondertekenden door referent' blok in het referentieformulier leeg mogen laten?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met het overbodig zijn van het tekenveld voor de referent. Zij bevestigt hierbij dat het voor de Inschrijver niet nodig is om de Referentieopdracht door de opdrachtgever te laten ondertekenen.
10	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 - Referentieopdracht perceel 2	Kunt u bevestigen dat de functie van manager communicatie ook als passend gezien wordt als rol bij de referenties voor perceel 2?	Aanbestedende dienst geeft aan dat deze functie niet als passend wordt gezien.
11	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 - Referentieopdracht perceel 2	Voor kerncompetentie 2, perceel 2 vraagt u kennis en ervaring met werven, selecteren en plaatsen, binnen een raamovereenkomst met een minimale opdrachtwaarde van 24.000 exclusief btw per jaar. Referenties dienen een looptijd van minimaal 12 maanden te hebben gehad. Kunt u bevestigen dat het aantonen van 1 jaar minimale omzetwaarde van 24.000 voldoende is? Of moeten we van alle jaren van betreffende raamovereenkomst die minimale omzetwaarde aantonen?	Aanbestedende dienst bevestigt dat het aantonen van 1 jaar minimale omzetwaarde van 24.000 euro voldoende is.
12	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 - Referentieopdracht perceel 2	Voor kerncompetentie 1, perceel 2 vraagt u kennis en ervaring met werven, selecteren en plaatsen, binnen een raamovereenkomst met een minimale opdrachtwaarde van 414.000 exclusief btw per jaar. Referenties dienen een looptijd van minimaal 12 maanden te hebben gehad. Kunt u bevestigen dat het aantonen van 1 jaar minimale omzetwaarde van 414.000 voldoende is? Of moeten we van alle jaren van betreffende raamovereenkomst die minimale omzetwaarde aantonen?	Aanbestedende dienst bevestigt dat het aantonen van 1 jaar minimale omzetwaarde van 414.000 euro voldoende is.
13	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad SLO inhuur personeel	Voor gunningscriterium 1 (perceel 2) vraagt u om een overzicht van ons volledige proces, waarbij u ten minste 5 onderdelen wenst terug te lezen. Wij krijgen hiervoor maximaal 4 a4. Om aanbestedende dienst helder en volledig zicht te geven op ons proces vragen wij het maximaal aantal a4 te verhogen naar bijvoorbeeld 5. Gaat u daarmee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met 5 A4 en dit is aangepast in de aanbestedingsleidraad.
14	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat ondernemer na afloop van het contract alles moeten verwijderen. Dat is praktisch bijna ondoenlijk en mogelijk in strijd met de bewaarplicht. Bent u bereid deze eis te laten vervallen? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met het vervallen van deze eis en zal dit aanpassen in de aanbestedingsdocumenten.
15	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat wij jaarlijks een rapportage moeten opstellen over hoe onze gegevensverwerking verloopt en deze met SLO delen. Gebruikelijk is de mogelijkheid om een audit te eisen op een door opdrachtgever gewenst moment. Bent u bereid deze werkwijze hieraan aan te passen? Zo nee, waarom niet?	Artikel 7.6 komt te vervallen.
16	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat delen met derden niet is toegestaan zonder toestemming vooraf. Kunt u bevestigen dat dit niet opgaat voor softwareleveranciers? Zo nee, waarom niet?	Dit artikel komt te vervallen. Wel behoudt aanbestedende dienst het recht om te vragen naar inzicht in derde partijen en gegevens.
17	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat verwerking alleen is toegestaan in Nederland. Bij gebruik van bijvoorbeeld MS office 365 is er al sprake van bewaren van data elders in Europa. Bent u bereid verwerking toe te staan buiten Nederland, maar in bijvoorbeeld Europa? Zo nee, waarom niet?	Dit is toegestaan, maar u dient aanbestedende dienst te allen tijde op de hoogte te brengen indien er verplaatsing van dataverwerking aan de orde is. Dit is toegevoegd aan de verwerkersovereenkomst.
18	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat SLO ondernemers voor een onbeperkt bedrag aansprakelijk kunnen stellen. Bent u bereid dit aan te passen naar een maximaal bedrag van bijvoorbeeld 250.000? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst begrijpt uw voorstel en past de aansprakelijkheid als volgt aan: EUR 2.500.000,- per gebeurtenis en EUR 5.000.000 per jaar. Artikel 10.4 is aangepast.
19	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat een eventuele boete van het AP doorgezet wordt als er te laat is gemeld. Dat is niet redelijk als de late melding niet de reden is voor de boete. Kan aanbestedende dienst ermee instemmen toe te voegen dat de boete in dat geval niet doorgezet wordt? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst past dit artikel niet aan, wel neemt aanbestedende dienst alle redelijkheid in acht.
20	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - Concept verwerkersovereenkomst perceel 2	De verwerkersovereenkomst is zwaarder dan gebruikelijk is onder bijvoorbeeld de ARVODI. Er staat bijvoorbeeld dat de meldplicht bij datelekken binnen 24 uur is (telefonisch). Dat is heel snel voor je weet wat er aan de hand is. Kunt u instemmen de formulering aan te passen naar het meer gebruikelijke 'Zonder redelijke vertraging'? Zo nee, waarom niet?	De verwerker zal de verwerkingsverantwoordelijke zo spoedig mogelijk, doch binnen 24 uur, of in weekend/tijdens feestdagen binnen 48 uur, na de eerste ontdekking in ieder geval telefonisch informeren

21	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Eis 1.1 + Begrippenlijst Aanbestedingsleidraad 1.1	In Eis 1.1 uit het Programma van Eisen voor perceel 2 wordt aangegeven dat Opdrachtnemer in staat moet zijn Kandidaten ter beschikking te stellen via de contractvormen gedetacheerden, detavast, uitzendkrachten en zzp'ers, waarbij de inzet van gedetacheerden, detavast en uitzendkrachten de voorkeur heeft boven zzp'ers. In de aanbestedingsleidraad worden deze begrippen echter niet nader gedefinieerd en wordt voornamelijk gesproken over "Kandidaat" en "vaste communicatieprofessionals". In dat kader hebben wij de volgende vragen: 1. Kunt u de begrippen gedetacheerden, detavast, uitzendkrachten en zzp'ers opnemen in de begrippenlijst in de aanbestedingsleidraad, zodat een eenduidige en consistente interpretatie van de verschillende contractvormen binnen deze aanbesteding wordt geborgd? 2. Kunt u nader toelichten welk inhoudelijk onderscheid u hanteert tussen gedetacheerden en uitzendkrachten binnen de context van deze opdracht? Ter duiding van de marktpraktijk zoals wij die kennen uit vergelijkbare opdrachten merken wij het volgende op: Binnen de inzet van specialisten in vakgebieden zoals communicatie en interim-management is detachering in de praktijk doorgaans de gangbare contractvorm. Dit hangt samen met de aard van de werkzaamheden en de behoefte aan continuïteit en specialistische expertise. Detachering kenmerkt zich daarbij onder meer door: - continuïteit in inzet en minder risico op tussentijdse wisselingen; - binding van professionals, doordat zij veelal in vaste dienst zijn bij een detacheringsbureau; - structurele kennisopbouw en begeleiding vanuit de opdrachtnemer; Uitzendconstructies worden in de markt daarentegen in de regel vooral toegepast voor meer operationele functies, kortdurende inzet of acute vervangingsvraagstukken. In dat licht ontvangen wij graag uw bevestiging hoe de inzet van uitzendkrachten binnen de scope van deze opdracht voor communicatieprofessionals en specialistische inzet wordt beoordeeld, en of u het wenselijk acht om deze contractvorm binnen deze aanbesteding nader te beperken of uit te sluiten ten gunste van detacheringsconstructies. Wij gaan er op basis van de inleiding en beschrijving van de opdracht vanuit dat de opdracht voor perceel 2 primair ziet op de inzet van	Aanbestedende dienst zal een begrippenlijst opnemen in de aanbestedingsstukken met inhoudelijk onderscheid. Uitzendkrachten zijn geen onderdeel van de scope en komen inderdaad derhalve te vervallen.
22	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Inhuur communicatieprofessionals 2.20	U geeft in Eis 3.20 aan dat Opdrachtnemer bij elke uitvraag per kandidaat dient aan te tonen hoe zowel het aangeboden uurtarief als de salarisindicatie marktconform tot stand zijn gekomen. Ten aanzien van de salarisindicatie begrijpen wij dat deze in de praktijk doorgaans op eenduidige wijze kan worden onderbouwd door het hanteren van een salarisschaal en eventueel bijbehorende trede. Naar onze opvatting vormt dit een gangbare en objectieve methodiek om de salarisindicatie inzichtelijk te maken en daarmee ook de basis voor het uurtarief te bepalen. Ten aanzien van het uurtarief merken wij op dat het in de markt niet gebruikelijk is om bij iedere individuele uitvraag per kandidaat gedetailleerd te moeten aantonen hoe het uurtarief exact tot stand is gekomen. Marktconformiteit wordt in de praktijk doorgaans geborgd via vooraf vastgestelde tariefstructuren, waarbij onder meer (min./max.) bandbreedtes worden gekoppeld aan salarisschalen. Een bijkomend voordeel van een dergelijke systematiek is dat dit voor de aanbestedende dienst vooraf transparantie en voorspelbaarheid biedt ten aanzien van de minimaal en maximaal te hanteren uurtarieven binnen het perceel gedurende de looptijd van de overeenkomst. In dat kader ontvangen wij graag verduidelijking op de volgende punten: 1. Hoe ziet u concreet voor zich dat inschrijvers per kandidaat de totstandkoming van het uurtarief aantoonbaar en proportioneel onderbouwen bij iedere uitvraag? 2. In hoeverre acht u het toereikend dat het uurtarief wordt onderbouwd via een salarisschaal met bijbehorende trede, eventueel binnen vooraf gedefinieerde minimale en maximale bandbreedtes, als basis voor zowel de salarisindicatie als de marktconforme uurtariefstelling? Wij verwijzen hierbij tevens naar onze vraag inzake het werken met minimale en maximale bandbreedtes gekoppeld aan salarisschalen, aangezien dit naar ons inzicht bijdraagt aan een eenduidige, uitvoerbare en marktconforme systematiek. Wij zien uw toelichting graag tegemoet om te borgen dat deze eis op een uniforme en werkbare wijze wordt geïnterpreteerd.	1. Aanbestedende dienst beoordeelt deze uitwerking in subgunningscriterium 1 en kan hier nu geen antwoord op geven. 2. Aanbestedende dienst staat hier positief tegenover en is benieuwd naar een verdere uitwerking.
23	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Inhuur communicatieprofessionals 2.9	U verwijst hier naar eis 2.10. Kunt u bevestigen dat u hier niet eis 2.10, maar eis 3.10 bedoelt?	Aanbestedende dienst bevestigt dat het gaat om eis 3.10. De aanbestedende dienst heeft dit aangepast in het programma van eisen.
24	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Inhuur Communicatieprofessionals 2.2	Aanbestedende dienst stelt voor minimaal 90% van de naderende opdrachten binnen 10 werkdagen 2, maximaal 5 passende cv's. In de huidige interim markt is een termijn van 5 werkdagen en een aantal van maximaal 2 passende cv's gebruikelijk. Dit, gezien in het licht van de krappe arbeidsmarkt waarbinnen beschikbaarheid van kandidaten onder druk staat. 10 werkdagen is daardoor disproportioneel om beschikbaarheid te kunnen garanderen. Is aanbestedende dienst bereid om deze eis aan te passen overeenkomstig voorstel van inschrijver? Zo nee, graag uw gemotiveerde toelichting.	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw voorstel.
25	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Werving & selectie vaste communicatieprofessionals 2.10	U vraagt om een garantiestelling waarbij onder meer kosteloos een nieuwe geschikte kandidaat dient te worden gezocht indien een kandidaat binnen zes (6) maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst uit eigen beweging vertrekt, niet functioneert, geen VOG kan overleggen, of om welke reden dan ook op staande voet wordt ontslagen. Inschrijver ziet deze eis graag nader uitgewerkt of afgebakend naar situaties waarin sprake is van een oorzaak die redelijkerwijs binnen de invloedssfeer van de opdrachtnemer ligt, in samenhang met de werving, selectie en matching van de kandidaat en de directe startfase van de inzet. In de praktijk is het beëindigen van een arbeidsovereenkomst immers niet altijd toe te rekenen aan de opdrachtnemer. Dit kan mede worden veroorzaakt door factoren zoals persoonlijke keuzes van de kandidaat of omstandigheden binnen de werkomgeving bij de opdrachtgever. In dat kader ontvangen wij graag verduidelijking op de volgende punten: 1. Kunt u toelichten of de garantiestelling zodanig kan worden uitgelegd of afgebakend dat deze primair ziet op situaties die redelijkerwijs binnen de invloedssfeer van de opdrachtnemer liggen, zoals selectie, matching of aantoonbaar onvoldoende functioneren in de beginfase van de inzet? 2. Kunt u bevestigen dat externe factoren, zoals organisatiecontext, wijzigingen in de opdracht of de wijze van aansturing door opdrachtgever, in beginsel buiten de reikwijdte van deze garantiestelling vallen? 3. Daarnaast gaan wij ervan uit dat het functioneren van een kandidaat gedurende de eerste periode actief wordt gemonitord en dat binnen een partnershipbenadering ruimte bestaat voor tijdige signalering, dialoog en bijsturing alvorens wordt geconcludeerd dat sprake is van niet-functioneren in de zin van deze eis. Wij zien uw toelichting graag tegemoet om te borgen dat deze eis op een redelijke, evenwichtige en in de praktijk uitvoerbare wijze wordt geïnterpreteerd.	1. Aanbestedende dienst gaat niet akkoord, de garantiestelling kan niet worden uitgelegd of afgebakend zoals u voorstelt. 2. Aanbestedende dienst gaat akkoord. 3. Aanbestedende dienst gaat akkoord.

