

Nota van inlichtingen 1 – Inhuur Onderwijspersoneel – Christelijke Onderwijs Groep (COG)

29 juni 2026

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord
Aanbestedingsleidraad				
1.	6	2.2	Op het moment dat u een aanvraag uitzet bij de 3 geselecteerde bureaus, werft u dan zelf ook nog op deze profielen of zijn de aanvragen exclusief voor de genoemde partijen?	Opdrachtgever behoudt zich het recht voor om, naast het uitzetten van aanvragen bij de gecontracteerde opdrachtnemers, ook zelf wervingsactiviteiten te verrichten. De uitvragen aan opdrachtnemers zijn derhalve niet exclusief.
2.	6	2.2	U geeft aan dat opdrachtgever geen voorkeur heeft voor de wijze waarop het personeel wordt ingezet. Kunt u dan aangeven waarom Fase A voor 60% meetelt in de prijs en fase B maar voor 40%. Inschrijver zou verwachten dat dit dan gelijk zou zijn.	De weging van fase A en fase B in de prijsbeoordeling is vastgesteld op basis van de verwachte verdeling van inzetvormen en de mate waarin deze impact hebben op de kosten voor opdrachtgever.
3.	6	2.2	Bij Perceel 1 geeft u aan dat dit perceel zich kenmerkt door de inhuur van docenten voor generieke vakken en vakdocenten. Kunt u voor een kwalitatief goede beoordeling aangeven wat uw definitie is (met voorbeelden) van 'generieke' vakken en 'vakdocenten' voor de CAO VO en CAO MBO?	Onder generieke vakken verstaat opdrachtgever vakken die breed voorkomen binnen het onderwijs en waarvoor een relatief grotere kandidatenpool beschikbaar is, zoals Nederlands, Engels en wiskunde. Onder vakdocenten verstaat opdrachtgever docenten met specialistische kennis of bevoegdheden binnen specifieke vakgebieden of praktijkrichtingen, zoals techniek, IT of specifieke beroepsgerichte vakken.
4.	6/7	2.2	Voor perceel 1 stelt u een maximale opdrachtwaarde van €8.000.000,- exclusief BTW en voor perceel 2 een maximale opdrachtwaarde van €4.000.000,- exclusief BTW. Uitgaande van de verwachte jaarlijkse waarde van de percelen wordt, bij een looptijd van vier jaar (inclusief verlengingen en optiejaren), de maximale opdrachtwaarde reeds volledig benut. Wij achten dit relatief krap, aangezien er geen ruimte resteert voor eventuele fluctuaties of groei in de afname gedurende de looptijd van de overeenkomst. Om voldoende flexibiliteit te waarborgen, adviseren wij om de maximale opdrachtwaarden te verruimen naar circa 150% van de geraamde opdrachtwaarde. Bent u bereid dit	Opdrachtgever handhaaft de in de aanbestedingsdocumenten opgenomen maximale opdrachtwaarden. Deze zijn zorgvuldig vastgesteld op basis van de huidige inzichten en bieden voldoende ruimte voor de verwachte afname binnen de looptijd van de overeenkomst.

			te heroverwegen en de maximale opdrachtwaarden dienovereenkomstig aan te passen?	
5.	7	2.2	Kunt u een overzicht verstrekken van de in de afgelopen drie jaar uitgevraagde functieprofielen, en bijbehorende aantallen?	Opdrachtgever beschikt niet over deze gedetailleerde historische gegevens. Inschrijvers dienen hun inschrijving te baseren op de verstrekte informatie in de aanbestedingsdocumenten.
6.	7	2.2	In perceel 2 geeft u aan welke profielen onder dit perceel vallen. Kunt u aangeven of examinatoren ook onderdeel zijn van dit perceel?	Examinatoren maken geen onderdeel uit van dit perceel.
7.	7	2.2	Kunt u een overzicht verstrekken van de functies waarop deze opdracht betrekking heeft, inclusief een zo concreet mogelijke indicatie van de aantallen per functie, de verwachte inzet (FTE of uren) en eventuele spreiding over locaties of perioden	Opdrachtgever beschikt niet over deze gedetailleerde historische gegevens. Het is voor Opdrachtgever ook niet mogelijk om een inschatting te maken voor de toekomstige uitvragen. Inschrijvers dienen hun inschrijving te baseren op de verstrekte informatie in de aanbestedingsdocumenten.
8.	7	2.2	Kunt u toelichten welke functies binnen perceel 2 het grootste aandeel in het totale inleenvolume vormen?	Technisch onderwijsassistenten (TOA's), instructeurs roostermakers, facilitair medewerkers en administratieve functies.
9.	7	2.2	Welke functies binnen perceel 2 beschouwt u als schaars of moeilijk vervulbaar?	Met name TOA's, instructeurs en roostermakers.
10.	7	2.2	Kunt u aangeven waar binnen perceel 2 de grootste uitdagingen liggen in het invullen van aanvragen?	De grootste uitdagingen liggen naar verwachting in het tijdig leveren van geschikte kandidaten binnen een krappe arbeidsmarkt en het voldoen aan de gevraagde kwalificaties en bevoegdheden.
11.	7	2.2	Kunt u voor perceel 2 aangeven in welke perioden de vraag naar inleen het hoogst is?	De vraag naar inhuur fluctueert gedurende het jaar en is mede afhankelijk van onderwijsseizoenen, ziekteverzuim en vervanging. Het is de verwachting dat de meeste aanvragen zich aandienen in de maanden september en december/januari.
12.	7	2.2	Hoe is het inwerkproces voor ingeleende medewerkers binnen perceel 2 ingericht en welke rol verwacht u hierin van de leverancier?	De verantwoordelijkheid voor het inwerken van de arbeidskracht ligt primair bij opdrachtgever. Van opdrachtnemer wordt verwacht dat deze zorgdraagt voor een adequate voorbereiding en tijdige overdracht van relevante informatie.
13.	7	2.2	Wat zijn voor perceel 2 de belangrijkste succesfactoren in de samenwerking met de leverancier?	Belangrijke succesfactoren zijn onder meer: tijdige levering van geschikte kandidaten, kwaliteit van kandidaten, flexibiliteit, transparante communicatie en naleving van afspraken en KPI's.
14.	9	2.2	Kunt u aangeven welke functies binnen perceel 1 en 2 de grootste inhuurvolumes vertegenwoordigen en welke functies u als schaars beschouwt?	Zie het antwoord op vraag 5, 7, 8 en 9.

