Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
131	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 12 Referentieopdracht perceel 2 - KC1	In Bijlage 12 Referentieopdracht perceel 2 wordt gevraagd naar de totale omvang van de opdracht, de omvang per jaar en de projectduur. Wanneer de referentie betrekking heeft op een meerjarige raamovereenkomst waarvan de omzet per jaar verschilt, is voor ons niet duidelijk hoe deze velden dienen te worden ingevuld. Kunt u aangeven: wat onder ""projectduur"" wordt verstaan bij een raamovereenkomst; of bij ""omvang per jaar"" de omzet per afzonderlijk contractjaar dient te worden opgegeven; of kan worden volstaan met het vermelden van het contractjaar waarmee wordt aangetoond dat aan de minimale omzetvereiste voor de betreffende kerncompetentie wordt voldaan? Graag ontvangen wij een toelichting op de wijze waarop Bijlage 12 in deze situatie dient te worden ingevuld.	Bij een referentie die betrekking heeft op een meerjarige raamovereenkomst kan Bijlage 12 als volgt worden ingevuld: Projectduur Onder projectduur wordt verstaan de volledige looptijd van de raamovereenkomst waarop de referentie betrekking heeft (dus van startdatum tot en met einddatum van de overeenkomst). Dit sluit aan bij de gevraagde invulling van start- en einddatum in het formulier. Omvang per jaar Bij “omvang per jaar” dient de gerealiseerde omzet (opdrachtwaarde) per afzonderlijk contractjaar te worden opgegeven, voor zover deze verschilt per jaar. Indien de omzet fluctueert, kan dit bijvoorbeeld worden toegelicht in de beschrijving van de opdracht. Voldoen aan minimale omzetvereiste Het is niet voldoende om uitsluitend één contractjaar te vermelden waarmee wordt aangetoond dat aan de minimale omzetvereiste wordt voldaan. De aanbestedende dienst dient een representatief beeld te krijgen van de omvang van de opdracht gedurende de looptijd van de overeenkomst. Praktische invulling Bijlage 12 Inschrijver kan: de totale omvang van de raamovereenkomst opnemen (indien bekend of te bepalen), en de omvang per jaar specificeren (bij voorkeur per contractjaar), en eventuele schommelingen of bijzonderheden kort toelichten bij de opdrachtbeschrijving. Op deze wijze wordt een volledig en transparant beeld gegeven van zowel de omvang als de duur van de referentieopdracht.
132	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Uploaden referentieformulier(en) TenderNed	Wij kunnen in TenderNed geen afzonderlijk uploadveld voor de referentieformulieren onderscheiden. Kunt u aangeven in welk onderdeel van TenderNed de referentieformulieren (Bijlage 12) dienen te worden geüpload? Indien hiervoor geen specifiek uploadveld beschikbaar is, mogen deze dan worden opgenomen onder 'Overige documenten'?	De Aanbestedende dienst gaat akkoord.
133	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Prijs	In het rekenvoorbeeld voor perceel 2 op pagina 51 wordt gesproken over "het laagste maximale all-in uurtarief" van € 70. Wij lezen in de aanbestedingsstukken echter geen minimum- of maximumtarieven voor de verschillende functies binnen de scope van perceel 2. Is de Aanbestedende dienst bereid een indicatieve tariefrange per functieniveau of functiegroep beschikbaar te stellen? Indien de Aanbestedende dienst hier niet toe bereid is, kunt u dan toelichten hoe binnen de prijsbeoordeling wordt geborgd dat inschrijvingen met reële en marktconforme tarieven worden beoordeeld? In het bijzonder vernemen wij graag hoe wordt omgegaan met situaties waarin sprake is van een aanzienlijk lager maximaal uurtarief dan gebruikelijk is voor de betreffende dienstverlening.	De Aanbestedende dienst is niet bereid om een indicatieve tariefrange per functieniveau of functiegroep te verstrekken. Inschrijvers dienen hun uurtarieven zelfstandig vast te stellen op basis van de uitgangspunten en randvoorwaarden zoals opgenomen in Bijlage 14 en Bijlage 19.