26	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Werving en selectie vaste communicatieprofessionals2.2	Aanbestedende dienst eist hier een introductie van minimaal 4 kandidaten. Leverancier ziet zichzelf als partner die aanbestedende dienst ontzorgt in werving & selectie. Dit betekent o.a dat opdrachtgever alleen de best passende kandidaten voordraagt. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat kwaliteit hierin prevaleert boven kwantiteit (het aantal van 5) en zo niet, kan aanbestedende dienst haar beweegredenen motiveren?	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
27	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Werving & selectie vaste communicatieprofessionals2.2	U stelt dat opdrachtnemer binnen 5 werkdagen na ontvangst opdrachtverstrekking (...) o.a een definitief profiel en vacaturetekst van de te werven vaste communicatieprofessionals aanlevert als onderdeel van het wervingsdossier. Hoe verhoudt deze doorlooptijd zich tot het verdiepende inventarisatiegesprek als verwoord in op pagina 2 van deze bijlage? M.a.w. acht aanbestedende dienst het reëel dat de afspraak voor het verdiepende inventarisatiegesprek daags na opdrachtverstrekking met aanbestedende dienst gepland kan worden? Is aanbestedende dienst bereid de termijn voor het opstellen van het definitieve profiel en de vacaturetekst aan te passen naar 5 werkdagen na de afspraak voor het verdiepende inventarisatiegesprek? En zo nee, kunt u dan uw antwoord motiveren?	Aanbestedende dienst is bereid de termijn voor het opstellen van het definitieve profiel en de vacaturetekst aan te passen naar 5 werkdagen na de afspraak voor het verdiepende inventarisatiegesprek.
28	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van Eisen, perceel 2, Algemene taken en verantwoordelijkheden1.2	Eis 1.2 lijkt te zijn weggefallen? Is hier sprake van een foutieve nummering of mist er een eis?	Aanbestedende dienst zal de betreffende passage corrigeren. Er is inderdaad sprake van foutieve nummering.
29	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 Referentieformulier Perceel 2Projectgegevens	Kan aanbestedende dienst bevestigen dat projectgegevens enkel voor Referentieopdracht 1 dienen te worden ingevuld, immers projectduur, einddatum en omvang per jaar zijn op werving & selectie van vaste medewerkers niet van toepassing. Indien aanbestedende dienst dit anders ziet, kan aanbestedende dienst dan een duidelijke toelichting geven per referentieopdracht wat hier wel wordt verwacht?	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
30	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.4.3 Geschiktheidsen: Technische en beroepsbekwaamheid	Aanbestedende dienst gebruikt de terminologie 'referentie' (Alinea 1), 'referentie opdracht': "Indien er binnen een bepaalde referentieopdracht (...) gebruikt worden", 'opdrachtgever' en 'opdracht': "De (ex) opdrachtgever waar de referentie betrekking op heeft dient tevreden te zijn over de uitvoering van de opdracht". Kan aanbestedende dienst ter voorkoming van interpretatieverschillen toelichten wat zij bedoelt met de termen: 'referentie', 'referentieopdracht', 'opdracht' en 'opdrachtgever'?	Aanbestedende dienst voegt deze begrippen niet toe aan de begrippenlijst. De toelichting op de referentie staat toegelicht in de aanbestedingsleidraad paragraaf 3.4.3.
31	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad1.2.6. De omvang van de Opdracht	Op basis van de historische aantallen over 2023–2025 kunnen wij, afgezet tegen de geraamde opdrachtwaarde, een significante stijging constateren. Kunt u toelichten waar dit verschil door wordt veroorzaakt? Betekent dit dat u een toename verwacht in het aantal opdrachten, of een wijziging in de verhouding tussen werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals (bijvoorbeeld een groter aandeel inhuur)?	Aanbestedende dienst verwacht een stijging in het aantal opdrachten. Hier zijn geen rechten aan ontleend.
32	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad1.2.6. De omvang van de Opdracht	Wij constateren dat de in de kolom "Totaal over drie jaar" opgenomen aantallen niet overeenkomen met de optelsom van de aantallen over de jaren 2023, 2024 en 2025. Voor perceel 1 bedraagt de optelsom 58, terwijl een totaal van 40 is vermeld. Voor perceel 2 bedraagt de optelsom 29, terwijl een totaal van 16 is vermeld. Kunt u deze afwijking toelichten en, indien van toepassing, de juiste aantallen bevestigen?	Aanbestedende dienst bevestigt dat dit dient te worden gecorrigeerd, en zal dit aanpassen in de aanbestedingsleidraad.
33	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad1.2.6. De omvang van de Opdracht	U geeft de spend van de afgelopen 3 jaar voor perceel 2 (voor zowel werving & selectie + inhuur), maar hoe is dat verdeeld tussen die twee onderdelen? Kunt u bijvoorbeeld aangeven; - Hoeveel opdrachten zijn werving & selectie? - Hoeveel opdrachten zijn inhuur (detaching/zpp)? En eventueel ook: hoe verhouden de bedragen zich daartussen? Bijvoorbeeld; 30% werving & selectie / 70% inhuur of 5 werving & selectie opdrachten en 11 inhuur opdrachten Aangezien werving & selectie en inhuur wezenlijk van elkaar verschillen in aard (zoals prijsopbouw, contractvorm en risico's), helpt deze specificatie ons om beter inzicht te krijgen in de feitelijke verdeling en de nadruk binnen perceel 2 in het kader van deze aanbesteding.	De Aanbestedende dienst geeft aan dat de verhouding tussen werving & selectie en inhuur in de afgelopen drie jaar 35% respectievelijk 65% bedroeg, in aantallen aanvragen/opdrachten.
34	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	AanbestedingsleidraadAlgemeen	Is het mogelijk om een checklist/tabel beschikbaar te stellen met een overzicht van de documenten die inschrijver dient aan te leveren bij indiening en na voorlopige gunning?	Aanbestedende dienst heeft dit overzicht toegevoegd aan de aanbestedingsleidraad.
35	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	AanbestedingsleidraadAlgemeen	Kunt u bevestigen dat enkel de UEA en Bijlage 12 Referentieopdracht ondertekend hoeven te worden door Inschrijver?	Naast UEA en Bijlage 12 Referentieopdracht moeten ook bijlage 9 en 10 prijsblad ondertekend worden.
36	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.4.3. Geschiktheidsen: Technische en beroepsbekwaamheid	U schrijft bovenaan pagina 27: Het is niet nodig de (ex)Opdrachtgever te laten tekenen voor de juistheid van de referentie en de tevredenheid. Dit kan wel op een later tijdstip door de Aanbestedende dienst worden verzocht. Echter is Bijlage 12 Referentieopdracht wel voorzien van een tekenveld voor referent. Kunt u bevestigen dat het voor de Inschrijving niet nodig is om deze in te vullen en door opdrachtgever te laten ondertekenen? Ten bate van het beperken van de administratieve belasting voor de referenten. Graag uw eventuele toelichting.	Aanbestedende dienst gaat akkoord met het overbodig zijn van het tekenveld voor de referent. Zij bevestigt hierbij dat het voor de Inschrijver niet nodig is om de Referentieopdracht door de opdrachtgever te laten ondertekenen.
37	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.4.2. Geschiktheidsen: Financiële en economische draagkracht	U schrijft hier: In het geval van een 403-verklaring overlegd: Bewijsmiddelen inzake de geschiktheids(en) met betrekking tot de financiële en economische draagkracht waarvoor er een beroep gedaan wordt op deze derde. Kunt u toelichten op welk bewijsmiddel u hier doelt, eventueel aan de hand van voorbeelden?	Aanbestedende dienst vraagt het volgende op: Jaarrekeningen van de derde partij over de afgelopen 1–3 boekjaren (bijvoorbeeld balans, winst- en verliesrekening, accountantsverklaring). Accountantsverklaring of controleverklaring waaruit blijkt dat de financiële positie van de derde voldoende solide is. Bankverklaring / kredietwaardigheidsverklaring. Deze opsomming is toegevoegd aan de aanbestedingsleidraad.
38	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.1.2. Beroep op derde	U schrijft hier: Let op: Indien inschrijver onderdeel is van een groep en haar resultaten zijn opgenomen in een geconsolideerde jaarrekening dan is er naar het oordeel van de Aanbestedende dienst sprake van het doen van een beroep op de financiële en economische draagkracht van een derde (te weten het consoliderende vennootschap). Bovenstaande situatie is van toepassing op Inschrijver en zal haar moedermaatschappij hiervoor als derde opvoeren. Kunt u volledigheidshalve bevestigen dat een 403-verklaring van betreffende derde bij indiening toereikend is, en er dus geen UEA van deze derde (moedermaatschappij) hoeft te worden ingediend? Zo niet, graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst bevestigt dit.

39	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.2. Uniform Europees Aanbestedingsdocument	U schrijft o.a.: Onderaannemers type II, dienen eveneens het digitale UEA volledig in te vullen, rechtsgeldig te ondertekenen en bij Inschrijving in te dienen. Het is uiterst ongebruikelijk om voor onderaannemers type II, waarbij geen sprake is van een beroep doen op de geschiktheidseisen, een UEA aan te leveren. En daarnaast nog dienen te beschikken over de bewijsstukken Gedragsverklaring Aanbesteden en Verklaring Belastingdienst. Wij doen u het verzoek om het indienen van een UEA en de daarop van toepassing zijnde bewijsstukken, enkel van toepassing te laten zijn voor onderaannemers type I en derden waarop beroep op de financiële en economische draagkracht wordt gedaan. Dit om de administratieve belasting te beperken.	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw voorstel, wel dient Oprachtnemer altijd vooraf schriftelijk te melden dat er gebruik gemaakt gaat worden van een onderaannemer.
40	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.2. Uniform Europees Aanbestedingsdocument	In Tendermed is de online module Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA) beschikbaar gesteld, echter is er in de aanbestedingsdocumentatie ook een bijlage UEA in pdf beschikbaar gesteld. De ervaring van Inschrijver met de online module is niet praktisch, aangezien het moeilijk te wijzigen is en daarmee lastig aan te passen naar een UEA voor derden waarop een beroep wordt gedaan. Is het om die reden toegestaan om de beschikbaar gestelde bijlage UEA in pdf te gebruiken?	Aanbestedende dienst bevestigt dat het is toegestaan om de beschikbaar gestelde bijlage UEA in pdf te gebruiken.
41	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad2.9. Inschrijvingen indienen	U schrijft hier; 'Van het openen van de kluis wordt een proces-verbaal opgemaakt, die op eerste verzoek aan een inschrijver wordt toegestuurd.' Inschrijver doet hierbij het verzoek om een proces-verbaal met daarin een overzicht van alle ingeschreven partijen, te delen met inschrijvers.	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw verzoek.
42	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	AanbestedingsleidraadSubgunningscriterium 2 – functies binnen perceel 2	In de aanbestedingsleidraad bij Subgunningscriterium 2: Samenwerking en communicatie, wordt onder punt 1 als voorbeeld verwezen naar functies zoals 'curriculumontwikkelaar' en 'onderwijskundig onderzoeker'. Aangezien perceel 2 betrekking heeft op de werving en selectie van communicatieprofessionals (zoals communicatiemedewerker en communicatieadviseur), ontvangen wij graag een toelichting op hoe deze voorbeelden zich verhouden tot de scope van perceel 2. Kunt u bevestigen dat inschrijvers voor perceel 2 de uitwerking toespitsen op de relevante communicatieprofielen?	Aanbestedende dienst bevestigt dat dit dient te worden gecorrigeerd, en zal dit aanpassen in de aanbestedingsleidraad.
43	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad3.4.3. Geschiktheidseisen: Technische en beroepsbekwaamheid - Kerncompetenties perceel 2	Kunt u nader toelichten hoe de eis dat referentieopdrachten een minimale looptijd van 12 maanden moeten hebben, zich verhoudt tot de aard van de werkzaamheden binnen perceel 2, in het bijzonder ten aanzien van de werving en selectie van vaste communicatieprofessionals? Voor kerncompetentie 2 geldt dat het hier gaat om het succesvol werven en plaatsen van vaste medewerkers, waarbij de feitelijke opdracht (het search- en selectieproces) in de praktijk vaak kortcyclisch is en niet noodzakelijk een doorlopende looptijd van 12 maanden kent. In dat licht lijkt de eis van een minimale looptijd van 12 maanden mogelijk niet goed aansluitend op de gangbare uitvoeringspraktijk binnen dit type dienstverlening. Kunt u toelichten wat precies wordt bedoeld met de eis "looptijd van minimaal 12 maanden" in relatie tot kerncompetentie 2? Daarbij vernemen wij graag of ook wordt bedoeld dat sprake kan zijn van een structurele samenwerking met een opdrachtgever gedurende minimaal 12 maanden, waarbij binnen die samenwerking meerdere wervings- en selectieopdrachten zijn uitgevoerd, en of dit door de Aanbestedende dienst als voldoende wordt beschouwd om aan de eis te voldoen.	Zie antwoord vraag 29.
44	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad11.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u aangeven of is onderzocht of de doelstellingen van de aanbesteding mogelijk beter kunnen worden geborgd door het aantal leveranciers te verruimen naar bijvoorbeeld twee of drie partijen, zodat ook gedurende de uitvoering sprake blijft van voldoende marktwerking, risicospreiding en optimale kans op het aanreiken van de best passende kandidaten? Indien dit is overwogen, vernemen wij graag de onderbouwing van de gemaakte keuze voor één leverancier.	Aanbestedende dienst heeft deze afweging gedurende de strategievorming zorgvuldig onderzocht. Daarbij is bewust gekozen voor één leverancier, omdat de aanbestedende dienst nadrukkelijk op zoek is naar een strategische partnerrelatie. Van belang hierbij is dat de leverancier de organisatie, de dynamiek en de specifieke inhuurbehoefte goed leert doorgronden en in staat is om duurzaam kwalitatief passende inhuurprofessionals aan te dragen. De aanbestedende dienst is van oordeel dat deze doelstellingen beter kunnen worden gerealiseerd binnen een samenwerking met één contractpartij, waarbij sprake is van duidelijke regie, eenduidige verantwoordelijkheid en een intensieve samenwerking. Daarbij is tevens meegewogen dat één leverancier efficiëntere processen, kortere communicatielijnen en een consistentere dienstverlening mogelijk maakt.
45	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad11.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u toelichten hoe de Aanbestedende dienst de continuïteit, leveringszekerheid en risicobeheersing waarborgt bij de keuze om perceel 2 volledig bij één leverancier onder te brengen, terwijl dit perceel zowel de inhuur van communicatieprofessionals als de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals omvat? Wij zien hierin een potentiële kwetsbaarheid, aangezien afhankelijkheid van één enkele leverancier kan leiden tot risico's op het gebied van continuïteit, kwaliteit, beschikbaarheid van kandidaten en onderhandelingspositie gedurende de contractperiode. Zeker gezien het specialistische karakter van communicatieprofessionals en het gecombineerde belang van zowel tijdelijke als vaste invulling, kan dit de flexibiliteit en marktwerking beperken. Is overwogen om perceel 2 verder te splitsen of met meerdere leveranciers te werken om deze risico's te mitigeren? Zo nee, kunt u de overwegingen hiervoor nader toelichten?	Zie antwoord vraag 44.
46	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad11.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u nader toelichten hoe de keuze voor het aantal van één leverancier binnen perceel 2 zich verhoudt tot de doelstellingen van de aanbesteding, in het bijzonder ten aanzien van continuïteit van dienstverlening, optimale marktbenutting en het tijdig en kwalitatief aanreiken van de best passende communicatieprofessionals? Wij zien daarbij een mogelijke kwetsbaarheid in de keuze voor een single-supplier constructie, omdat de volledige uitvoering van zowel de inhuur van communicatieprofessionals als de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals afhankelijk wordt gemaakt van één partij. Dit kan gevolgen hebben voor de robuustheid van de dienstverlening, zeker in een krappe arbeidsmarkt waar meerdere gespecialiseerde partijen gezamenlijk vaak een bredere kandidatenpool en snellere match kunnen realiseren. Kunt u aangeven of is overwogen om het aantal leveranciers te verruimen naar bijvoorbeeld twee of drie leveranciers, zodat de doelstellingen van de aanbesteding beter geborgd kunnen worden door middel van risicospreiding, concurrentiedruk tijdens de uitvoering en het vergroten van de toegang tot geschikte kandidaten? Indien deze afweging is gemaakt, vernemen wij graag de onderbouwing daarvan in relatie tot de gestelde doelstellingen.	Zie antwoord vraag 44.