15.	9	3.1 Planning	In de planning van de Aanbestedingsleidraad staat de definitieve gunning gepland op 2 november 2026, terwijl de ingangsdatum in de Raamovereenkomst op 1 december 2026 is vastgesteld. Dit geeft een zeer ambitieuze implementatieperiode van nog geen 4 weken. Voor de overgang naar een nieuwe overeenkomst is altijd de nodige voorbereidingstijd gewenst. Nieuw gemaakte afspraken moeten worden geborgd en operationeel betrokkenen van uw en onze organisatie dienen te worden geïnformeerd, zodat voor iedereen helder is wat er vanaf de startdatum verwacht wordt. Kunt u aangeven wat u in het kader van deze implementatie vanaf 1 december precies van een Opdrachtnemer verwacht? Gaat Opdrachtgever er daarnaast mee akkoord om de periode vanaf de voorlopige gunning (12 oktober 2026) alvast te benutten voor de opstartfase? Hierin kunnen o.a. enkele afspraken vast worden gepland en de nog te concretiseren dienstverlening in kaart worden gebracht. Op die manier kan de beperkte tijd na de definitieve gunning optimaal benut worden voor de verdere inrichting en een zo soepel mogelijke start op 1 december.	Opdrachtgever verwacht dat Opdrachtnemer per ingangsdatum volledig operationeel is en kan voldoen aan de contractuele verplichtingen. Voorbereidende werkzaamheden na voorlopige gunning zijn toegestaan, mits deze niet vooruitlopen op contractuele rechten en verplichtingen impliceren.
16.	12	5.4.3	(perceel 1, proportionaliteit referentieomvang) Voor perceel 1 verlangt opdrachtgever een referentieopdracht met een minimale omvang van EUR 1.000.000 over twaalf aaneengesloten kalendermaanden. De jaarlijkse raming van perceel 1 bedraagt EUR 2.000.000 en wordt verdeeld over drie gecontracteerde opdrachtnemers, naast een wachtkamerovereenkomst met een vierde partij. Het verwachte aandeel van een individuele opdrachtnemer bedraagt daarmee circa EUR 667.000 per jaar. De gevraagde referentieomvang ligt daar ruim boven en lijkt zich niet te verhouden tot het proportionaliteitsbeginsel, dat voorschrijft dat geschiktheidseisen in redelijke verhouding staan tot de aard en omvang van de feitelijk te verwachten (deel)opdrachten en niet tot de totale raamwaarde. Is	De referentie-eis is vastgesteld om te borgen dat inschrijvers beschikken over aantoonbare ervaring met opdrachten van vergelijkbare omvang en complexiteit. Opdrachtgever acht deze eis proportioneel.