134	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Aanbestedingsleidraad	pagina 46, paragraaf 4.3. Deze paragraaf gaat als het goed is volledig over perceel 2. Toch staat op pagina 46 bij de beoordeling kwalitatief en bij de voorwaarden beoordeling open vragen (schuin gedrukte teksten) vermeld dat he over perceel 1 gaat. Mogen we ervan uitgaan dat hier perceel 2 moet staan?	Dit betreft een onjuistheid in de aanbestedingsstukken. Waar op pagina 46 wordt verwezen naar perceel 1, dient dit perceel 2 te zijn. De Aanbestedende dienst heeft dit gecorrigeerd in de aangepaste stukken.
135	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Vraag 79 NvI	Naar aanleiding van het antwoord op vraag 79 verzoeken wij aanbestedende dienst te bevestigen dat ondertekening via DocuSign eveneens wordt beschouwd als een geldige wijze van ondertekening van de documenten die volgens de aanbestedingsstukken ondertekend moeten worden. Indien dit niet het geval is, vernemen wij graag welke vormen van elektronische ondertekening wel worden geaccepteerd.	De Aanbestedende dienst bevestigd dat dit is toegestaan.
136	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 78	Uw antwoord op vraag 78 lijkt de oorspronkelijke vraag niet (volledig) te adresseren. Wij wijzen er in dit kader op dat de gevraagde dienstverlening kwalificeert als terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van artikel 7:690 BW en de Waadi, waarbij het uitgangspunt is dat de ingezette professionals hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Dit volgt ook uit de inrichting van de aanbestedingsstukken, waarin Opdrachtgever de regie voert over selectie, inzet en beëindiging van kandidaten. Op grond hiervan is de cao voor uitzendkrachten dan wel de cao voor gedetacheerden (nu uitzendkrachten buiten de scope van de aanbesteding vallen) van toepassing. Het uitgangspunt bij terbeschikkingstelling is dat Opdrachtnemer personeel uitleent aan Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van opdrachtgever werkzaamheden te verrichten ten behoeve van Opdrachtgever. In dat kader mist Opdrachtnemer bepalingen in de aanbestedingsstukken die de verplichtingen van Opdrachtgever als inlenende werkgever regelen. Uw antwoord gaat hier niet op in, waardoor onze vraag op dit punt onbeantwoord blijft. Tegen die achtergrond verzoeken wij u te bevestigen dat Opdrachtgever zich als goed werkgever zal houden aan de op haar rustende verplichtingen uit hoofde van artikel 7:658 en 6:170; En 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.	Aanbestedende dienst gaat akkoord.

137	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 83	Uw antwoord op vraag 83 lijkt de oorspronkelijke vraag niet (volledig) te adresseren. De oorspronkelijke vraag zag op de verhouding tussen de in de aanbestedingsstukken opgenomen geheimhoudingsverplichtingen en de positie van de door Opdrachtnemer in te zetten arbeidskrachten. Wij wijzen er in dit kader op dat de gevraagde dienstverlening kwalificeert als terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van artikel 7:690 BW en de Waadi, waarop de cao voor uitzendkrachten dan wel de cao voor gedetacheerden (nu uitzendkrachten buiten de scope van de aanbesteding vallen) van toepassing is. De dienstverlening van Opdrachtnemer bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan Opdrachtgever, waarbij deze arbeidskrachten hun werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Dit brengt mee dat Opdrachtnemer gedurende de feitelijke uitvoering geen leiding en toezicht uitoefent op de werkzaamheden en gedragingen van de arbeidskrachten op de werkvloer van Opdrachtgever. Opdrachtnemer zal de arbeidskrachten vooraf informeren over de voor hen geldende geheimhoudingsverplichtingen en kan – indien gewenst – faciliteren bij het laten ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring. Opdrachtnemer kan echter niet instaan voor de naleving daarvan, nu dit gedrag zich volledig binnen de invloedsfeer van Opdrachtgever afspeelt. Tegen die achtergrond verzoeken wij u te bevestigen dat artikel 6.2 uitsluitend ziet op geheimhouding door Opdrachtnemer zelf en niet op de door Opdrachtgever aangestuurde arbeidskrachten. Indien u dit niet bevestigt, verzoeken wij u gemotiveerd toe te lichten waarom het proportioneel wordt geacht Opdrachtnemer verantwoordelijk te houden voor gedragingen die zich volledig buiten diens invloedssfeer afspelen.	Aanbestedende dienst gaat akkoord.