47	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 1.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u aangeven of de Aanbestedende dienst openstaat voor een verruiming van het aantal te contracteren leveranciers binnen perceel 2, bijvoorbeeld van één leverancier naar twee of drie leveranciers, met als doel de continuïteit en leveringszekerheid in de toekomst verder te versterken? Wij zien hierbij een mogelijke kwetsbaarheid in een single-supplier constructie, omdat de uitvoering van zowel de inhuur van communicatieprofessionals als de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals volledig afhankelijk wordt van één opdrachtnemer. Dit brengt inherente risico's met zich mee, zoals onder andere het wegvalen van een leverancier door faillissement, fusie, capaciteitsproblemen of structurele onderprestatie, waardoor de dienstverlening direct onder druk kan komen te staan. Kunt u toelichten of deze risico's zijn gekwantificeerd of beoordeeld in de besluitvorming, en op welke wijze deze zijn meegewogen in de keuze voor één leverancier? Indien dit niet het geval is, vernemen wij graag of de Aanbestedende dienst bereid is deze afweging alsnog te herzien en te bezien of een constructie met twee of drie leveranciers (bijvoorbeeld via rangorde- of mini-competitie-model) beter aansluit bij de doelstellingen ten aanzien van continuïteit, marktwerking en het voorzien van de best passende kandidaten.	Zie antwoord vraag 44.
48	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 1.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u toelichten hoe de Aanbestedende dienst de continuïteit, leveringszekerheid en risicobeheersing waarborgt bij de keuze om perceel 2 volledig bij één leverancier onder te brengen, terwijl dit perceel zowel de inhuur van communicatieprofessionals als de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals omvat? Wij zien hierin een potentiële kwetsbaarheid, aangezien afhankelijkheid van één enkele leverancier kan leiden tot risico's op het gebied van continuïteit, kwaliteit, beschikbaarheid van kandidaten en onderhandelingspositie gedurende de contractperiode. Zeker gezien het specialistische karakter van communicatieprofessionals en het gecombineerde belang van zowel tijdelijke als vaste invulling, kan dit de flexibiliteit en marktwerking beperken. Is overwogen om perceel 2 verder te splitsen of met meerdere leveranciers te werken om deze risico's te mitigeren? Zo nee, kunt u de overwegingen hiervoor nader toelichten?	Zie antwoord vraag 44.
49	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 1.2 De opdracht-keuze voor één leverancier	Kunt u toelichten op basis van welke proportionaliteits- en marktoverwegingen is besloten om perceel 2 volledig aan één leverancier te gunnen, in plaats van te kiezen voor een multi-supplier constructie waarbij meerdere leveranciers worden gecontracteerd? Gezien de aard van perceel 2 — bestaande uit zowel de inhuur van communicatieprofessionals als de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals — kan het onderbrengen van deze volledige dienstverlening bij één exclusieve leverancier leiden tot een verhoogde afhankelijkheid van één partij. Dit brengt mogelijke risico's met zich mee op het gebied van continuïteit, leveringszekerheid, kwaliteit van dienstverlening en toegang tot een bredere kandidatenmarkt. Binnen vergelijkbare opdrachten in de markt wordt regelmatig gekozen voor een constructie met meerdere leveranciers, bijvoorbeeld via rangorde, mini-competitie of een verdeling op specialisme, om risico's te spreiden en flexibiliteit te vergroten. Kunt u nader toelichten waarom in deze aanbesteding niet voor een dergelijke constructie is gekozen en op welke wijze de Aanbestedende dienst deze risico's heeft gemitigeerd?	Zie antwoord vraag 44.
50	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 1.2 Beoordelingscommissie	Kunt u toelichten hoe de beoordelingscommissie is samengesteld en op welke wijze de individuele leden onafhankelijk en afzonderlijk tot hun beoordeling komen, teneinde (de schijn van) belangenverstrengeling en eventuele voorkeursbehandeling – in het bijzonder ten aanzien van zittende leveranciers – te voorkomen? Daarnaast vernemen wij graag welke waarborgen worden toegepast tijdens de consensusfase om te voorkomen dat (onbewuste) voorkeuren of belangen – bijvoorbeeld voortvloeiend uit eerdere samenwerking met zittende leveranciers – doorwerken in de uiteindelijke gezamenlijke eindscore. Kunt u, mede in het licht van de beschreven beoordelingsmethodiek (individuele beoordeling gevolgd door consensusvorming), nader toelichten op welke wijze wordt geborgd dat de individuele waarderingen van commissieleden daadwerkelijk onafhankelijk tot stand komen en niet (direct of indirect) worden beïnvloed door bestaande relaties, in het bijzonder met zittende leveranciers?	De beoordelingscommissie bestaat uit medewerkers vanuit HR, bedrijfsvoering en communicatie. Er zijn twee externe inkoopadviseurs aangesloten om de objectiviteit gedurende de beoordeling te borgen.
51	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 1.2 Verruiming omvang / bijlage Sub-gunningscriterium 1	Kan Opdrachtgever toelichten of de maximale omvang van vier (4) A4 voor Sub-gunningscriterium 1 als richtlijn dient, of als harde limiet wordt gehanteerd, mede gelet op de gevraagde uitwerking van het werving-, selectie- en contracteringsproces binnen perceel 2? Opdrachtnemer constateert dat het sub-gunningscriterium betrekking heeft op meerdere complexe processtappen, vanaf inhuurbehoefte tot en met contractering en nazorg, en dat perceel 2 daarnaast twee wezenlijk verschillende dienstverleningsvormen omvat, te weten: - inhuur van communicatieprofessionals, en - werving & selectie van vaste communicatieprofessionals. Indien deze processen afzonderlijk en onderscheidend dienen te worden uitgewerkt, acht Inschrijver het lastig om dit binnen de huidige maximale omvang van vier (4) A4 op een zodanig volledig, specifiek en beoordeelbaar niveau te beschrijven dat recht wordt gedaan aan de beoordelingscriteria (specifiek, realistisch, haalbaar, effectief, volledig en consistent). Kan Opdrachtgever in dit kader overwegen om voor Inschrijvers: de maximale omvang te verruimen naar 6 A4 óf toe te staan dat er een bijlage van maximaal twee A4 wordt toegevoegd waarin de processtappen schematisch en visueel worden uitgewerkt? Een dergelijke aanpassing zou naar verwachting bijdragen aan een beter gestructureerde en meer transparante uitwerking van de processen, waarbij de beoordelaars tevens beter in staat worden gesteld de verschillen en samenhang tussen de twee dienstverleningsvormen te beoordelen.	Zie antwoord vraag 13.

52	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.3. (Sub)gunningscriterium 1: Werving-, selectie- en contracteringsproces - één of twee procesbeschrijvingen	Kan Opdrachtgever toelichten of Sub-gunningscriterium 1 (Werving-, selectie- en contracteringsproces) betrekking heeft op zowel de inhuur van communicatieprofessionals als op de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals, zoals opgenomen binnen perceel 2? Opdrachtnemer constateert dat perceel 2 expliciet bestaat uit twee onderscheiden vormen van dienstverlening, te weten: • Inhuur van communicatieprofessionals (tijdelijke inzet; detachering en/of zzp), en • Werving & selectie van vaste communicatieprofessionals (instroom bij Opdrachtgever). In de praktijk betreffen dit twee wezenlijk verschillende processen, met elk een eigen werkwijze, doorlooptijd, contracteringsvorm, risicoprofiel en mate van begeleiding en nazorg. In dat licht rijst de vraag in hoeverre het gevraagde 'werving-, selectie- en contracteringsproces' binnen Sub-gunningscriterium 1 op beide onderdelen dient te worden uitgewerkt, en zo ja, of Opdrachtgever verwacht dat inschrijvers deze processen afzonderlijk en onderscheidend beschrijven. Kan Opdrachtgever bevestigen of: • Twee separate procesbeschrijvingen (voor inhuur en voor werving & selectie van vaste professionals) worden verwacht - OF • Een geïntegreerde beschrijving volstaat, en hoe in dat geval wordt omgegaan met de verschillen tussen beide dienstverleningsvormen in de beoordeling?	Aanbestedende dienst geeft aan dat twee separate procesbeschrijvingen (voor inhuur en voor werving & selectie van vaste professionals) worden verwacht.
53	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.3. Begripsbepaling - verduidelijking begripsbepalingen perceel 2 (incl. contractvormen)	Kan Opdrachtgever nader toelichten hoe het onderscheid tussen 'inhuur van communicatieprofessionals' en 'werving & selectie van vaste communicatieprofessionals' binnen perceel 2 dient te worden geïnterpreteerd, mede in relatie tot de huidige begripsbepalingen? Opdrachtnemer constateert dat in de begripsbepalingen uitsluitend wordt verwezen naar: • Een Kandidaat, gedefinieerd als een persoon die wordt voorgesteld voor tijdelijke externe inhuur, en • Een vaste communicatieprofessional, gedefinieerd als een professional die in dienst treedt bij de Aanbestedende dienst. Daarbij ontbreekt een nadere duiding van de verschillende contractvormen die onder 'inhuur' kunnen vallen. In de praktijk kan inhuur van communicatieprofessionals immers plaatsvinden via verschillende constructies, zoals: • Detachering (professionals in dienst bij opdrachtnemer; werkgeversmodel), en/of • Inzet van zelfstandigen (zzp'ers), waarbij opdrachtnemer bemiddelt en contracteert binnen de geldende wet- en regelgeving. Het ontbreken van deze nadere specificatie kan leiden tot onduidelijkheid over verantwoordelijkheden, risicoverdeling (bijvoorbeeld werkgeverschap en DBA-risico's) en de wijze van tarifiering. Ten behoeve van een eenduidige interpretatie en uitvoering stelt opdrachtnemer voor om het onderscheid als volgt te verduidelijken: • Inhuur van communicatieprofessionals: tijdelijke inzet via opdrachtnemer, waarbij expliciet onderscheid wordt gemaakt tussen - detachering (werkgeversmodel) en - eventuele inzet van zzp'ers; • Werving & selectie van vaste communicatieprofessionals: dienstverlening gericht op instroom bij Opdrachtgever. Kan Opdrachtgever bevestigen of deze nadere duiding aansluit bij de beoogde invulling van perceel 2, en indien dit niet het geval is, de definities en toegestane contractvormen nader specificeren, zodat voor iedereen de gevraagde dienstverlening duidelijk is?"	De volgende verdeling kan worden aangehouden: Ten behoeve van een eenduidige interpretatie en uitvoering stelt opdrachtnemer voor om het onderscheid als volgt te verduidelijken: 1. Inhuur van communicatieprofessionals: tijdelijke inzet van professionals via opdrachtnemer, waarbij sprake kan zijn van: • Detachering (professionals in dienst bij opdrachtnemer; werkgeversmodel), en/of • Inzet van zelfstandigen (zzp'ers), waarbij opdrachtnemer bemiddelt en contracteert, met inachtneming van relevante wet- en regelgeving (zoals DBA); 2. Werving & selectie van vaste communicatieprofessionals: dienstverlening gericht op het werven en selecteren van kandidaten die na succesvolle afronding van de procedure rechtstreeks in dienst treden bij Opdrachtgever.
54	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.3. Begripsbepaling - Definities inhuur vs. werving & selectie (perceel 2)	Kan Opdrachtgever bevestigen hoe het onderscheid tussen 'inhuur van communicatieprofessionals' en 'werving & selectie van vaste communicatieprofessionals' binnen perceel 2 dient te worden geïnterpreteerd? Opdrachtnemer constateert dat binnen de uitvraag sprake is van verschillende vormen van dienstverlening, die in de praktijk ook verschillen in contractvorm, verantwoordelijkheden en prijsopbouw. Ten behoeve van een eenduidige interpretatie en uitvoering stelt opdrachtnemer voor om het onderscheid als volgt te definiëren: • Inhuur van communicatieprofessionals: tijdelijke inzet van professionals via opdrachtnemer, waarbij sprake kan zijn van: • Detachering (professionals in dienst bij opdrachtnemer; werkgeversmodel), en/of • Inzet van zelfstandigen (zzp'ers), waarbij opdrachtnemer bemiddelt en contracteert, met inachtneming van relevante wet- en regelgeving (zoals DBA); • Werving & selectie van vaste communicatieprofessionals: dienstverlening gericht op het werven en selecteren van kandidaten die na succesvolle afronding van de procedure rechtstreeks in dienst treden bij Opdrachtgever. Kan Opdrachtgever bevestigen dat deze interpretatie aansluit bij de beoogde invulling van perceel 2, en indien dit het geval is, deze definities op laten nemen, in de begripsbepaling?	Zie antwoord vraag 53.