			opdrachtgever bereid de minimale referentieomvang te verlagen naar EUR 450.000, althans een bedrag dat aansluit bij het verwachte aandeel van een individuele opdrachtnemer?	
17.	12	5.4.3	(perceel 2, proportionaliteit referentieomvang) Voor perceel 2 verlangt opdrachtgever een referentieopdracht met een minimale omvang van EUR 500.000 over twaalf aaneengesloten kalendermaanden. Gelet op de jaarlijkse raming van perceel 2 (EUR 1.000.000), de verdeling over twee gecontracteerde opdrachtnemers en de wachtkamervereenkomst met een derde partij, kan deze eis de toegang van gespecialiseerde leveranciers met aantoonbare onderwijservaring beperken. Is opdrachtgever bereid de minimale referentieomvang te verlagen naar EUR 300.000, althans een bedrag dat beter aansluit bij het verwachte aandeel van een individuele opdrachtnemer binnen dit perceel?	Zie het antwoord op vraag 16.
18.	12	5.4.3	Kan opdrachtgever bevestigen dat de vereiste referentieomvang voor zowel perceel 1 als perceel 2 mag worden aangetoond met meerdere referentieopdrachten die gezamenlijk voldoen aan de gevraagde omvang en kerncompetentie? Indien dit niet mogelijk is, is opdrachtgever bereid dit alsnog toe te staan?	Referentie-eisen dienen te worden aangetoond conform de gestelde eisen in de aanbestedingsdocumenten. Het combineren van meerdere referenties is niet toegestaan.
19.	12	5.4.3	Kan opdrachtgever bevestigen dat referenties die de gevraagde omvang aantonen over een periode van vierentwintig of zesendertig maanden eveneens worden geaccepteerd? Zo nee, waarom acht opdrachtgever een periode van twaalf aaneengesloten maanden noodzakelijk?	Opdrachtgever houdt vast aan een referentieperiode van twaalf aaneengesloten maanden om de actualiteit en vergelijkbaarheid van referenties te waarborgen.
20.	12	5.4.3	Kunt u akkoord gaan met een verlaging van de referentie eis bij perceel 1 naar €750.000 gezien de omvang?	Zie het antwoord op vraag 16.
21.	12	5.4.3	In de geschiktheidseisen vraagt u bij Perceel 1 om een referentie met een minimale omvang van €1.000.000 aan onderwijzend personeel. Ervan uitgaande dat uw uitvraag €2.000.000 is over 3 partijen gaat zijn is een referentie-eis van €1.000.000 niet proportioneel. Bent u bereid de	Zie het antwoord op vraag 16.

			omvang redelijkerwijs te verlagen naar €500.000? Zo niet, graag uw toelichting.	
22.	12	5.4.3	De referentie-eis van € 1.000.000,- over twaalf maanden is gesteld voor een opdracht met een geraamde totale waarde van € 2.000.000,- voor drie partijen. Dit betekent een gemiddelde jaarwaarde van circa € 666.666,- per partij. De geëiste referentieomvang ligt hiermee aanzienlijk hoger dan de verwachte jaaromvang van de onderhavige opdracht. Kunt u toelichten op basis van welke criteria deze grens is vastgesteld en bent u bereid de eis te verlagen naar € 700.000,- om de aansluiting met de werkelijke opdrachtomvang te verbeteren?	Zie het antwoord op vraag 16.
23.	14	5.5	Opdrachtgever vraagt om inzicht in direct inzetbare kandidaten. Kan opdrachtgever toelichten wat onder 'direct inzetbaar' wordt verstaan (bijvoorbeeld binnen welke termijn inzet moet plaatsvinden)?	Onder 'direct inzetbaar' verstaat opdrachtgever kandidaten die binnen 24 uur of doorgaans binnen enkele werkdagen na aanvraag, beschikbaar zijn om werkzaamheden te starten.
24.	13	5.5.1	U geeft aan dat inschrijvers aantoonbaar moeten beschikken over een sterk kandidatenbestand. Kunt u toelichten hoe u het begrip 'sterk kandidatenbestand' definieert?	Onder een sterk kandidatenbestand verstaat opdrachtgever een actueel, kwalitatief en beschikbaar bestand van kandidaten dat aansluit bij de gevraagde profielen, inclusief aantoonbare beschikbaarheid en inzetbaarheid.
25.	13	5.5.1	Bij de beschrijving van het actuele kandidatenbestand vraagt u om een toelichting op functiegroepen. Kunt u aangeven wat u onder 'functiegroepen' verstaat?	Onder functiegroepen verstaat opdrachtgever een clustering van functies met vergelijkbare werkzaamheden, vereisten en kwalificatieniveau.
26.	13	5.5.1	Opdrachtgever vraagt om een beschrijving van een 'sterk kandidatenbestand'. Kan opdrachtgever toelichten welke aspecten hierbij doorslaggevend zijn in de beoordeling (bijvoorbeeld omvang, kwaliteit, beschikbaarheid of specialisatie)?	Zie het antwoord op vraag 24.
27.	13	5.5.1	In vraag 1 'personeelsbestand' vraagt u naar het kandidatenbestand voor onderwijzend personeel en/of onderwijs ondersteunend personeel. De aanbesteding is opgedeeld in twee percelen, te weten Onderwijzend personeel (perceel 1) en Onderwijs ondersteunend personeel (perceel 2).	Ja, inschrijvers dienen hun beantwoording af te stemmen op het perceel waarop zij inschrijven. Indien op meerdere percelen wordt ingeschreven, dient per perceel een passende en relevante uitwerking te worden gegeven binnen de gestelde kaders. Voor perceel 2 geldt dat subvraag 1.3 komt te vervallen. Deze wordt niet vervangen door een andere subvraag.