138	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI antwoord 84	Uw antwoord op vraag 84 lijkt de oorspronkelijke vraag niet (volledig) te adresseren. De vraag ziet op de toepassing van de in de aanbestedingsstukken opgenomen verwerkersovereenkomst. Uw antwoord gaat hier niet op in, waardoor onze vraag op dit punt onbeantwoord blijft. Gelet op de aard van de dienstverlening van Opdrachtnemer is sprake van terbeschikkingstelling van flexibele arbeidskrachten (gedetacheerden). Opdrachtnemer verwerkt persoonsgegevens van deze flexkrachten ten behoeve van de eigen bedrijfsvoering en bepaalt daarbij zelfstandig de doeleinden en middelen van de verwerking. Tegen die achtergrond verzoeken wij u te bevestigen dat – gelet op de aard van de dienstverlening – Opdrachtnemer niet optreedt als verwerker ten behoeve van Opdrachtgever, maar als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Wij verzoeken u daarom de toepassing van een verwerkersovereenkomst achterwege te laten. Indien u desondanks van oordeel bent dat een verwerkersovereenkomst vereist is, verzoeken wij u deze zodanig aan te passen dat partijen zelfstandig hun verplichtingen op grond van de AVG zullen naleven. Graag uw gemotiveerde reactie.	Aanbestedende dienst gaat ervan uit dat Opdrachtgever en Opdrachtnemer zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zijn - uiteraard zal Opdrachtgever zich houden aan zijn eigen verplichtingen als Verwerkingsverantwoordelijke - en dat het niet nodig is een verwerkersovereenkomst te sluiten. Echter kan niet op voorhand worden uitgesloten dat gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst zich (nieuwe) situaties kunnen voordoen die tot gevolg hebben dat verwerking van persoonsgegevens aan de orde zal zijn en hiertoe een verwerkersovereenkomst dient te worden gesloten. In dat geval wordt de verwerkersovereenkomst gehanteerd die in bijlage 5 en 6 is opgenomen.
139	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 85	Wij wijzen er in dit kader allereerst op dat – zoals In onze oorspronkelijke vraag hebben wij expliciet gewezen op de gevolgen voor Opdrachtnemer van: toepasselijke (arbeids)rechtelijke en cao-verplichtingen; wijzigingen in wet- en regelgeving gedurende de looptijd van de overeenkomst; en de impact daarvan op de kosten en uitvoerbaarheid van de dienstverlening, inclusief de vraag op welke wijze deze contractueel worden doorvertaald. Wij wijzen er in dit kader op dat de gevraagde dienstverlening kwalificeert als terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van artikel 7:690 BW en de Waadi. Op grond daarvan is de cao voor uitzendkrachten dan wel dde cao voor gedetacheerden (nu uitzendkrachten buiten de scope van de aanbesteding vallen) van toepassing. Uw antwoord gaat hier niet op in, waardoor onze vraag op dit punt onbeantwoord blijft. Tegen die achtergrond verzoeken wij u alsnog te bevestigen dat: bij de uitvoering van de opdracht rekening wordt gehouden met de toepasselijke cao-verplichtingen; wijzigingen in wet- en regelgeving, waaronder cao-wijzigingen, gedurende de looptijd op passende wijze worden doorvertaald; en de daarmee samenhangende kosten- en uitvoeringsgevolgen niet eenzijdig voor rekening van Opdrachtnemer komen, maar contractueel worden geadresseerd (bijvoorbeeld via een aanpassingsmechanisme).	Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw voorstel. De afgegeven prijs geldt en kan niet zomaar aangepast worden. Er is ook al voorzien in een indexatiemogelijkheid, daarmee wordt het risico voldoende afgedekt in de ogen van de aanbestedende dienst. Indien er sprake blijkt te zijn van een dusdanige wijziging dat die niet meer door de indexering gedragen kan worden, wordt dat per wijziging geadresseerd.