55	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van Eisen Bis 6.5	Door nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving en wijzigingen in de ABU-cao heeft de Flexibele Arbeidskracht in bepaalde situaties recht op loon over de uren, die - als gevolg van een oorzaak die niet in onze invloedssfeer of die van de Flexibele Arbeidskracht ligt - niet zijn gewerkt. Wij achten het redelijk dat deze uren aan u kunnen worden doorberekend, te meer daar hiervoor geen, althans geen afdoende voorziening is opgenomen in onze tariefstelling. Wij missen hierover een bepaling in de aanbestedingsstukken en wijzen u daarom graag op het volgende. De uren waarop de Flexibele Arbeidskrachten recht heeft betreft: 1) De wettelijke minimumduur van 3 uur per dienst. 2) Uren waarvoor de Flexibele Arbeidskracht al was opgeroepen, maar die te laat zijn afgezegd of gewijzigd: oproepkrachten hebben sinds 1 januari 2020 (WAB) al recht op uitbetaling van deze uren, maar vanaf 1 augustus 2022 geldt dat ook voor andere werknemers met grotendeels onvoorspelbare werktijden (Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Het afzeggen of muteren van diensten vindt plaats door of op initiatief van Opdrachtgever. Inschrijver heeft hier geen invloed op. 3) Wettelijk voorgeschreven/ met u afgesproken uren: indien met u een urengarantie is afgesproken, heeft een betreffende Flexibele Arbeidskracht recht op het overeengekomen aantal uren, mits er een loondoorbetalingsplicht geldt ten opzichte van de Flexibele Arbeidskracht. Daarnaast hebben oproepkrachten op grond van de wet na 12 maanden recht op (loon over) een vast aantal uren. Doorgaans bieden wij met het oog hierop of om andere redenen in overleg met onze opdrachtgevers reeds eerder een gegarandeerd aantal uren aan. Dit aantal uren wordt met u afgesteld of - bij een aanbod na 12 maanden - door de wet bepaald. Voor onze opdrachtgevers ligt hier ook een verantwoordelijkheid, zij bepalen immers - direct of indirect - de daadwerkelijk inzet van de medewerker. Dit geldt uiteraard niet voor uren die niet zijn gewerkt als gevolg van verlof, ziekte, feestdagen of gebrek aan beschikbaarheid van de Flexibele Arbeidskracht (deze uren zijn inbegrepen in het tarief of hierover bestaat geen recht op loon). 4) Uren besteed aan verplichte scholing: volgens wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient wettelijk of bij cao verplichte scholing kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd te worden aangeboden. Dient de Flexibele Arbeidskracht dergelijke scholing te volgen om zijn/haar functie bij uw organisatie te kunnen (blijven) uitoefenen, dan dienen de opleidingsuren te worden doorbetaald. Kunt u bevestigen dat ook de bovengenoemde uren kunnen worden doorberekend?	Aanbestedende dienst maakt geen gebruik van uitzendkrachten. Verder gaat eis 6.5 over mogelijke indexatieverzoeken. Aanbestedende dienst begrijpt niet waar deze vraag vandaan komt.
56	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van Eisen Bis 6.5	U schrijft onder Eisen indexatie 'Indexatie van uurtarieven mag uitsluitend worden toegepast als de betreffende kandidaat minimaal één (1) jaar aaneengesloten werkzaam is geweest bij de Opdrachtgever. Ook hierbij geldt dat de eerste mogelijkheid tot indexatie 1 januari 2028 is of bij de eerstvolgende verlenging van de nadere overeenkomst na deze datum. Inschrijver begrijpt deze bepaling, maar merkt op dat bij inzet van medewerkers in loondienst gedurende de looptijd van de overeenkomst kostenstijgingen kunnen optreden als gevolg van wijzigingen in CAO-afspraken, wet- en regelgeving of andere arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen. In de markt is het gebruikelijk dat dergelijke onvoorziene en verplichte kostenstijgingen – op het moment van inwerkingtreding – kunnen worden doorbelast. Opdrachtnemer verzoekt Opdrachtgever te bevestigen of zij bereid is om, naast de opgenomen indexatiemogelijkheid vanaf 1 januari 2028, gedurende de looptijd van de overeenkomst een tariefaanpassing toe te staan bij wanneer aantoonbare kostenstijgingen ontstaan als gevolg van onder andere: • wijzigingen in toepasselijke CAO-afspraken (bijvoorbeeld structurele loonsverhogingen, aanpassingen in vergoedingen zoals reis- of thuiswerkvergoeding, of eenmalige uitkeringen); • wijzigingen in de CAO voor Uitzendkrachten, waaronder wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, inlenersbeloning, pensioenkosten of fase-indeling; • wijzigingen in wet- en regelgeving, waaronder sociale en fiscale wetgeving of verplichte verzekeringen; • aantoonbare kostenstijgingen in verband met wettelijke of cao-verplichte voorzieningen, bijvoorbeeld op het gebied van scholing, verzuim, inactiviteit of afvloeiing.	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel. Deze eis is zorgvuldig opgesteld en behoudt het jaarlijkse indexatiemoment.
57	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad Functieniveau en inschaling communicatieprofessionals	Kan Opdrachtgever toelichten binnen welke salarisschalen de gevraagde communicatieprofessionals worden gepositioneerd, in het bijzonder voor de rollen van Communicatiemedewerker en (medior) / (senior) Communicatieadviseur? Opdrachtnemer constateert dat deze functietitels in de praktijk verschillende senioriteitsniveaus kunnen omvatten, variërend van uitvoerend tot strategisch niveau, hetgeen directe invloed heeft op het bijbehorende uurtarief en de inzet van kandidaten. Ten behoeve van een eenduidige interpretatie van de uitvraag en het kunnen aanbieden van passende en marktconforme kandidaten, verzoekt opdrachtnemer om nadere duiding van het beoogde functieniveau, bijvoorbeeld door middel van een indicatie van de bijbehorende salarisschalen (bijvoorbeeld schaalindeling conform cao of functiewaardering).	Aanbestedende dienst heeft de cao SLO toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten.
58	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad CAO SLO – functieniveaus en salarisschalen communicatieprofielen	In de aanbestedingsdocumenten wordt verwezen naar de te leveren communicatiefuncties binnen perceel 2, te weten communicatiemedewerker en communicatieadviseur. De door ons gehanteerde salaristabel 2026 is afkomstig uit de CAO van Stichting Leerplanontwikkeling en maakt geen onderdeel uit van de aanbestedingsdocumenten zelf. Kunt u specificeren binnen de aanbestedingsdocumenten welke functieniveaus en bijbehorende salarisschalen gehanteerd dienen te worden voor de genoemde functies (Communicatiemedewerker / Communicatieadviseur) Daarnaast vernemen wij graag of het mogelijk is om deze salaristabel en bijbehorende functieniveaus alsnog expliciet op te nemen in de aanbestedingsdocumentatie, zodat alle inschrijvers uitgaan van een gelijk en eenduidig referentiekader.	Zie antwoord vraag 57.

59	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad Functieniveau en inschaling communicatieprofessionals	Kan Opdrachtgever toelichten binnen welke salarisschalen de gevraagde communicatieprofessionals worden gepositioneerd, in het bijzonder voor de rollen van Communicatiemedewerker en (medior) / (senior) Communicatieadviseur? Opdrachtnemer constateert dat deze functietitels in de praktijk verschillende senioriteitsniveaus kunnen omvatten, variërend van uitvoerend tot strategisch niveau, hetgeen directe invloed heeft op het bijbehorende uurtarief en de inzet van kandidaten. Ten behoeve van een eenduidige interpretatie van de uitvraag en het kunnen aanbieden van passende en marktconforme kandidaten, verzoekt opdrachtnemer om nadere duiding van het beoogde functieniveau, bijvoorbeeld door middel van een indicatie van de bijbehorende salarisschalen (bijvoorbeeld schaalindeling conform cao of functiewaardering). Kan Opdrachtgever in dit kader bevestigen of voor de rol van (senior) Communicatieadviseur bijvoorbeeld gedacht wordt aan functies op schaal 11-niveau of vergelijkbaar, of anderszins aangeven welke schaal wordt gehanteerd?	Zie antwoord vraag 57 en bijlage functiehandboek.
60	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.4.3. Geschiktheidseisen: Technische en beroepsbekwaamheid	U vraagt in een uw Kerncompetenties Perceel 2 naar kennis en ervaring met het op basis van een zoekprofiel werven, selecteren en succesvol plaatsen, binnen een (raam)overeenkomst, van extern ingehuurde medewerkers met een minimale Opdrachtwaarde van €414.000 exclusief btw per jaar. Het betreft hier extern ingehuurde medewerkers, waarbij minimaal de volgende functies zijn geleverd: Communicatieadviseur en Communicatiemedewerker of vergelijkbare rollen. Kunt u ons de functieprofielen van deze functies verstrekken?	Zie bijlage 13 aanbestedingsdocumenten.
61	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad Paragraaf 3.4.3 (Technische en beroepsbekwaamheid) - geschiktheidseisen (kerncompetenties perceel 2)	U vraagt specifiek naar 'Communicatieadviseur' en 'Communicatiemedewerker' of vergelijkbare rollen? Om onze dienstverlening gericht en inhoudelijk passend te kunnen toelichten, is het essentieel dat u concrete functieprofielen als bijlage verstrekt. Deze informatie stelt ons in staat om op een realistische wijze te schetsen hoe wordt geborgd dat wordt voldaan aan de eisen uit het Programma van Eisen. Het verstrekken van deze profielen bevordert daarnaast de transparantie en eerlijke concurrentie, doordat alle inschrijvers over dezelfde informatie beschikken en hun voorstel op gelijkwaardige wijze kunnen onderbouwen. Wij verzoeken u deze informatie te verstrekken.	Zie antwoord vraag 60.
62		Aanbestedingsleidraad Paragraaf 3.4.3 (Technische en beroepsbekwaamheid) - geschiktheidseisen (kerncompetenties perceel 2)	Kan Opdrachtgever nadere toelichting geven op de in paragraaf 3.4.3 (Technische en beroepsbekwaamheid) gevraagde kerncompetentie voor perceel 2, in het bijzonder ten aanzien van de functies 'Communicatieadviseur' en 'Communicatiemedewerker' of vergelijkbare rollen? Opdrachtnemer constateert dat deze functietitels in de praktijk breed worden geïnterpreteerd en dat de inhoud, senioriteit en complexiteit van dergelijke rollen per organisatie aanzienlijk kunnen verschillen. Voor een eenduidige interpretatie van de gevraagde kerncompetentie en het kunnen aanleveren van goed vergelijkbare referenties is het van belang dat duidelijk is welke functie-inhoud en niveau door Opdrachtgever wordt beoogd. Kan Opdrachtgever in dit kader (voorbeeld)profielen, functieomschrijvingen of nadere duiding verstrekken van de bedoelde functies, dan wel toelichten op basis van welke criteria wordt beoordeeld of sprake is van 'vergelijkbare rollen'?	Zie antwoord vraag 60.
63	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van Eisen Bis 6.7 – schrappen minimale inzetduur bij indexatie	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de eis 6.7 in het PvE 'indexatie van uurtarieven uitsluitend is toegestaan indien een kandidaat minimaal één (1) jaar aaneengesloten werkzaam is geweest bij de Opdrachtgever', zich verhoudt tot de feitelijke (cao-)gebonden loonontwikkelingen en andere niet-beïnvloedbare kostenstijgingen die zich ook binnen een kortere periode kunnen voordoen? Opdrachtnemer constateert dat binnen de relevante cao sprake is van structurele en periodieke loonstijgingen (zoals jaarlijkse periodieken en structurele verhogingen), die zich niet beperken tot een inzetduur van één jaar. In combinatie met het feit dat indexatie bovendien pas mogelijk is vanaf 1 januari 2028, kan dit ertoe leiden dat kostenstijgingen gedurende een langere periode niet kunnen worden doorvertaald. In dat licht rijst de vraag in hoeverre de voorwaarde van een minimale inzetduur van één jaar proportioneel is en aansluit bij een evenwichtige risicoverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. •Bis Opdrachtgever in dit kader bereid te heroverwegen om deze minimale inzetduur te laten vervallen, zodat indexatie kan plaatsvinden op basis van feitelijke kostenontwikkelingen gedurende de looptijd van de inzet, en daarmee een marktconforme en uitvoerbare tariefstructuur wordt geborgd?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel.