			Kunt u bevestigen dat bij perceel 1 de uitwerking van alle drie de open vragen enkel over onderwijzend personeel dient te gaan, en in perceel 2 enkel over onderwijsondersteunend personeel? Zo nee, bent u zich ervan bewust dat inschrijvers die op beide percelen inschrijven een nadeel hebben t.o.v. inschrijvers die slechts op één perceel inschrijven, omdat zij beide percelen in hetzelfde aantal A4 uit moeten werken? Indien uw antwoord op onze vorige vraag bevestigend is: Bij het derde bulletpoint van vraag 1 vraagt u het volgende; "Beschrijf hoeveel kandidaten uit uw huidige kandidatenbestand direct inzetbaar zijn voor de tekortfuncties (diverse talen, natuur- en wiskunde, informatica, economie en techniek)". Dit lijkt enkel te gaan over perceel 1 Onderwijzend personeel. Kunt u bevestigen dat dit bulletpoint niet van toepassing is op perceel 2 (Onderwijsondersteunend personeel)? Zo nee, welke tekortfuncties zijn er gedefinieerd voor perceel 2?	
28.	14	5.5.1	In de uitvraag wordt gevraagd hoe de kwaliteit en ontwikkeling van kandidaten worden gemonitord en geborgd. Kunt u bevestigen of dit als een aparte subvraag moet worden beantwoord?	Uw aanname is correct.
29.	14	5.5.1	Wij vinden het personeelsbestand, kennis van het onderwijsveld en rapportages belangrijke onderdelen binnen onze dienstverlening. Om op alle gevraagde onderdelen concreet en volledig antwoord te kunnen geven, verzoeken wij u het maximaal toegestane aantal pagina's te verhogen naar 6 enkelzijdige A4-pagina's. Gaat u hiermee akkoord?	Niet akkoord. Opdrachtgever handhaaft de gestelde maximale omvang van vier (4) leesbare pagina's in A4 van de inschrijving om een gelijke en objectieve beoordeling te waarborgen.
30.	14	5.5.1	Gezien het aanzienlijke aantal deelvragen en de diepgang die vereist is voor een kwalitatieve beantwoording, achten wij de gestelde limiet van vier 4 pagina's voor de open vragen gezamenlijk niet toereikend. Bent u bereid om het	Zie het antwoord op vraag 29.

			maximum aantal pagina's voor de beantwoording van de open vragen uit te breiden naar 6 pagina's?	
31.	14	5.5.1	U geeft aan dat Inschrijver maximaal 4 pagina's a4 mag gebruiken. Dit lijkt ons gezien de uitgebreide vraagstelling aan de krappe kant. Verzoek om dat uit te breiden naar 6x A4 en de minimale lettergrootte weer te geven.	Zie het antwoord op vraag 29.
32.	14	5.5.1	Opdrachtgever vraagt om toelichting op inzet van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Kan opdrachtgever toelichten hoe dit onderdeel wordt meegewogen in de beoordeling ten opzichte van de overige onderdelen van de vraag?	De beoordeling vindt plaats conform de in de aanbestedingsleidraad opgenomen beoordelingsmethodiek. De verschillende onderdelen worden integraal beoordeeld.
33.	14	5.5.1	In paragraaf 5.5.1 van de aanbestedingsleidraad wordt gesteld dat het totaal aantal beschreven pagina's voor alle open vragen gezamenlijk maximaal vier A4 bedraagt, terwijl gelijktijdig wordt gevraagd elk antwoord in een apart PDF-bestand aan te leveren. Het hanteren van losse bestanden voor één gecombineerde paginalimiet bemoeilijkt een eenduidige en objectieve controle op de overschrijding van het maximum aantal pagina's. Deze werkwijze is voor zowel de inschrijver als de aanbestedende dienst onnodig foutgevoelig en administratief belastend bij de verificatie van de vormvoorschriften. Om een eerlijke beoordeling te waarborgen en inschrijvers de ruimte te geven de beschikbare pagina's optimaal over de vragen te verdelen, vragen wij of de aanbestedende dienst toestaat dat alle antwoorden in één PDF-document worden aangeleverd. Is de aanbestedende dienst hiertoe bereid? Zo niet, kunt u expliciet aangeven op welke wijze u objectief gaat controleren of de totale inschrijving van een partij binnen de gestelde limiet van vier pagina's blijft?	Opdrachtgever gaat niet akkoord met het voorstel om alle antwoorden in één PDF-document aan te leveren. Als inschrijver de antwoorden in eerste instantie in één document zet en als de antwoorden klaar zijn verdeeld naar meerdere bestanden, dan is foutgevoeligheid aan de zijde van inschrijver opgelost. Inkada toetst namens de aanbestedende dienst het aantal gebruikte pagina's. De medewerkers van Inkada zijn getraind om dit zorgvuldig te toetsen. Het aanleveren in één integraal PDF-document is voor Inkada administratief belastend. Inkada stelt voor de beoordelingscommissie een beoordelingsdocument op waarin de antwoorden op de vragen van de inschrijvers per vraag onder elkaar worden gezet. Voor de antwoorden van de inschrijvers is per vraag de vraag en het beoordelingskader opgenomen zodat de beoordelaars een goed overzicht hebben van de vraag, het beoordelingskader en de antwoorden. Dit zorgt voor overzicht en bevordert een zorgvuldige beoordeling van de antwoorden op de open vragen.
34.	14	5.5.1	U maximeert het aantal pagina's op vier terwijl u 3 kwaliteitsvragen stelt met in totaal meer dan 10 deelvragen. Om een kwalitatief goede inschrijving te doen vragen wij u om uitbreiding van vier pagina's dus in totaal 8 A4. Bent u hiermee akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	Opdrachtgever gaat niet akkoord. Zie het antwoord op vraag 29.