140	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 86	omvang van de opdracht in de praktijk, in het bijzonder de situatie waarin de feitelijke afname significant achterblijft. Zoals in onze oorspronkelijke vraag toegelicht, brengt een dergelijke onderafname voor Opdrachtnemer risico's met zich mee, mede gelet op de investeringen die gedaan moeten worden (o.a. in werving, selectie en het beschikbaar houden van capaciteit) en de verplichtingen die samenhangen met het inzetten van personeel. Tegen die achtergrond verzoeken wij u te bevestigen of – en zo ja, in hoeverre – sprake is van enige vorm van volumezekerheid, compensatie dan wel een mechanisme voor herijking (bijvoorbeeld aanpassing van tarieven) indien de feitelijke afname wezenlijk achterblijft. Indien dit niet het geval is, verzoeken wij u gemotiveerd toe te lichten waarom het	De raming is zorgvuldig tot stand gekomen en omvat zowel een jaarlijkse inschatting als een maximale opdrachtwaarde (de opdrachtwaarde in de aanbesteding betreft +15% boven de jaarlijkse inschatting gebaseerd op interrne ontwikkelingen). De overeenkomst betreft een raamovereenkomst, hetgeen betekent dat de Aanbestedende dienst geen afnameverplichting heeft. Er wordt derhalve geen volumezekerheidof compensatieregeling geboden. De Aanbestedende dienst acht dit proportioneel, aangezien het gebruikelijk is bij raamovereenkomsten dat het risico ten aanzien van de feitelijke afname bij de opdrachtnemer ligt.

141	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 89	U geeft aan in NVI-antwoord 89 dat de aanbesteding ziet op de inhuur van communicatieprofessionals en dat om die reden de cao voor uitzendkrachten niet van toepassing zou zijn. Opdrachtnemer merkt op dat uit de aanbestedingsstukken volgt dat kandidaten onder contract staan bij Opdrachtnemer en niet bij Opdrachtgever. De gevraagde dienstverlening kwalificeert daarmee als terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (waaronder detachering en uitzenden) in de zin van artikel 7:690 BW en de WAADI. Bij terbeschikkingstelling is tevens de CAO voor Uitzendkrachten, althans de CAO voor gedetacheerden, van toepassing (nu uitzendkrachten expliciet buiten de scope van deze aanbesteding worden gelaten). Op grond van de cao voor gedetacheerden, gelden voor Opdrachtnemer als formeel werkgever specifieke opzegtermijnen. Deze zijn – afhankelijk van het type overeenkomst – ruimer dan de in artikelen 4.8 en 4.9 gestelde eisen. Dit leidt tot een onevenwichtige risicoverdeling. Indien Opdrachtgever de inzet van een flexkracht tussentijds beëindigt, kan Opdrachtnemer gehouden zijn de arbeidsovereenkomst voort te zetten en loon door te betalen, zonder dat daar inzet van werkzaamheden tegenover staat. Tegen die achtergrond verzoeken wij: 1. de eisen 4.8 en 4.9 in overeenstemming te brengen met de toepasselijke cao bepalingen inzake opzegtermijnen; dan wel 2. gemotiveerd toe te lichten waarom het proportioneel wordt geacht dat Opdrachtgever de inzet eerder kan beëindigen dan Opdrachtnemer richting de in te zetten Arbeidskracht, op grond van de cao en het arbeidsrecht, is toegestaan.	De Aanbestedende dienst heeft kennisgenomen van uw toelichting met betrekking tot de toepasselijke cao-bepalingen en de daaruit voortvloeiende opzegtermijnen. De Aanbestedende dienst onderschrijft het belang van een evenwichtige risicoverdeling tussen partijen. Naar aanleiding hiervan worden de bepalingen in artikelen 4.8 en 4.9 aangepast, zodat de opzegtermijnen aan beide zijden gelijkwaardig worden vormgegeven. De aangepaste bepalingen worden opgenomen in de gewijzigde aanbestedingsstukken.