64	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van Eisen 6. Commercieel - indexatie en cao-ontwikkelingen	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de in de aanbestedingsstukken opgenomen indexatieregeling, waarbij uitsluitend indexatie van het opslagtariet plaatsvindt op basis van de Dienstenprijzenindex (DPI) en pas vanaf 1 januari 2028, zich verhoudt tot de feitelijke loonontwikkelingen binnen de sector? Opdrachtnemer heeft kennisgenomen van de cao SLO 2025–2026, welke op 24 februari 2025 is afgesloten en loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. Binnen deze cao is reeds sprake van substantiële en structurele loonontwikkelingen, waaronder: • Een structurele verhoging van de salarisschalen met 5,5% per 1 januari 2025; • Een structurele verhoging van de salarisschalen met 4% per 1 januari 2026; • Een eenmalige uitkering van €900 bruto in december 2025; • Daarnaast jaarlijkse periodieke salarisverhogingen (bij voldoende functioneren), doorgaans in augustus. Voor de periode na 2026 bestaat momenteel geen inzicht in verdere cao-ontwikkelingen. Op basis van historische ontwikkelingen is het echter aannemelijk dat ook in 2027 (bijvoorbeeld per januari en via periodieken in augustus) verdere loonstijgingen zullen plaatsvinden. In dat licht rijst de vraag in hoeverre de huidige indexatieregeling – waarbij indexatie pas mogelijk is per 1 januari 2028 en uitsluitend ziet op het opslagtariet – voldoende aansluit bij deze (deels cao-rechtelijk bepaalde en niet-beïnvloedbare) kostenontwikkelingen. Dit betekent immers dat meerdere loonstijgingen gedurende de looptijd niet of slechts zeer beperkt kunnen worden doorvertaald in de tarieven. Kan Opdrachtgever toelichten hoe deze systematiek wordt geacht proportioneel te zijn en een evenwichtige risicoverdeling te waarborgen, en is Opdrachtgever bereid te heroverwegen om: • Cao-gebonden loonontwikkelingen expliciet te betrekken in de indexatiemogelijkheden gedurende de looptijd, en/of • Indexatie niet uitsluitend te beperken tot het opslagtariet, maar (deels) ook toe te passen op het onderliggende uurtariet (zoals marktconform is in de markt bij werving en selectie voor inhuur professionals), zodat een marktconforme en uitvoerbare tariefstructuur kan worden geborgd?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel.
65	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad Verruiming paginaomvang – Sub-gunningscriterium 2 (samenwerking & communicatie)	Kan Opdrachtgever toelichten in hoeverre de maximale omvang van twee (2) A4 voor Sub-gunningscriterium 2 toereikend wordt geacht om een volledig, specifiek en onderscheidend beeld te geven van de gevraagde onderdelen, waaronder samenwerkingsvisie, operationele aanpak, risicoanalyse, organisatiestructuur en escalatieprocedure? Gelet op de breedte van dit criterium, waarin zowel strategische samenwerking, het doorgronden van de organisatie en functies, het identificeren en beheersen van risico's als de interne governance en escalatiestructuur dienen te worden beschreven, rijst de vraag in hoeverre de huidige 2 pagina's beperking voldoende ruimte biedt om deze elementen op een voldoende gedetailleerd en onderscheidend niveau uit te werken. Daarbij is relevant dat het beoordelingskader nadrukkelijk vraagt om een antwoord dat specifiek, realistisch, haalbaar, effectief, volledig en consistent is en dat inschrijvers moet overtuigen van de geschiktheid van hun aanpak. In dat licht kan een zeer beperkte ruimte mogelijk leiden tot sterk gecomprimeerde beantwoording, waardoor verschillen tussen inschrijvers minder goed zichtbaar worden. Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten of is overwogen dat de huidige beperking invloed kan hebben op de vergelijkbaarheid en differentiatie tussen inschrijvingen, en is Opdrachtgever bereid te heroverwegen of verruiming van de omvang beter aansluit bij de beoogde beoordelingsdoelstelling? Zo ja, kunt u dit verruimen naar 3 A4?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met een verruiming naar drie (3) A4, en past dit aan in de documenten.
66	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad Verruiming paginaomvang subgunningscriterium 1	Kan Opdrachtgever toelichten in hoeverre de gestelde maximale omvang van vier (4) A4 voor Sub-gunningscriterium 1 in verhouding staat tot de breedte en diepgang van de gevraagde onderdelen, waarin zowel het volledige werving-, selectie- en contracteringsproces, sourcingstrategie, inzet van data en technologie, tarieftransparantie, ontzorging via tooling als fallback-scenario's dienen te worden uitgewerkt? Gelet op de omvang en integraliteit van deze aspecten rijst de vraag in hoeverre de huidige pagina beperking voldoende ruimte biedt om een volledig, specifiek en onderscheidend beeld te geven van de werkwijze en toegevoegde waarde van inschrijvers, zoals gevraagd in het beoordelingskader (specifiek, realistisch, haalbaar, effectief, volledig en consistent). Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten of is overwogen dat een beperkte pagina omvang mogelijk ten koste kan gaan van de diepgang en vergelijkbaarheid van inschrijvingen, en is Opdrachtgever bereid te heroverwegen of verruiming van de maximale omvang (bijvoorbeeld naar 6 A4) passender zou zijn om een gelijkwaardig en goed beoordeelbaar niveau van inschrijvingen te waarborgen?"	Zie antwoord vraag 13.
67	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisen 12 (verschil 1.000 uur / 1.040 uur)	Kan Opdrachtgever toelichten wat de achtergrond en rationale is van het onderscheid tussen de in Eis 12.1 genoemde 1.000 uur en de in de verplichting richting contractant genoemde 1.040 uur voor kosteloze overname van Professionals? Opdrachtnemer merkt op dat er hierdoor sprake lijkt van twee verschillende overnamemomenten binnen dezelfde contractuele systematiek, hetgeen vragen oproept over de eenduidigheid en uitvoerbaarheid van deze bepaling. In het kader van transparantie, proportionaliteit en eenduidige contractuitvoering is het in beginsel gebruikelijk dat één uniform en helder criterium wordt gehanteerd voor overnamevoorwaarden, zodat interpretatieverschillen en uitvoeringsrisico's worden voorkomen. Is Opdrachtgever bereid te overwegen om deze systematiek te uniformeren naar één eenduidige maatstaf voor alle betrokken contractpartijen, waar overname na 2.080 uur gangbaar is?	Zie antwoord vraag 4.

68	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisen Eis 12 (overname en detavast-constructie)	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de in Eis 12 opgenomen bepalingen inzake kosteloze overname na 1.000/1.040 uur en het volledig uitsluiten van een concurrentie- of relatiebeding zich verhouden tot de expliciete ambitie om voor de inhuur en werving & selectie van communicatieprofessionals bij voorkeur gebruik te maken van gespecialiseerde partijen? Opdrachtnemer begrijpt uit de aanbestedingsstukken dat Opdrachtgever inzet op samenwerking met gespecialiseerde dienstverleners in de markt voor communicatieprofessionals. Deze markt kenmerkt zich doorgaans door detachings- en specialistische bemiddelingsconstructies, waarbij sprake is van substantiële investeringen in werving, selectie, screening, opleiding en duurzame inzetbaarheid van professionals. Binnen dit segment geldt dat overname van professionals niet de standaard intentie is, tenzij vooraf expliciet wordt gekozen voor een detavast-constructie. In dat geval wordt dit bij de uitvraag duidelijk gecommuniceerd, zodat partijen hun propositie, tarieven en investeringsmodel hierop kunnen inrichten. In de overige gevallen wordt overname doorgaans pas overwogen na een langere inzetperiode (bijvoorbeeld circa 2080 uur), conform gebruikelijke praktijk binnen specialistische detachingsmodellen. De in Eis 12 gehanteerde systematiek van kosteloze overname na 1.000/1.040 uur lijkt daarmee eerder aan te sluiten bij een generiek uitzendmodel dan bij een specialistisch bureau voor communicatieprofessionals zoals door Opdrachtgever beoogd. Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten of wordt onderkend dat het hanteren van een generieke overnamebepaling niet aansluit bij dit specialistische marktsegment, en is Opdrachtgever bereid om deze systematiek te heroverwegen, bijvoorbeeld door uitsluitend bij vooraf expliciet gecommuniceerde detavast-opdrachten een afwijkend overnamekader toe te passen, en in overige gevallen aan te sluiten bij een meer gebruikelijke detachingspraktijk?	Zie antwoord vraag 4.
69	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisen Eis 12 Overname t.a.v. het werkgeversmodel	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de in Eis 12 opgenomen bepalingen inzake kosteloze overname na 1.000/1.040 uur en het uitsluiten van een concurrentie- of relatiebeding zich verhouden tot de aard van de beoogde dienstverlening, waarbij sprake is van inhuur van professionals die in dienst zijn bij opdrachtnemer en waarbij derhalve een werkgeversmodel van toepassing is? Opdrachtnemer gaat daarbij uit van een detachingsconstructie waarin professionals in loondienst zijn bij opdrachtnemer. Binnen dit werkgeversmodel investeert opdrachtnemer in werving, selectie, screening, opleiding en duurzame inzetbaarheid van deze professionals, met als doel langdurige inzet via de opdrachtnemer bij opdrachtgevers. In dat kader is de praktijk dat het in dienst nemen of overnemen van deze professionals door de opdrachtgever een directe impact heeft op dit werkgeversmodel en de gedane investeringen. Aangezien een overname na circa 1.000 uur neerkomt op ongeveer een half jaar inzet, terwijl de investering in werving, selectie en ontwikkeling gericht is op duurzame inzet over een langere periode. Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten hoe is geborgd dat Eis 12 proportioneel is en geen onbedoelde beperking vormt voor marktpartijen met een werkgeversmodel, en is Opdrachtgever bereid deze bepaling te heroverwegen, bijvoorbeeld door aansluiting te zoeken bij een realistischere inzetmaatstaf van circa 2.080 uur per jaar?	Zie antwoord vraag 4.
70	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisen Eis 12 (overname vs. gewenste marktpositie specialistische partijen)	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de in Eis 12 opgenomen bepalingen inzake kosteloze overname na 1.000/1.040 uur en het uitsluiten van een concurrentie- of relatiebeding zich verhouden tot de expliciete ambitie om voor de inhuur en werving & selectie van communicatieprofessionals bij voorkeur gebruik te maken van gespecialiseerde partijen? Opdrachtnemer begrijpt uit de aanbestedingsstukken dat Opdrachtgever inzet op samenwerking met gespecialiseerde dienstverleners in de markt voor communicatieprofessionals. Deze markt kenmerkt zich doorgaans door detachings- en specialistische bemiddelingsconstructies, waarbij sprake is van substantiële investeringen in werving, selectie, screening, opleiding en duurzame inzetbaarheid van professionals. De in Eis 12 gehanteerde systematiek van kosteloze overname na 1.000/1.040 uur en het volledig uitsluiten van enige vorm van bescherming van de arbeidsrelatie lijkt echter meer aan te sluiten bij een generiek uitzendmodel, waarin kortcyclische inzet en beperkte investeringsrisico's gangbaar zijn. Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten hoe deze bepaling zich verhoudt tot de gekozen marktbenadering van specialistische dienstverlening, en in hoeverre is onderkend dat binnen detachings- en specialistische modellen doorgaans andere afspraken gelden rondom overname (zoals langere termijnen of een redelijke overnamevergoeding), juist ter borging van investeringen in kwaliteit en ontwikkeling van professionals? Is Opdrachtgever bereid deze bepaling te heroverwegen, zodat deze beter aansluit bij de beoogde samenwerking met gespecialiseerde dienstverleners en de daarbij behorende investerings- en verdienmodellen?	Zie antwoord vraag 4.

71	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Prijsblad perceel 2 Staffel structuur (opslag in geval van inhuur punt 1 en 2 prijsblad). Verzoek tot heroverweging/schrappen	Kan Opdrachtgever toelichten wat de reden is achter de in het prijsblad gehanteerde stafelstructuur, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen opslagarieven voor de eerste 1.000 uur en de periode na 1.000 uur bij volledige werving, selectie en administratieve afhandeling? Deze stafel impliceert een afbouw van de vergoeding na verloop van tijd, terwijl de aard en intensiteit van de dienstverlening binnen werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals niet afneemt naarmate een kandidaat langer werkzaam is, maar juist stabiliseert of in veel gevallen toeneemt in toegevoegde waarde door opgebouwde kennis, ervaring en inbedding binnen de organisatie. Daarnaast is een dergelijke afbouwsystematiek niet gangbaar binnen de markt voor eigen werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals, waar doorgaans sprake is van een uniforme waardering van de dienstverlening gedurende de gehele looptijd, zonder stafel of tariefafbouw op basis van urenvolume. Eerder is sprake van in sommige gevallen stijgende tarieven als gevolg van inflatie, schaarste en functiegraad. Het is in dat licht niet gebruikelijk om een aflopende vergoeding neer te leggen op basis van urenvolume. Kan Opdrachtgever in dit kader toelichten hoe deze stafel zich verhoudt tot proportionaliteit en marktconformiteit, en is Opdrachtgever bereid deze stafel onder punt 1 en punt 2 te heroverwegen en te vervangen door een uniforme tariefstelsel die de dienstverlening gedurende de volledige looptijd gelijkwaardig waardeert?	Zie antwoord vraag 6.
72	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Prijsblad perceel 2 Woorstel wijziging prijsblad (bandbreedte / min-max model)	Is Opdrachtgever bereid te heroverwegen of het prijsblad voor perceel 2 voor de dienstverlening onder punt 1 en punt 2 kan worden aangepast naar een model met een minimale en maximale uurtariefbandbreedte, waarbinnen inschrijvers een marktconform en passend tarief kunnen aanbieden dat beter aansluit bij de aard en feitelijke intensiteit van de dienstverlening binnen werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals? De huidige structuur met afzonderlijke opslagcomponenten roept de vraag op in hoeverre deze voldoende recht doet aan de integrale en arbeidsintensieve aard van werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals, waarin sprake is van actieve werving, selectie, beoordeling en begeleiding van kandidaten. Ter marktindicatie worden voor communicatieprofessionals (interim) uurtarieven doorgaans gehanteerd binnen bandbreedtes van circa €65–€80 voor inhuur van communicatiemedewerker en communicatieadviseur, met bandbreedtes van circa €85–€95, en uitschieters tot circa €100–€115 per uur voor specialistische of senior communicatieprofielen. Is Opdrachtgever in dit kader bereid te heroverwegen of een model met integrale uurtarieven, dan wel een bandbreedtemodel (minimum–maximumtarief), beter aansluit bij de feitelijke dienstverlening en transparanter en proportioneel is dan het huidige model met afzonderlijke opslagcomponenten voor de dienstverlening onder punt 1 en punt 2?	Zie antwoord vraag 6.
73	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Prijsblad perceel 2 Wervolgvraag marktindicatie & bandbreedtes (punt 1 en 2)	Ter nadere onderbouwing van bovenstaande vraag en vanuit onze ervaring met vergelijkbare aanbestedingen en trajecten binnen de publieke sector, willen wij graag de volgende marktindicatie meegeven. Voor werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals (op basis van detachering waarbij sprake is van actieve werving, selectie, screening, bemiddeling en begeleiding) wordt in de markt doorgaans gewerkt met integrale uurtarieven of vergelijkbare all-in modellen waarin de totale dienstverlening is verdisconteerd. Is Opdrachtgever bereid te heroverwegen of het prijsblad voor perceel 2 voor de dienstverlening onder punt 1 en punt 2 kan worden aangepast naar een model met een minimale en maximale uurtariefbandbreedte, waarbinnen inschrijvers een marktconform en passend tarief kunnen aanbieden dat beter aansluit bij de aard en feitelijke intensiteit van de dienstverlening binnen werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals? De huidige structuur met afzonderlijke opslagcomponenten roept de vraag op in hoeverre deze voldoende recht doet aan de integrale en arbeidsintensieve aard van werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals, waarin sprake is van actieve werving, selectie, beoordeling en begeleiding van kandidaten. Ter marktindicatie worden voor communicatieprofessionals (interim) uurtarieven doorgaans gehanteerd binnen bandbreedtes van circa €65–€80 voor inhuur van communicatiemedewerker en communicatieadviseur, met bandbreedtes van circa €85–€95 voor vergelijkbare profielen, en uitschieters tot circa €100–€115 per uur voor specialistische of senior communicatieprofielen. Binnen deze context zien wij in vergelijkbare aanbestedingen en marktvragen dat uurtarieven voor communicatieprofessionals in de inhuurpraktijk dan wel een bandbreedtemodel (minimum–maximumtarief), beter aansluit bij de feitelijke dienstverlening en transparanter en proportioneel is dan het huidige model. Is Opdrachtgever in dit kader bereid te heroverwegen of een model met integrale uurtarieven beter aansluit bij de feitelijke dienstverlening en transparanter en proportioneel is dan het huidige model met afzonderlijke opslagcomponenten voor de dienstverlening onder punt 1 en punt 2? Zo niet, kunt u dit motiveren?	Zie antwoord vraag 6.