35.	14	5.5.1	Inschrijver constateert een mogelijke tegenstrijdigheid in paragraaf 5.5.1. Enerzijds staat vermeld dat het totaal aantal beschreven pagina's voor de open vragen gezamenlijk maximaal vier (4) leesbare A4-pagina's bedraagt. Anderzijds wordt in het opgenomen voorbeeld uitgegaan van een situatie waarin een inschrijver zes (6) pagina's mag gebruiken, waarbij de beschreven pagina's over meerdere vragen worden verdeeld. Kan opdrachtgever verduidelijken welke maximale omvang van toepassing is op de beantwoording van de open vragen?	De maximale omvang van de beantwoording bedraagt vier A4-pagina's zoals opgenomen in de aanbestedingsleidraad. Eventuele voorbeelden hebben geen zelfstandige betekenis.
36.	16	5.5.4	U stelt dat de inschrijver na afloop van de presentatie een hand-out van de presentatie overhandigt via de berichtenmodule van TenderNed. Bedoelt u met een handout de slides van de presentatie? Zo niet, kunt u duidelijk toelichten wat de inschrijvers dienen aan te leveren?	Met hand-out wordt verstaan een beknopte weergave van de inhoud van de presentatie, bijvoorbeeld in de vorm van slides of een samenvatting daarvan.
37.	16	5.5.4	Telt de hand-out die de inschrijvers moeten overhandigen ook mee in de beoordeling van de presentatie?	De hand-out maakt geen onderdeel uit van de inhoudelijke beoordeling van de presentatie.
Bijlage 1. Programma van Eisen				
38.	1	Eis 3	In het programma van eisen staat dat de bureaumarge gedurende de contractperiode niet mag worden geïndexeerd of aangepast. Tegelijkertijd kunnen wijzigingen in de geldende cao, wet- en regelgeving en overige marktontwikkelingen invloed hebben op de kostprijs en bedrijfsvoering. Kunt u ermee akkoord gaan dat de bureaumarge gedurende de contractperiode jaarlijks mag worden geïndexeerd?	Opdrachtgever handhaaft de eis dat de bureaumarge gedurende de contractperiode niet wordt geïndexeerd.
39.	1	Eis 4	Hoe wordt geborgd dat lopende inhuurovereenkomsten daadwerkelijk op een beheersbare en gestructureerde wijze vóór of uiterlijk per 31 juli 2027 worden overgenomen door de nieuwe raamovereenkomst, en welke mechanismen zijn ingericht om te voorkomen dat bestaande contracten tussentijds of structureel worden verlengd bij de huidige opdrachtnemers waardoor commercieel volume en	Opdrachtgever streeft naar een zorgvuldige en gefaseerde overgang van eventueel lopende inhuurovereenkomsten naar de nieuwe raamovereenkomst. Het is niet de verwachting dat er inhuurovereenkomsten overgaan naar de nieuwe raamovereenkomst maar mocht hier sprake van zijn dan streeft opdrachtgever naar een zorgvuldige en gefaseerde overgang. Nadere invulling vindt plaats in de implementatiefase.

			overdracht van inhuur buiten de scope van deze aanbesteding blijven?	
40.	1	Eis 4	In Bijlage 1, eis 4 stelt u dat lopende inhuurovereenkomsten uiterlijk tot 31 juli 2027 duren en daarna niet meer worden verlengd. Het is gebruikelijk in de uitzendbranche om uitzendkrachten die momenteel via uw huidige leverancier bij u werkzaam zijn de mogelijkheid te geven om bij COG te blijven werken. Zij kunnen dan door één van de nieuwe leveranciers meegenomen worden in het selectieproces voor een nieuwe inhuuropdracht. De uitzendkrachten worden over deze optie geïnformeerd door uw huidige leverancier. De nieuwe en vertrekkende leverancier maken daarbij concrete afspraken over mogelijke overstapmomenten, aandachtspunten, communicatie en overdracht van gegevens. Kunt u bevestigen dat u een migratie van uitzendkrachten na gunning - in overleg met alle betrokken partijen - nader wenst af te stemmen? Of stopt hun inzet bij COG op dat moment in zijn geheel?	Indien er sprake gaat zijn van migratie van uitzendkrachten dan bevestigt Opdrachtgever dat dit in overleg gaat met alle betrokken partijen. Zie ook het antwoord op vraag 39.
41.	1	Eis 5	In Bijlage 1, eis 5 geeft u aan dat bij beëindiging van de raamovereenkomst lopende opdrachten voortduren tot de einddatum en er géén migratie plaatsvindt. Het kan in de praktijk echter voorkomen dat ingewerkte flexkrachten ook na hun einddatum graag bij COG willen blijven werken en hiervoor de overstap naar de opvolgende leverancier willen maken. In het kader van goed werkgeverschap en het waarborgen van continuïteit voor uw scholen, werkt Inschrijver hier doorgaans graag (kosteloos) aan mee. Bent u bereid om deze eis te nuanceren, zodat een vrijwillige migratie van flexkrachten naar een nieuwe leverancier aan het einde van de contractperiode in onderling overleg wél tot de mogelijkheden behoort?	Zie het antwoord op vraag 39 en 40.
42.	2	Eis 7	Inschrijver leest dat kandidaten die niet worden geselecteerd een gemotiveerde afwijzing ontvangen. Voor opdrachtnemers waarvan de kandidaat niet wordt ingezet, wordt echter enkel vermeld dat zij een afwijzing ontvangen.	Opdrachtgever verstrekt, waar mogelijk, een terugkoppeling die passend is binnen de aard van de procedure en de beschikbare informatie.