142	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI antwoord 90	communicatieprofessionals en dat om die reden de cao voor uitzendkrachten niet van toepassing zou zijn. Opdrachtnemer merkt op dat uit de aanbestedingsstukken volgt dat kandidaten onder contract staan bij Opdrachtnemer en niet bij Opdrachtgever. De gevraagde dienstverlening kwalificeert daarmee als terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (waaronder detachering en uitzenden) in de zin van artikel 7:690 BW en de WAADI. Op grond van artikel 8 van de Waadi heeft de in te zetten arbeidskracht recht op gelijkwaardige beloning. Bij terbeschikkingstelling is tevens de CAO voor Uitzendkrachten, althans de CAO voor gedetacheerden, van toepassing (nu uitzendkrachten expliciet buiten de scope van deze aanbesteding worden gelaten). Ook op grond van deze cao's heeft de in te zetten arbeidskracht recht op gelijkwaardige beloning. Voor een juiste toepassing daarvan is Opdrachtnemer afhankelijk van een volledige en correcte verstrekking van de bij Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden. Tegen die achtergrond verzoeken wij u te bevestigen dat de Aanbestedende Dienst deze informatie tijdig en volledig zal verstrekken. Zo niet graag uw gemotiveerde reactie waarom u	Indien de opdracht wordt gegund, zal de Aanbestedende dienst de voor de uitvoering relevante arbeidsvoorwaardelijke informatie tijdig en volledig aan de opdrachtnemer verstrekken, voor zover dit noodzakelijk is voor de naleving van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de WAADI.
143	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 77	Antwoord-77: 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? U geeft in vraag 115 hier deels antwoord op. "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." Kan Opdrachtgever verduidelijken welke redelijke termijn wordt gehanteerd voor deze inspanningsverplichting tot het leveren van een vervangende kandidaat? In de praktijk worden veelal de volgende termijnen bij vervanging als redelijk beschouwd: • 2 tot 3 werkdagen: uitsluitend haalbaar bij generieke profielen of indien sprake is van vooraf beschikbare en reeds (deels) gescreende reservekandidaten; • 5 tot 10 werkdagen: gangbare en verdedigbare standaardtermijn voor de meeste opdrachten; • 10 tot 15 werkdagen: gebruikelijk bij hoogspecialistische functies, schaarse profielen of functies waarvoor aanvullende screening vereist is. Indien Opdrachtgever deze termijnen als redelijk beschouwt, verzoeken wij deze expliciet op te nemen in eis 4.09, zodat voor alle partijen duidelijkheid bestaat over de invulling van de inspanningsverplichting en de verwachtingen ten aanzien van vervanging bij uitval wegens ziekte. Graag uw toelichting en verheldering.	De Aanbestedende dienst hanteert voor de invulling van de inspanningsverplichting tot vervanging de termijnen zoals opgenomen in de eisen behorende bij de inhuur van communicatieprofessionals. De Aanbestedende dienst acht deze termijnen passend bij de aard van de gevraagde dienstverlening en ziet geen aanleiding om aanvullende of afwijkende termijnen op te nemen in eis 4.09.