74	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Prijsblad perceel 2 Opslagcomponenten perceel 2	Het valt ons op dat het prijsblad voor perceel 2 is opgebouwd uit verschillende opslagcomponenten per uur, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende vormen van dienstverlening. Daarbij begrijpen wij dat de opslagcomponent bij punt 3 in geval van inhuur betrekking heeft op uitsluitend administratieve afhandeling bij door Opdrachtgever aangeleverde kandidaten en dat de in punt 4 opgenomen procentuele vergoeding voor werving & selectie van vaste communicatieprofessionals een gangbare en marktconforme systematiek betreft. Onze vraag ziet daarom specifiek op de in punt 1 en punt 2 gehanteerde opslagtarieven, die zien op werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals. Deze dienstverlening omvat immers niet enkel een opslagcomponent, maar ook actieve werving, selectie, beoordeling en begeleiding van in te huren communicatieprofessionals, zowel detacheringskandidaten als zzp-ers. Kan Opdrachtgever toelichten hoe de opslagstructuur onder punt 1 en punt 2 zich verhoudt tot deze bredere en arbeidsintensievere dienstverlening, en in hoeverre hierbij is getoetst aan marktconformiteit en proportionaliteit? Binnen de markt voor werving & selectie van inhuur communicatieprofessionals op detacheringsbasis wordt deze dienstverlening doorgaans niet enkel via afzonderlijke opslagcomponenten geprijsd, maar via integrale uurtarieven waarin de totale inspanning (werving, selectie, bemiddeling, begeleiding en marge) is verdisconteerd. Is Opdrachtgever in dat licht bereid te heroverwegen of voor punt 1 en punt 2 een meer integrale tariefstructuur passender en transparanter is dan een model gebaseerd op afzonderlijke opslagcomponenten?	Zie antwoord vraag 6.
75	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisenEis 4.9 - opgenomen opzegtermijnen	Kan Opdrachtgever toelichten hoe de in Eis 4.9 opgenomen opzegtermijnen, in het bijzonder de langere opzegtermijn voor Opdrachtnemer (2 maanden) ten opzichte van Opdrachtgever (1 maand) bij een inzet langer dan 3 maanden, zich verhoudt tot het proportionaliteitsbeginsel (Aanbestedingswet en Gids Proportionaliteit) en de redelijkheid en billijkheid (Burgerlijk Wetboek)? Is Opdrachtgever, mede met het oog op een evenwichtige risicoverdeling, het borgen van continuïteit van de dienstverlening en het stimuleren van een gelijkwaardig partnership, bereid om de opzegtermijnen meer in balans te brengen, bijvoorbeeld door deze voor beide partijen gelijk te trekken (bijvoorbeeld 1 maand), dan wel te voorzien in een proportionele en voor beide partijen werkbare termijn waarbij voldoende ruimte blijft voor zorgvuldige overdracht? Daarbij geldt dat een structureel verschil in opzegtermijnen ertoe kan leiden dat opdrachtnemer en kandidaat onvoldoende gelegenheid krijgen om zich te verbeteren of bij te sturen binnen de samenwerking, hetgeen niet bijdraagt aan een gelijkwaardige en duurzame samenwerkingsrelatie.	Aanbestedende dienst neemt alle redelijkheid in acht en gaat te allen tijde het gesprek aan met Opdrachtnemer. Aanbestedende dienst past eis 4.9 niet aan.
76	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisenEis 4.9 - toelichting 'gemotiveerd geheel of gedeeltelijk beëindigen	In eis 4.9 wordt vermeld dat Opdrachtgever en Opdrachtnemer het recht behouden om een Nadere overeenkomst 'gemotiveerd geheel of gedeeltelijk' te beëindigen, met inachtneming van de genoemde opzegtermijnen. Kunt u toelichten wat in dit kader wordt verstaan onder 'gemotiveerd beëindigen'? En kunt u voorbeelden geven van situaties of gronden die door de Aanbestedende dienst als valide motivatie worden beschouwd voor (gedeeltelijke) beëindiging van een Nadere overeenkomst?"	Aanbestedende dienst gaat niet in op uw verzoek.
77	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Programma van eisenEis 4.8 - opzeggen zonder opzegtermijn	Kan Opdrachtgever toelichten hoe Eis 4.8 'Opdrachtgever kan een Nadere overeenkomst zonder opzegtermijn opzeggen' zich verhoudt tot het proportionaliteitsbeginsel (zoals neergelegd in de Aanbestedingswet en de Gids Proportionaliteit), alsmede tot de redelijkheid en billijkheid uit het Burgerlijk Wetboek, nu deze bepaling voorziet in een onmiddellijke beëindiging van de Nadere overeenkomst bij omstandigheden (zoals ziekte) die buiten de invloedssfeer van opdrachtnemer liggen en daarmee een eenzijdige risicoverdeling impliceert? In dat kader, en mede gelet wat in deze markt als redelijk en gebruikelijk wordt beschouwd, bereid om deze bepaling aan te passen in die zin dat (i) opdrachtnemer de mogelijkheid krijgt om binnen een redelijke termijn een gelijkwaardige vervanger aan te bieden - 5 tot 10 werkdagen → vaak gezien als een verdedigbare standaardtermijn - 2-3 werkdagen → alleen realistisch bij generieke profielen of bestaande back-up kandidaten ("bestaande back-up kandidaten" zijn al vooraf beschikbare en (deels) gescreende vervangers die je als opdrachtnemer achter de hand hebt voor het geval de ingezette kandidaat uitvalt.) - 10-15 werkdagen → gebruikelijk bij hoog specialistische rollen en (ii) bij het uitblijven van vervanging een proportionele opzegtermijn van 1 maand wordt gehanteerd, alvorens tot beëindiging van de Nadere overeenkomst wordt overgegaan?	Eis 4.8 betreft het eindigen van de raamovereenkomst: De Opdrachtgever behoudt zich het recht voor op ontbinding van de Raamovereenkomst en/of schadevergoeding in geval van onjuiste en/of onvolledige informatie en/of het niet kunnen nakomen hetgeen bij inschrijving aangeboden is. Kunt u in de Nota van Inlichtingen II verduidelijken waar u de gestelde vraag op gebaseerd heeft.
78	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Leiding en toezicht	Opdrachtnemer constateert dat in de contractstukken diverse aansprakelijkheids- en vrijwaringsbepalingen zijn opgenomen die (mede) risico's bij Opdrachtnemer leggen, terwijl de Flexkrachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer vrijwaart voor aanspraken van Flexkrachten en derden ter zake van schade die is veroorzaakt of geleden in de uitoefening van de werkzaamheden op de werkvloer van Opdrachtgever, voor zover deze schade verband houdt met de nakoming van verplichtingen uit hoofde van artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 6:170 BW? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Uitzendkrachten behoren niet tot de scope van deze aanbesteding en worden derhalve niet ingezet. Aanbestedende dienst gaat niet in op uw verzoek.
79	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Digitale ondertekening	Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van digitale ondertekening via CM Sign. In de Europese eIDAS-verordening is bepaald dat elektronische handtekeningen in heel Europa gestandaardiseerd en rechtsgeldig zijn. CM Sign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via CM Sign? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst gaat akkoord met ondertekening via CM Sign.
80	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Inkoopvoorwaarden SLO (Bijlage 17) - Artikel 16	Opdrachtnemer 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	Aanbestedende dienst bevestigt dat met de goedkeuring van de gewerkte uren en betaling van de betreffende factuur, ook de dienst wordt goedgekeurd.
81	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Inkoopvoorwaarden SLO (Bijlage 17) - Artikel 12	In de overeenkomst ontbreekt een expliciete limitering van aansprakelijkheid. Gelet op het proportionaliteitsbeginsel (Voorschrift 3.9 Gids Proportionaliteit) en gebruikelijke marktpraktijk verzoekt Opdrachtnemer een maximale aansprakelijkheid overeen te komen per gebeurtenis en per jaar. Bijvoorbeeld in overeenstemming met de gevraagde verzekeringsdekking in PvE eis 5.5 (perceel 2). Is Opdrachtgever bereid hiermee in te stemmen? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst heeft eis 5.4 en 5.5 toegevoegd aan de overeenkomst.

82	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Inkoopvoorwaarden SLO (Bijlage 17) - Artikel 9	Gelet op het karakter van de dienstverlening (inspanningsverplichting) leent deze zich niet voor fatale termijnen. Is Opdrachtgever bereid te bevestigen dat artikel 9 AIV niet van toepassing is op werving & selectie en inhuur, althans dat steeds eerst een ingebrekestelling met redelijke hersteltermijn vereist is? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst gaat akkoord.
83	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Inkoopvoorwaarden SLO (Bijlage 17) - Artikel 6.2	Opdrachtnemer heeft geen leiding en toezicht over de ingezette arbeidskrachten, die onder verantwoordelijkheid van Opdrachtgever werkzaamheden verrichten. Opdrachtnemer verzoekt te bevestigen dat artikel 6 AIV niet ziet op gedragingen van deze arbeidskrachten tijdens werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Opdrachtnemer zal de in te zetten arbeidskracht informeren en kan zorgdragen voor het laten ondertekenen van een (rechtstreekse) geheimhoudingsverklaring door de arbeidskracht, maar kan niet instaan voor naleving. Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Dit betreft een aanbesteding brokerdienstverlening en inhuur communicatieprofessionals, geen uitzendkrachten.
84	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Concept Verwerkersovereenkomst – Bijlage 6	Bij de terbeschikkingstelling van flexibele arbeidskracht bij een opdrachtgever komt de flexibele arbeidskracht in dienst van de uitzendonderneming. Als (formeel) werkgever is de uitzendonderneming verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens die zij verwerkt van deze flexibele arbeidskracht. De uitzendonderneming verwerkt de gegevens van deze flexibele arbeidskrachten ten behoeve van zichzelf en bepaalt ook zelfstandig de wijze waarop de persoonsgegevens worden verwerkt. De persoonsgegevens van de flexibele arbeidskrachten worden dus niet ten behoeve van de opdrachtgever/doorlener verwerkt. Daar er bij de terbeschikkingstelling van flexibele arbeidskrachten geen sprake is van een werker, is de verwerkersovereenkomst voor deze vorm van dienstverlening niet nodig. Het niet zijn van werker en het niet (moeten) afsluiten van een verwerkersovereenkomst laat onverlet dat partijen zich dienen te houden aan de AVG en aanverwante wet- en regelgeving bij de verwerkingen. Deze verplichtingen zijn bij wet geregeld. Het is naar onze mening dan ook niet nodig om een overeenkomst tot gegevensuitwisseling te sluiten. Gaat u gezien het bovenstaande akkoord met het achterwege laten van de verwerkersovereenkomst en zo niet, kunt u motiveren waarom volgens u het sluiten van een verwerkersovereenkomst in de onderhavige situatie vereist is?	Dit betreft een aanbesteding brokerdienstverlening en inhuur communicatieprofessionals, geen uitzendkrachten.
85	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen is 6.5 / 6.6 / 6.7	In de uitzendbranche is het gebruikelijk dat gedurende de looptijd van de overeenkomst de tarieven kunnen worden aangepast indien sprake is van – kort samengevat – wijzigingen in wet- en regelgeving en cao-afspraken. Bent u bereid om opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst de mogelijkheid te bieden de tarieven aan te passen in geval van een overeenkomstig: • Een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, die voor de Flexkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de Inlenersbeloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de faseindeling van de Flexkracht conform de CAO voor Uitzendkrachten; • Een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijzigingen in of ten gevolge van) wet- en regelgeving, waaronder begrepen wijzigingen in of ten gevolge van de sociale en fiscale wet- en regelgeving, enig verbindend voorschrift of indien de publiek- dan wel privaatrechtelijke verzekeringspositie van de Uitzendonderneming wijzigt; • Een stijging van de (verwachte) kosten in verband met de door de Uitzendonderneming te verrichten uitgaven en/of te treffen voorzieningen voor scholing, verzuim, inactiviteit en/of afvloeiing van Flexkrachten. Kun u hiermee instemmen? Indien u niet met één van de hiervoor genoemde mogelijkheden kunt instemmen, verneemt Opdrachtnemer graag met welke mogelijkheid u niet kunt instemmen en waarom u hiermee niet kunt instemmen.	Dit betreft een aanbesteding brokerdienstverlening en inhuur communicatieprofessionals, geen uitzendkrachten.
86	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen is 6.4	De door inschrijver ingediende tarieven zijn gebaseerd op de door aanbestedende dienst verstrekte informatie over de verwachte omvang van de opdracht. Indien deze informatie achteraf wezenlijk afwijkt van de realiteit, ontstaat een onevenwichtige risicotoedeling. Is aanbestedende dienst bereid te bevestigen dat het risico van een substantieel lagere feitelijke afname dan in de Aanbestedingsleidraad is gecommuniceerd, niet volledig bij opdrachtnemer wordt gelegd en dat partijen in een dergelijk geval in overleg treden over een evenwichtige aanpassing van de overeengekomen tarieven en/of overige voorwaarden?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord. De raming is zorgvuldig opgesteld. Enkel wordt benoemd dat er geen rechten ontleend kunnen worden aan de aantallen en bedragen.
87	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen is 5.16	Kan Opdrachtgever bevestigen dat de vrijwaring niet ziet op fiscale en arbeidsrechtelijke aansprakelijkheden die uitsluitend of overwegend voortvloeien uit (i) instructies van Opdrachtgever, (ii) de toepassing van diens eigen arbeidsvoorwaarden of cao, of (iii) wijzigingen in wet- en regelgeving waarop Opdrachtnemer geen invloed kan uitoefenen? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst bevestigt dat dit dient te worden gelezen conform de aanbestedingsstukken. De geldende bepalingen blijven ongewijzigd.
88	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen is 4.8 / 4.9	In eisen 4.8 en 4.9 wordt voorzien in (tussentijdse) beëindiging van Nadere overeenkomsten, waaronder opzegging zonder opzegtermijn bij ziekte en vaste opzegtermijnen afhankelijk van de duur van de inzet. Gelet op het feit dat de inzet (mede) kan plaatsvinden via uitzendkrachten, waarvoor dwingendrechtelijke opzeg- en loondoorbetalingsverplichtingen gelden op grond van de toepasselijke cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU), constateren wij dat de voorgestelde bepalingen kunnen leiden tot leegloop- en loondoorbetalingsrisico's aan de zijde van Opdrachtnemer die niet (volledig) contractueel te mitigeren zijn. Vraag: Is Opdrachtgever bereid om in eisen 4.8 en 4.9 te verduidelijken of aan te passen dat bij beëindiging of opzegging van een Nadere overeenkomst wordt aangesloten bij de opzegtermijnen zoals voortvloeiend uit de toepasselijke cao voor uitzendkrachten, althans dat de opzegtermijnen zodanig worden ingericht dat deze cao conform zijn, teneinde onnodige leeglooprisico's te voorkomen?	Aangaande betreft geen aanbesteding voor uitzendkrachten waarop de cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU) van toepassing is. De opdracht betreft de inhuur van communicatieprofessionals. De aanbestedende dienst ziet daarom geen aanleiding om de bepalingen in eisen 4.8 en 4.9 aan te passen of te verduidelijken naar aanleiding van de aangehaalde cao-bepalingen.
89	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen is 5.16	In eisen 4.8 en 4.9 wordt voorzien in (tussentijdse) beëindiging van Nadere overeenkomsten, waaronder opzegging zonder opzegtermijn bij ziekte en vaste opzegtermijnen afhankelijk van de duur van de inzet. Gelet op het feit dat de inzet (mede) kan plaatsvinden via uitzendkrachten, waarvoor dwingendrechtelijke opzeg- en loondoorbetalingsverplichtingen gelden op grond van de toepasselijke cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU), constateren wij dat de voorgestelde bepalingen kunnen leiden tot leegloop- en loondoorbetalingsrisico's aan de zijde van Opdrachtnemer die niet (volledig) contractueel te mitigeren zijn. Vraag: Is Opdrachtgever bereid om in eisen 4.8 en 4.9 te verduidelijken of aan te passen dat bij beëindiging of opzegging van een Nadere overeenkomst wordt aangesloten bij de opzegtermijnen zoals voortvloeiend uit de toepasselijke cao voor uitzendkrachten, althans dat de opzegtermijnen zodanig worden ingericht dat deze cao conform zijn, teneinde onnodige leeglooprisico's te voorkomen?	Het betreft geen aanbesteding voor uitzendkrachten waarop de cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU) van toepassing is. De opdracht ziet op de inhuur van communicatieprofessionals. De aanbestedende dienst ziet daarom geen aanleiding om de bepalingen in eisen 4.8 en 4.9 aan te passen of te verduidelijken naar aanleiding van de aangehaalde cao-bepalingen.