			Kan opdrachtgever bevestigen dat opdrachtnemers in alle gevallen een inhoudelijk gemotiveerde terugkoppeling ontvangen, zowel bij afwijzing op basis van de schriftelijke beoordeling als na het selectiegesprek? Dit stelt opdrachtnemers in staat kandidaten gericht van feedback te voorzien en de kwaliteit van toekomstige voordrachten verder te verbeteren.	
43.	3	Eis 11	Kunt u aangeven wat u bedoelt met 'informatie over eerdere opdrachten'? Bedoelt u hiermee een referentie of een eerdere overeenkomst via inschrijver?	Onder 'eerdere opdrachten' wordt verstaan relevante werkervaring van de kandidaat, voor zover dit inzicht geeft in geschiktheid voor de functie.
44.	3	Eis 11	U vraagt bij het voorstellen van de kandidaat de inschaling en tarief. Bij het voorstellen van een kandidaat gaat het, naar mening van inschrijver om de kwaliteit van de kandidaat. Bent u bereid om bij het voorstellen het tarief te laten vervallen? Zo nee graag uw toelichting.	Opdrachtgever handhaaft de eis dat bij aanbidding van kandidaten inzicht wordt gegeven in inschaling en tarief, teneinde een integrale beoordeling mogelijk te maken.
45.	3	Eis 12	Kunt u deze bepaling heroverwegen dan wel verduidelijken, aangezien het in de praktijk doorgaans niet mogelijk is om bij een doorleenconstructie dezelfde geoffreerde omrekenfactor te hanteren? Bij inzet via partners of andere marktpartijen zijn immers meerdere partijen betrokken die ieder eigen kostenstructuren, marges, arbeidsvoorwaarden, compliance-verplichtingen en contractuele afspraken hanteren. Daarnaast brengt doorleen extra verplichtingen en risico's met zich mee op het gebied van ketenaansprakelijkheid, wet- en regelgeving en kwaliteitsborging. Hierdoor kan niet in alle gevallen redelijkerwijs worden verwacht dat dezelfde omrekenfactor van toepassing blijft als bij rechtstreekse inzet vanuit het eigen netwerk van Opdrachtnemer. Wij verzoeken u daarom deze eis aan te passen dan wel te bevestigen dat in geval van doorleenconstructies maatwerkafspraken mogelijk zijn.	Opdrachtgever handhaaft de eis dat de overeengekomen omrekenfactor van toepassing blijft.
46.	3	Eis 12	U geeft hier aan een makelaarsfunctie te wensen. Inschrijver kan dit voor u verzorgen, echter de eis om dit tegen geldende omrekenfactoren te doen is vooraf niet te	Het is voor Opdrachtgever geen specifieke wens om te werken met een makelaarsfunctie maar Opdrachtgever biedt contractanten de mogelijkheid om op deze wijze te voldoen aan de afgesproken KPI's.

			zeggen, zeker niet nu vanaf 1 januari in het kader van gelijkwaardige beloning inschrijvers op verschillende manier omgaan met die gelijkwaardige beloning. Bent u akkoord hier na gunning afspraken over te maken? Zo nee, graag uw toelichting	Opdrachtgever handhaaft de eis dat de overeengekomen omrekenfactor van toepassing blijft.
47.	3	Eis 13	Onder welke voorwaarden kan opdrachtgever inhuur buiten de raamovereenkomst plaatsen indien gecontracteerde opdrachtnemers niet binnen de gestelde termijn kandidaten kunnen aanbieden? Hoe wordt geborgd dat de raamovereenkomst haar beoogde waarde behoudt?	Inhuur buiten de raamovereenkomst kan uitsluitend plaatsvinden indien opdrachtnemers niet in staat zijn tijdig passende kandidaten te leveren en de vacature nog niet is ingevuld. Opdrachtgever zal zoveel mogelijk gebruik maken van de gecontracteerde opdrachtnemers.
48.	3	Eis 13	Is opdrachtgever bereid om vast te leggen dat kandidaten die buiten de raamovereenkomst worden gevonden naar aanleiding van eis 13, bij daadwerkelijke inzet alsnog via één van de gecontracteerde opdrachtnemers worden gecontracteerd (al dan niet via een doorleenaconstructie en/of partnerpartijen), zodat alle externe inhuur binnen de afgesproken processen, rapportages en contractvoorwaarden blijft plaatsvinden?	Nee, hiertoe is Opdrachtgever niet bereid. Opdrachtgever zal zoveel mogelijk gebruik maken van de gecontracteerde opdrachtnemers. Indien gecontracteerde opdrachtnemers niet binnen de gestelde termijn leveren dan heeft Opdrachtgever de vrijheid om buiten de raamovereenkomst op zoek te gaan naar passende invulling van de gestelde vacature.
49.	3	Eis 14	Hoe vaak komt het voor dat u eigen kandidaten aandraagt in het inhuurproces? Kunt u dat specificeren?	Opdrachtgever beschikt niet over een vast percentage of frequentie en dit kan per situatie verschillen.
50.	3	Eis 14	U geeft aan dat eigen geworven kandidaten voor een payrolltarief ingezet kunnen worden. Kunt u aangeven bij wie deze kandidaat als eerste wordt aangeboden wanneer er 3 inschrijvers actief zijn en kunt u aangeven hoe dit tarief tot stand komt?	Opdrachtgever gaat bij alle contractanten een payroll tarief hiervoor uitvragen en de contractant met het beste voorstel zal als eerste de kans krijgen om de kandidaat onder contract te nemen.
51.	3	Eis 14	In Bijlage 1 (Programma van Eisen), eis 14, staat de zinsnede: "Opdrachtnemer behoudt zelf altijd de keuze of de door Opdrachtgever aangedragen kandidaat door Opdrachtnemer wordt ingehuurd...". Aangezien er bij de inzet van eigen gevonden kandidaten van de opdrachtgever sprake is van payrolling (ex art. 7:692 BW), treedt de opdrachtnemer op als de formele, juridische werkgever die een arbeidsovereenkomst aangaat met de natuurlijke persoon. De term "inhuren" is hierdoor juridisch en semantisch onzuiver en kan leiden tot onduidelijkheid bij	Opdrachtgever is hiertoe bereid.