144	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Bijlage 10 - Prijsblad perceel 2 na Nvl I	voorzien van naam, functie en datum van ondertekening. Kunt u dit in een nieuwe versie alsnog beschikbaar stellen en zo ja, wilt u dan twee tekenblokken toevoegen en deze bewerk-/invulbaar (niet-beveiligd) stellen voor Inschrijver, svp? Of is enkel een handtekening van de ondertekenaars toereikend?	De Aanbestedende dienst heeft het prijsblad aangepast.
145	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 34	Bijlage 16 - Verklaring omtrent inschrijving mist in de checklist van de aanbestedingsleidraad (p. 9). Kunt u bevestigen dat deze ook moet worden ingediend bij inschrijving?	De Aanbestedende dienst bevestigd dat de Verklaring omtrent inschrijving mist in de checklist en heeft dit in de aanbestedingsleidraad aangepast.

146	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 37	U heeft het hier over 3 bullets met bewijsmiddelen. Kunt u bevestigen dat Inschrijver slechts 1 van deze 3 bullets als bewijsmiddel hoeft aan te leveren? Zo niet, graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
147	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	NVI-antwoord 37	U heeft het hier over 3 bullets met bewijsmiddelen. Kunt u bevestigen dat Inschrijver slechts 1 van deze 3 bullets als bewijsmiddel hoeft aan te leveren? Zo niet, graag uw toelichting.	Aanbestedende dienst bevestigt dit.
148	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Verwerkersovereenkomst	Bovendien lijkt het woord 'maximaal' voor de zin '2.500.000 per gebeurtenis en 5.000.000 per jaar', te ontbreken. Hierdoor lijkt het of leveranciers sowieso een dergelijke hoge boete krijgen ongeacht wat de boete voor SLO zou zijn. Bent u bereid deze formuleringen aan te passen? Zo nee, waarom niet?	Zie antwoord 138.
149	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Verwerkersovereenkomst	In het antwoord op vraag 20 geeft u aan dat de termijn van informeren bij datalekken wordt aangepast naar 48 uur bij weekenden en feestdagen. Uiteraard zien wij het belang om dergelijke meldingen zo snel mogelijk te doen. Maar om goed overzicht te hebben van wat er aan de hand is en daarvan een goede melding te kunnen doen zijn de genoemde termijnen nog steeds onrealistisch kort. Bent u bereid deze verder aan te passen? Zo nee, waarom niet?	De Aanbestedende dienst is niet bereid de gestelde termijnen verder aan te passen. Wel wordt verduidelijkt dat binnen de gestelde termijn een eerste melding van de gebeurtenis dient plaats te vinden. Voor zover op dat moment nog niet alle informatie beschikbaar is, kan de inhoudelijke toelichting en nadere uitwerking in een later stadium worden aangeleverd.
150	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Kerncompetentie	volgende functies zijn geleverd: Communicatieadviseur en Communicatiemedewerker of vergelijkbare rollen.' Kunt u bevestigen dat een van de twee (dus alleen maar communicatieadviseurs bijvoorbeeld) voldoet als referentie als daarmee aan de minimale waarden wordt voldaan? Of moet er minimaal sprake zijn van een communicatieadviseur én een communicatiemedewerker?	Er moet minimaaal sprake zijn van een communicatieadviseur en een communicatiemedewerker/vergelijkbare rollen.
151	Werving & selectie en inhuur van communicatieprofessionals.	Subgunningscriterium 1b	Voor perceel 2, subgunningscriterium 1b, vraagt u om de wijze waarop wij kennis van de arbeidsmarkt en dienstverlening borgen. Bedoelt u hier de dienstverlening van SLO of dienstverlening die wij verlenen als leverancier die ondersteunt bij de inhuur van communicatieprofessionals en de werving en selectie van Vaste communicatieprofessionals?	De Aanbestedende dienst doelt hiermee op de arbeidsmarkt van communicatieprofessionals in relatie tot de dienstverlening van SLO. Van inschrijvers wordt verwacht dat zij aantoonbaar maken hoe zij hun kennis van de arbeidsmarkt inzetten om hun dienstverlening effectief af te stemmen op de specifieke vraag en behoefte van SLO.