90	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 1.5	Kunt u bevestigen dat de gelijkwaardige beloning wordt vastgesteld conform artikel 16 van de CAO voor Uitzendkrachten, waaronder begrepen alle tien componenten van de inlenersbeloning, en dat Opdrachtgever gehouden is hierover volledige en correcte informatie te verstrekken? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Het betreft geen aanbesteding voor uitzendkrachten waarop de cao voor uitzendkrachten (ABU/NBBU) van toepassing is. De opdracht ziet op de inhuur van communicatieprofessionals. De aanbestedende dienst ziet daarom geen aanleiding om de bepalingen in eisen 4.8 en 4.9 aan te passen of te verduidelijken naar aanleiding van de aangehaalde cao-bepalingen.
91	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 1.5	Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever Opdrachtnemer op de hoogte moet houden van wijzigingen in arbeidsvoorwaarden of in de voor haar van toepassing zijnde cao (niet andersom). Doet Opdrachtgever dit niet, dan is het gevolg daarvan dat Opdrachtnemer niet in staat is om de gelijkwaardige beloning (correct) toe te passen. Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
92	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Beschrijvend document 3.4.2	Het is voor opdrachtnemer als onderdeel van een groot concern niet mogelijk een kopie van de polis te verstrekken. Wel kan opdrachtnemer een verzekeringscertificaat overleggen, waaruit volgt dat zij afdoende verzekerd is. Kunt u bevestigen dat dit certificaat volstaat? Zo niet, graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst bevestigt dat dit certificaat volstaat.
93	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen Eis 13.3	Inschrijver specificeert per week op de factuur. Kunt u hiermee instemmen? Zo niet, graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst stemt niet in met specificatie per week. Aanbestedende dienst wenst een specificatie per dag.
94	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van Eisen - Eis 13.1	Inschrijver factureert op de vrijdag in de eerste volle week van de maand en hanteert die datum op de factuur. Kunt u daarmee instemmen? Zo niet, graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst gaat akkoord.
95	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 VerwerkersovereenkomstPartijen	Opdrachtnemer wordt als Verwerker gekwalificeerd, dit is voor deze dienstverlening niet van toepassing. Opdrachtnemer kwalificeert, net als opdrachtgever, als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke. Dit blijkt ook uit de volgende artikelen uit het programma van eisen (4.14 en 5.6. en 5.14 en 5.20). Opdrachtnemer bepaalt doel en middelen voor de dienstverlening. Voor de uitwisseling van gegevens kan, indien opdrachtgever dit wenst, een gegevensuitwisselingsovereenkomst worden afgesloten. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord en heeft de concept verwerkersovereenkomstpassend gemaakt voor de opdracht.
96	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 5.18	Hier kunnen wij niet mee instemmen. Opdrachtnemer en opdrachtgever hebben een eigen verantwoordingsverplichting richting de Belastingdienst en de Accountant. Kunt u hiermee instemmen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in.
97	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 5.16	Opdrachtnemer heeft ook een eigen rol in de ketenaansprakelijkheid. Wij kunnen geen gegarandeerde vrijwaring geven van 100%. Kunt u hiermee instemmen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in.
98	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 4.16	Iedere partij is zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke en in dit kader ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de juiste bewaartermijnen. Kunt u hiermee instemmen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in.
99	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 2 Programma van EisenEis 4.12	De geboorteplaats is niet relevant voor de Nadere overeenkomst. Dit willen wij graag weglaten. Kunt u hiermee instemmen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in.
100	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 10 - Prijsblad perceel 2	In het prijzenblad wordt gevraagd om opslagen voor volledige werving, selectie en administratieve afhandeling voor de eerste 1000 uur, na 1000 uur en voor enkel administratieve afhandeling. Aangezien dit meer lijkt op een MSP broker fee, is inschrijver benieuwd hoe deze opslagen geïnterpreteerd moeten worden? Moeten hier niet all-in uurtarieven voor gelden?	Zie antwoord vraag 5.
101	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In het kader van Eis 5.21 gaan wij ervan uit in het geval van ZZP inzet te fungeren als intermediair op basis van tussenkomst. Daarbij is Inschrijver is verantwoordelijk voor de werving, selectie en evt. screening van de zzp-er, als ook voor contracteren van de zzp-er met een beoordeelde modelovereenkomst, formuleren van de opdrachtschrijving aan de hand van input van Opdrachtgever, de toets of de opdracht zich ervoor leent om in zelfstandigheid te worden uitgevoerd en de ondernemerschapstoets (KvK, BTW, check op voorhanden hebben certificaat bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering). Vanzelfsprekend is de zzp er, vanwege zijn/haar expertise en ondernemerschap zelf verantwoordelijk voor het zelfstandig, voor eigen rekening en risico, uitvoeren van de opdracht. Opdrachtgever is echter verantwoordelijk voor de inzet van de zzp-er conform de opdrachtschrijving, het onthouden van leiding en toezicht en in plaats daarvan het stellen van kaders /regie en het verlenen van medewerking aan de beheersmaatregelen (zoals input opdrachtschrijving, beantwoorden tussentijdse toets, rapportage voortgangsgesprek). Het geheel ten einde wet DBA compliant te werken. Kunt u dit bevestigen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in.
102	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 4, concept raamovereenkomst, artikel 2.3	In de rangorde onder 2 worden de aanbestedingsstukken genoemd waaronder de nota's van inlichtingen. Mag inschrijver ervan uitgaan dat de nota's van inlichtingen prevaleren boven de andere aanbestedingsstukken en bent u bereid dit zo op te nemen in de rangorde?	Aanbestedende dienst heeft deze suggestie beoordeeld, en geeft aan bereid te zijn dit op te nemen in de rangorde.
103	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6, artikel 10.3	Bent u bereid om in dit kader een maximering van de aansprakelijkheid overeen te komen van EUR 2.500.000,- per gebeurtenis en EUR 5.000.000,- per jaar? Zo nee, met welke beperking kunt u wel akkoord gaan?	Zie antwoord vraag 18.
104	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6, artikel 6.1	De wet gaat uit van het melden van een datalek zonder vertraging, maar meldt geen termijn. 24 uur kan wellicht voor inschrijver niet haalbaar zijn, als de datalek zich voordoet in het weekend. Bent u bereid een termijn van 48 uur te accepteren?	Zie antwoord vraag 20.
105	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 6 - concept verwerkersovereenkomst	U heeft een concept verwerkersovereenkomst toegevoegd. In het geval van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten worden persoonsgegevens door Inschrijver voor eigen doeleinden gebruikt(werkgeverschap). Er is geen sprake van een verwerker-verwerkingsverantwoordelijke relatie, maar van verstrekking tussen twee zelfstandige verwerkingsverantwoordelijken. Mag inschrijver ervan uitgaan dat in het geval van uitzenden/detacheren/Inzet ZZP de verwerkersovereenkomst niet van toepassing is? Zo nee, dan graag uw toelichting	Er worden persoonsgegevens uitgewisseld, dus de overeenkomst blijft staan. Wel heeft de aanbestedende dienst door gestelde vragen de verwerkersovereenkomst meer passend gemaakt voor de opdracht.
106	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 4.12 wordt gevraagd om registratie van o.a. adres, woonplaats, telefoonnummer, e-mail en nationaliteit van de kandidaat in het systeem. Om te voldoen aan de AVG (beginsel van dataminimalisatie) deelt Opdrachtnemer in beginsel uitsluitend de naam, geboortedatum en functiedetails, aangezien SLO deze overige gegevens niet nodig heeft voor de uitvoering van de werkzaamheden door de ingehuurde professional. Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen en genoemde contact- en adresgegevens uit de registratie-eis te schrappen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering op welke wettelijke grondslag SLO deze specifieke gegevens nodig acht.	Aanbestedende dienst heeft deze suggestie beoordeeld en gaat hiermee akkoord.

107	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad 3.4.2	inschrijver dient te beschikken over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering met een minimale dekking van EUR 2.500.000,- per gebeurtenis en EUR 5.000.000,- per jaar. In de overeenkomst en de voorwaarden wordt de aansprakelijkheid/vrijwaring echter niet beperkt. 1. Kunt u bevestigen dat de aansprakelijkheid van inschrijver beperkt is tot deze bedragen? 2. Bent u bereid dit op te nemen in de raamovereenkomst?	Zie antwoord vraag 18.
108	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals + bijlage 14 Handreiking Inzet PNIL	U geeft in Eis 1.1 aan dat inschrijver minimaal kandidaten ter beschikking dient te kunnen stellen middels, detachering, uitzenden, detavast en ZZP. In bijlage 14 ' Handreiking PNIL' wordt ook de Overeenkomst van Opdracht genoemd, waarvan de definitie is: " De opdrachtnemer voert het werk zelf uit of heeft eigen werknemers om het werk mee uit te voeren en stuurt deze werknemers zelf aan. Ook is opdrachtnemer verantwoordelijk voor het resultaat van de opdracht." Mag inschrijver ervan uitgaan dat deze vorm, waarbij inschrijver de opdracht dus aanneemt, ook is toegestaan?	Aanbestedende dienst kiest te allen tijde de kandidaat en gaat op basis van de kandidaat de overeenkomst aan.
109	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 5.10 over de Wet Ketenaansprakelijkheid wordt verwezen naar het G-rekeningenbesluit 1991 in relatie tot het gebruik van onderaannemers. Kunt u bevestigen dat het daadwerkelijk beschikken over een G-rekening voor Opdrachtnemer eis is om te kunnen inschrijven?	Dit is niet opgenomen als een eis in het programma van eisen.
110	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 12.1 geeft u aan dat Aanbestedende dienst gerechtigd is om (ingehuurd) professionals na 1.000 gewerkte uren (of 1.040 uren bij inzet via een toeleverancier) kosteloos over te nemen. Wij vinden dit in het licht van deze specifieke aanbesteding om meerdere redenen onwenselijk. Allereerst vormt inschrijver een onderneming die zich toelgt op detachering van hoogwaardig personeel. Haar medewerkers zijn minimaal hbo- of wo-geschoold en zij investeert continu in hen om hen kwalitatief hoogwaardig te houden (via trainingen en scholing). Haar medewerkers vormen het bestaansrecht en het kapitaal van de onderneming. Daarnaast is de inspanning om in deze krappe arbeidsmarkt de juiste communicatieprofessionals te vinden en het netwerk actief te houden enorm. Ten tweede kent dit perceel een nadrukkelijke tweedeling tussen tijdelijke inhuur enerzijds en Werving & Selectie (W&S) anderzijds. Voor W&S is een aparte resultaatafhankelijke fee-structuur ingericht. Het kosteloos overnemen van tijdelijke inhuurkrachten na 1.000/1.040 uur doorkruist deze structuur en voelt als een verkapte W&S-constructie zonder dat daar een passende W&S-vergoeding tegenover staat. Wij willen u daarom het volgende verzoeken/vragen: 1. Bent u er als tegenvoorstel mee akkoord om de termijn van 1.000/1.040 uren te vervangen door minimaal 2.080 gewerkte uren, óf toe te voegen dat er bij een overname na 1.000/1.040 uur een redelijke vergoeding (bijvoorbeeld naar rato van de W&S-fee) wordt betaald? Zo niet, wat is uw tegenvoorstel om recht te doen aan de gedane investeringen van de inschrijver? 2. Kunt u bevestigen dat u tijdelijke inhuur middels deze raamovereenkomst niet als reguliere manier van werven beschouwt ten behoeve van indienstname (hiervoor is immers de W&S-dienstverlening bedoeld), en dat kosteloze overname vanuit inhuur derhalve niet of slechts incidenteel voor zal komen? Zo nee, waarom niet? 3. Kunt u, indien u (incidenteel) de intentie heeft tot overname, dit al bij de aanvraag van de Nadere Opdracht bekend maken (bijvoorbeeld als detavast-constructie)? Hier kan dan rekening mee worden gehouden in de werving; de kandidaten die openstaan voor een vaste overstap naar de opdrachtgever vormen immers een andere populatie dan onze vaste medewerkers die bewust kiezen voor een flexwerkgever met meerdere opdrachten.	Zie antwoord vraag 4.
111	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 11.1 (Goed werkgeverschap) is opgenomen dat Opdrachtnemer in het kader van een overdracht een overbruggingsperiode van maximaal zes maanden kan worden opgelegd, waarin de dienstverlening "met uitzondering van het opslagtariaf per gewerkt uur, volledig volgens de Raamovereenkomst, kosteloos, blijft uitvoeren." Begrijpen wij het goed dat hiermee wordt bedoeld dat er voor de overdracht geen additionele transitie- of exitkosten in rekening mogen worden gebracht, maar dat de Opdrachtnemer gedurende deze overbruggingsperiode uiteraard wél het reguliere, overeengekomen opslagtariaf per gewerkt uur doorbetaald krijgt voor de inhuurkrachten die in die periode nog via hem werkzaam zijn? Zo nee, kunt u toelichten hoe deze eis dan gelezen dient te worden in relatie tot de gemaakte kosten en risico's van de Opdrachtnemer?	Aanbestede dienst bevestigt dit.
112	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	Gaat u, in het kader van de Eisen 6.5 en 6.6, in het geval van uitzenden/detacheren akkoord met een tussentijdse herziening van de tarieven, indien arbeidskrachten recht hebben op extra beloningselementen – bijvoorbeeld door een wijziging in uw cao, bedrijfsregeling, de ABU-cao, of uit jurisprudentie die leidt tot de conclusie dat arbeidskrachten recht hebben op aanvullende beloningselementen – de opdrachtnemer de (gelijkwaardige) beloning van de arbeidskracht zal aanpassen aan deze nieuwe elementen en deze kosten kan doorbelasten aan opdrachtgever. Zo nee, kunt u uw antwoord nader toelichten?	Uitzendkrachten behoren niet tot de scope van deze aanbesteding en worden derhalve niet ingezet. Aanbestedende dienst gaat niet in op uw verzoek.
113	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 6.3 stelt u dat alle prijzen voor de inhuur van communicatieprofessionals 'all-in prijzen' zijn en dat andere kosten derhalve niet voor vergoeding in aanmerking komen. Wanneer wij echter detacheren, zijn wij als lid van de VVDN (Vereniging van Detacheerders Nederland) gehouden aan strikte (wettelijke en sectorale) richtlijnen rondom de beloning van onze professionals. Dit betekent in de praktijk dat wij verplicht zijn om mogelijke initiële bonussen aan de kandidaat uit te betalen en deze als 'bijzondere verrekeningen' door te berekenen aan de opdrachtgever. Omdat deze variabele bonussen persoonsgebonden en verplicht zijn, kunnen wij deze onmogelijk op voorhand in een vast all-in opslagtariaf verwerken. Is de Aanbestedende dienst bereid om in eis 6.3 een uitzondering op te nemen voor partijen die detacheren onder de VVDN-voorwaarden, zodat het is toegestaan om deze verplichte 'bijzondere verrekeningen' (zoals initiële bonussen) buiten het all-in tarief om transparant één-op-één aan u door te belasten?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel.
114		Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	De bewaartermijn van zeven jaar en de verplichte overdracht van alle gegevens bij het einde van de overeenkomst, zoals beschreven in Eis 4.16, roepen vragen op met het oog op de privacywetgeving. Voor de fiscale administratie is zeven jaar de norm, maar voor privacygevoelige documenten zoals cv's en evaluaties is dit volgens de AVG (artikel 5 lid 1 sub e) niet toegestaan zodra de noodzaak voor de uitvoering vervalt. Bovendien zijn wij als Opdrachtnemer de verwerkingsverantwoordelijke voor de gegevens van onze kandidaten; het integraal overdragen van deze dossiers aan de Opdrachtgever schuurt met de rechten van de kandidaat, waaronder het recht op gegevenswissing (artikel 17 AVG). Kunt u bevestigen dat deze eis enkel ziet op de wettelijke financiële bewaarplicht en de tekst van Eis 4.16 aanpassen, zodat deze niet langer strijdig is met de AVG?	Aanbestedende dienst bevestigt dit.