			NEN-audits. Daarnaast moet worden gewaarborgd dat de opdrachtnemer haar wettelijke werkgeversverplichtingen en compliance-checks (zoals de identificatieplicht ex art. 15 Wav) kan uitvoeren alvorens de arbeidsovereenkomst te sluiten. Wij stellen voor om de betreffende zinsnede als volgt aan te passen: "Opdrachtnemer behoudt zelf altijd de keuze of de door Opdrachtgever aangedragen kandidaat door Opdrachtnemer in dienst wordt genomen (als formeel werkgever)...". Is de aanbestedende dienst bereid deze bepaling conform ons voorstel aan te passen? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	
52.	3	Eis 14	Kunt u bevestigen dat de laatste alinea (inzake indiensttreding via een andere uitzend- of detacheringsorganisatie) niet van toepassing is, nu deze bepaling het mogelijk maakt om de overnamevergoeding eenvoudig te omzeilen en daarmee afbreuk doet aan de redelijke bescherming van de investeringen van Opdrachtnemer in werving en selectie?	Dit kan Opdrachtgever niet bevestigen. Het gaat hier om kandidaten die door Opdrachtgever zijn gevonden, Opdrachtnemer heeft dan ook geen investeringen gedaan in werving en selectie.
53.	3	Eis 15	In Bijlage 1, eis 15 stelt u eisen aan de inhoud van de opdrachtbevestiging. Het genereren van de nadere overeenkomst kent bij Inschrijver echter een automatisch karakter, en daardoor een vaste opmaak. Wij vermelden de volgende gegevens standaard op onze nadere overeenkomsten: - Contactpersoon bevestiging in de aanhef - Naam flexwerker & geboortedatum - Legitimatietype en documentnummer - Werklocatie (als die afwijkt van het officiële adres van het bedrijf) - Start- en einddatum - Werktijden, arbeidsomvang & functie - Beloningsregeling (CAO) & inschaling - Uurtarief (excl. btw) & ingangsdatum van dit tarief - Kostenvergoedingen Kunt u hiermee akkoord gaan?	De gegevens die genoemd zijn in bijlage 1, eis 15 moeten in de opdrachtbevestiging opgenomen zijn.

54.	3	Eis 15	U geeft aan bij iedere wijziging een nieuwe opdrachtbevestiging te willen ontvangen. Bij een wijziging/mutatie stuurt Opdrachtnemer automatisch een e-mail met daarin een link naar uw eigen portal, waarin de wijzigingen zichtbaar zijn. Gaat u akkoord met deze werkwijze?	Deze werkwijze is voor Opdrachtgever akkoord.
55.	3	Eis 16	Inschrijver begrijpt dat opdrachtgever wil voorkomen dat bij een specifieke aanvraag onderlinge concurrentie ontstaat tussen meerdere scholen van COG. Tegelijkertijd kan de bepaling ertoe leiden dat een kandidaat uitsluitend bij de eerste aanvraag in behandeling blijft, terwijl een andere school sneller kan schakelen en concreet tot inhuur wil overgaan. In een krappe onderwijsarbeidsmarkt vergroot dit het risico dat een geschikte docent verloren gaat, terwijl snelle inzet juist van belang is voor de continuïteit van het onderwijs. Is opdrachtgever bereid te bepalen dat, wanneer een kandidaat bij de eerste aanvraag niet binnen een vooraf vastgestelde termijn inhoudelijk wordt beoordeeld of uitgenodigd, opdrachtnemer de kandidaat alsnog bij een andere passende aanvraag binnen COG mag aanbieden? Bijvoorbeeld na 48 uur zonder inhoudelijke reactie. Dit bevordert tijdige besluitvorming, voorkomt verlies van geschikte docenten en past bij goed opdrachtgeverschap.	Opdrachtgever gaat akkoord met de voorgestelde werkwijze. De volgende zinsnede wordt aan eis 16 toegevoegd: Wanneer een kandidaat bij een aanvraag niet binnen 48 uur wordt beoordeeld of uitgenodigd, dan bestaat de mogelijkheid dat Opdrachtnemer de kandidaat tevens aanbiedt bij andere passende aanvragen binnen COG.
56.	4	Eis 18	Opdrachtnemer dient de voorgestelde kandidaten gedurende het selectieproces exclusief voor COG te 'reserveren'. Kan opdrachtgever bevestigen dat deze exclusiviteitsverplichting automatisch vervalt wanneer opdrachtgever niet binnen de in het Programma van Eisen genoemde reactietermijnen reageert?	Opdrachtgever handhaaft de eis omtrent exclusiviteit gedurende het selectieproces.
57.	4	Eis 18	Opdrachtnemer constateert dat kandidaten exclusief gereserveerd moeten blijven gedurende de gehele inhuurprocedure. Is opdrachtgever bereid deze exclusiviteit te beperken tot kandidaten die zijn uitgenodigd voor een selectiegesprek, gelet op de krapte in de arbeidsmarkt?	Zie het antwoord op vraag 56.