115	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 4.8 staat dat de Opdrachtgever een Nadere overeenkomst zonder opzegtermijn kan opzeggen wanneer een kandidaat twee weken of langer wegens ziekte niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Omdat het in deze aanbesteding primair gaat om detachering en inhuur (en niet om een klassieke uitzendconstructie met een uitzendbeding), zien wij ziekte bij professionals in het kader van goed werkgeverschap niet als een legitieme reden voor een onmiddellijk einde van de opdracht. Wij stellen daarom voor om bij ziekte (met uitzondering van uitzenden) niet direct op te zeggen, maar dezelfde reguliere opzegtermijnen te hanteren zoals u die beschrijft in Eis 4.9. Bij langdurige ziekte zonder bekende einddatum maken we bovendien graag in goed overleg maatwerkafspraken met u om de continuïteit voor beide partijen te borgen. Is de Aanbestedende dienst bereid om Eis 4.8 te laten vervallen dan wel aan te passen, zodat bij ziekte de opzegtermijnen conform Eis 4.9 worden gevolgd en er ruimte is voor maatwerkafspraken bij langdurig verzuim?	Aanbestedende dienst stemt in met deze eis, en zal eis 4.8 ontkrachten. Aan eis 4.09 wordt het volgende toegevoegd: "Deze opzegtermijnen gelden ook bij ziekte; in dat geval bestaat ook een inspanningsverplichting om in onderling overleg alternatieve kandidaten te leveren."
116	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In eis 4.6 wordt de voortzetting van Nadere Overeenkomsten na het vervallen van de Raamovereenkomst beschreven. Tevens geeft u in Eis 4.5 aan dat u 'zo spoedig mogelijk' zult aangeven indien een kandidaat voor een langere periode benodigd is. Om de continuïteit van dienstverlening van ons en de continuïteit van de zekerheid voor de kandidaat te waarborgen, kunnen we echter niet garanderen dat we op korte termijn kunnen verlengen. Wij adviseren een periode van 6 weken, zodat we op tijd weten dat de opdracht verlengd wordt. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Aanbestedende dienst gaat akkoord met uw voorstel en past dit aan in de aanbestedingsdocumenten.
117	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 3.20 stelt u dat Opdrachtnemer bij elke uitvraag per kandidaat moet aantonen hoe het aangeboden uurtarief of de salarisindicatie marktconform tot stand is gekomen. Omdat het volgens Eis 1.1 is toegestaan om Kandidaten via diverse contractvormen in te zetten (Gedetacheerden, Detavast, Uitzendkrachten en zzp'ers), is de feitelijke totstandkoming van een tarief logischerwijs sterk afhankelijk van de gekozen contractvorm. Om bij de uitvoering van Nadere Opdrachten een efficiënt proces te borgen, willen wij hierover vooraf helderheid. Kunt u bevestigen dat wij de marktconformiteit van het uurtarief/salaris afdoende aantonen indien wij dit als volgt per contractvorm verantwoorden: 1. Voor inzet op basis van regulier uitzenden/detachering: door te laten zien dat de inschaling is gebaseerd op de geldende inlenersbeloning, direct herleidbaar uit het Functieboek van SLO? 2. Voor de inzet van consultants: door toepassing en overlegging van onze eigen, breed in de markt getoetste vaste tariefkaarten of salarishuizen voor de betreffende expertise? 3. Voor de inzet van zzp'ers: door aan te tonen dat de zzp'er zijn of haar eigen tarief heeft bepaald op basis van de marktwerving (vraag en aanbod), en dit tarief in lijn ligt met actuele benchmarks voor vergelijkbare zzp-profielen? Indien u hier niet mee akkoord bent, welke concrete, objectieve bewijslast verlangt u dan per specifieke contractvorm om aan Eis 3.20 te voldoen?	Aanbestedende dienst stemt hiermee in. Verder is aanbestedende dienst benieuwd hoe u marktconformiteit monitort en aantoot. Uitzendkrachten behoren niet tot de scope van deze aanbesteding en worden derhalve niet ingezet.
118		Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 3.9 verwijst u naar Eis 2.10, deze eis gaat echter over Werving & selectie vaste communicatieprofessionals. Eis 3 gaat echter over Inhuur communicatieprofessionals. Kunt u eis 3.9 laten vervallen?	Aanbestedende dienst bedoelt eis 3.10.
119	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In eis 3.2 wordt onder punt 2 geëist dat de Opdrachtnemer voor minimaal 90% van de Nadere Opdrachten binnen 10 werkdagen minimaal 2 en maximaal 5 passende cv's indient. In de praktijk kan het echter voorkomen dat een Nadere Opdracht (sterk) afwijkt van de standaardprofielen, waardoor er sprake is van een zeer schaarse uitvraag op de arbeidsmarkt. In die specifieke situaties is het aanleveren van minimaal 2 passende cv's niet altijd realistisch of haalbaar. Bent u bereid om bij afwijkende en/of schaarse aanvragen de eis van minimaal 2 passende cv's los te laten (en te verlagen naar bijvoorbeeld minimaal 1 passend cv), zonder dat het niet behalen van dit minimumaantal de Opdrachtnemer wordt aangerekend binnen de 90%-normering?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord. Aanbestedende dienst ziet geen reden om aanpassingen door te voeren.
120	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In Eis 2.3 en 3.3 stelt u dat aanvragen digitaal (via een systeem of tool, zolang het de Aanbestedende Dienst ontzorgt en indien beschikbaar) aan Opdrachtgever dienen worden te verstuurd. Bedoelt u met digitaal ook per e-mail?	Dit valt onder de mogelijkheden.
121	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage Programma van eisen perceel 2 Werving & Selectie en inhuur communicatieprofessionals	In (de tweede) Eis 2.2 is als stap in het werving- en selectieproces opgenomen dat er een introductie moet plaatsvinden van "minimaal vier (4) kandidaten die in principe benoembaar kunnen zijn voor de functie". In Eis 2.4 geeft u aan dat er in overleg kan worden afgeweken indien dit aantal niet behaald wordt. Gezien de huidige, zeer krappe arbeidsmarkt voor communicatieprofessionals is het standaard aanleveren van minimaal vier volledig benoembare kandidaten per vacature zeer onrealistisch. Het vasthouden aan dit kwantitatieve minimum als standaarduitgangspunt zal leiden tot onnodige vertraging in de doorlooptijd, of dwingt tot het voorstellen van kwalitatief mindere kandidaten puur om aan het getal te voldoen. Wij sturen in onze dienstverlening liever op kwaliteit en snelheid, zeker gezien de strakke maximale doorlooptijd van 2 maanden (Eis 2.12). Bent u het met ons eens dat kwaliteit boven kwantiteit gaat, en bent u bereid om in Eis 2.2 de normstelling aan te passen naar "minimaal twee (2) kandidaten die in principe benoembaar kunnen zijn", zodat we onnodig overleg per vacature voorkomen en efficiënt de markt op kunnen?	Aanbestedende dienst is hiertoe bereid.
122	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	4.3. (Sub)gunningscriteria perceel 2 Werving en Selectie en inhuur communicatieprofessionals	Besefende dat AI-gebaseerde systemen, waaronder LLM-tools zoals ChatGPT, een steeds prominenter rol spelen in het zakelijke landschap, willen we graag uw aandacht vestigen op het volgende. In ons voorstel delen wij bedrijfsgevoelige informatie en hebben wij een zwaarwegend bedrijfsbelang dat deze informatie niet wordt prijsgegeven aan dergelijke systemen. In dat kader verzoeken wij u met grote zorgvuldigheid om te gaan met de door ons verstrekte informatie en deze bij het beoordelen niet in enig AI-gebaseerd systeem in te voeren of te verwerken. Bent u hiertoe bereid?	Aanbestedende dienst gaat hier in alle vertrouwelijkheid mee om.
123	Brokerdienstverlening	Aanbestedingsleidraad	Kan de Aanbestedende dienst verduidelijken hoe de perceelafbakening wordt toegepast bij ZZP-inhuur van communicatieprofessionals? Verloopt dit via perceel 1 (broker) of perceel 2, en wordt hierbij onderscheid gemaakt naar type aanvraag, contractvorm of duur? Graag ook een toelichting op de verdeling van verantwoordelijkheden voor contractering, facturatie en DBA-compliance.	Zzp-inhuur communicatieprofessionals verloopt via perceel 2. De Aanbestedende dienst zal in de uitvraag helder maken of het gaat om inhuur of werving voor vast contract bij de Aanbestedende dienst.
124	Brokerdienstverlening	Aanbestedingsleidraad	Kan de Aanbestedende dienst verduidelijken of een digitaal systeem/portaal verplicht is of enkel als voorbeeld wordt genoemd? En welke minimale functionaliteiten worden hierin verwacht?	Een digitaal systeem/portaal is geen vereiste, maar een goed werkend en beproefd digitaal systeem voor een effectieve en efficiënte werkwijze t.a.v. het uitwisselen van gegevens over kandidaten/in te zetten professionals, contractafspraken, duur van inzet etc. is een pré.

125	Brokerdienstverlening	Aanbestedingsleidraad	Kan Aanbestedende dienst nader toelichten wat zij binnen SG1 verstaat onder het “ontzorgen” van de Aanbestedende dienst gedurende het wervings-, selectie-, contracterings- en facturatieproces?	Onder ontzorgen verstaat aanbestedende dienst het efficiënt en proactief ondersteunen van de aanbestedende dienst gedurende het gehele inhuurproces, van kandidaatselectie tot en met administratieve afhandeling.
126	Brokerdienstverlening	Aanbestedingsleidraad	Kan Aanbestedende dienst bevestigen of het onderdeel “welke middelen u inzet ter ondersteuning van het volledige wervings-, selectie-, facturatie- en contracteringsproces” dient te worden beschouwd als een afzonderlijk te beantwoorden onderdeel binnen SG1, of dat dit integraal/verweven mag worden opgenomen binnen de algemene procesbeschrijving van de werkwijze bij een inhuuraanvraag?	U dient elke bullet afzonderlijk te beantwoorden.
127	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Referentie Perceel 2.	Kan Aanbestedende dienst nader toelichten wat binnen perceel 2 wordt verstaan onder de minimale “Opdrachtwaarde” ten aanzien van de referentie-eis voor werving & selectie van vaste communicatieprofessionals? Dient hieronder uitsluitend de gerealiseerde fee/opbrengst van de dienstverlening te worden verstaan, of de totale contractwaarde dan wel salarissom van de geplaatste kandidaten?	Het betreft uitsluitend de gerealiseerde fee/opbrengst van de dienstverlening.
128	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	1.2.6. De omvang van de Opdracht	Kan Aanbestedende dienst een indicatie geven van de verwachte verhouding binnen perceel 2 tussen enerzijds de tijdelijke inhuur van communicatieprofessionals en anderzijds de werving & selectie van vaste communicatieprofessionals? En anders een indicatie van afgelopen jaren?	Zie antwoord vraag 33.
129	communicatieprofessionals.	beroepsbekwaamheid. Kerncompetentie	Staat aanbestedende dienst ervoor open dat er 4 referenties worden aangehouden om te voldoen aan de referentie eis?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord. Aanbestedende dienst ziet geen reden om aanpassingen door te voeren.
130	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	3.4.3. Geschiktheidseisen: Technische en beroepsbekwaamheid, kerncompetentie Perceel 2. 2	Staat aanbestedende dienst open voor een referentie waarbij een deta-vast constructie is gehanteerd? Hierbij hebben wij voor een klant een kandidaat geworven die na een korte periode in dienst is getreden bij de klant. Traject was van te voren bekend en het in dienst treden was van te voren een eis. Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord. Aanbestedende dienst ziet geen reden om aanpassingen door te voeren.