58.	4	Eis 19	U omschrijft in deze eis dat inschrijver bereid is om gedurende de implementatie de samenwerking aangaat met overige opdrachtnemers. Dit is niet gebruikelijk dus kunt u een samenwerking met overige opdrachtnemers omschrijven zodat inschrijver begrijpt wat u precies bedoelt?	Hiermee wordt bedoeld dat opdrachtnemers constructief bijdragen aan een goede implementatie en samenwerking in het belang van opdrachtgever.
59.	4	Eis 20	In eis 20 wordt de KPI aanbiedingspercentage beschreven. In artikel 5.2 van de Raamovereenkomst wordt wel verwezen naar de KPI in het programma van eisen, maar in dit artikel wordt een andere KPI beschreven, namelijk plaatsingspercentage. Inschrijver vermoedt dat hier de KPI aanbiedingspercentage bedoeld wordt, kunt u dit bevestigen? Zo ja, kunt u de Raamovereenkomst hier op aanpassen en de definitie van de KPI aanbiedingspercentage hier in opnemen?	Uw aanname is correct, het gaat hier om een aanbiedingspercentage. De overeenkomst wordt hierop aangepast.
60.	4	Eis 21	Conform de AVG is het voor Opdrachtnemer niet zonder meer toegestaan om (een kopie van) de VOG met de opdrachtgever te delen. Bent u bereid om akkoord te gaan met een alternatief, namelijk: vastleggen dat er bij aanvang dienstverband een VOG in het bezit van de arbeidskracht is, die op echtheid is gecontroleerd zonder dat (een kopie van) de VOG door de Opdrachtnemer wordt bewaard/toegestuurd?	Nee, dat is niet akkoord. Kopie van de VOG moet voor aanvang van de werkzaamheden bij Opdrachtgever in bezit zijn. Hier doet de accountant een controle op. VOG wordt conform AVG-wetgeving bewaard in dossier van externe medewerker. Opdrachtnemer dient ervoor te zorgen dat de kandidaat, voordat deze wordt voorgedragen, akkoord is met het doorsturen van de VOG aan Opdrachtgever ten behoeve van het afronden van de plaatsing van betreffende kandidaat.
61.	4	Eis 21	U verzoekt inschrijvers om de kosten voor het aanvragen van een VOG op te nemen in de omrekenfactor, terwijl vooraf niet bekend is hoeveel VOG-aanvragen nodig zullen zijn. Hierdoor ontstaat voor de inschrijver een financieel risico dat moet worden ingecalculeerd in de kostprijs, wat kan leiden tot een hoger tarief voor de opdrachtgever. Bent u bereid om de kosten voor de VOG afzonderlijk tegen kostprijs te laten factureren, zodat inschrijvers geen reservering hoeven op te nemen in hun tarief en het uurtarief zo transparanter en marktconformer blijft?	Opdrachtgever handhaaft de eis dat kosten onderdeel uitmaken van de omrekenfactor.

62.	4	Eis 21	In Bijlage 1, eis 21 stelt u dat de VOG voor aanvang van de werkzaamheden in het bezit dient te zijn van Opdrachtgever. Daarnaast stelt u in Bijlage 3 (Algemene Inkoopvoorwaarden), artikel 7.3 dat u kunt vorderen dat de VOG minimaal drie werkdagen voor aanvang fysiek wordt overgelegd. Op grond van de AVG mag Inschrijver de door de arbeidskracht aangevraagde VOG echter niet aan u verstrekken en ook geen mededeling doen over de vraag of de VOG is verkregen of niet. Inschrijver kan de arbeidskracht ook niet verplichten de aangevraagde VOG zelf aan u over te leggen, omdat de arbeidskracht in een afhankelijke relatie staat m.b.t. Inschrijver, waardoor toestemming geen geldige grondslag is conform de AVG. Wij verzoeken u dan ook deze eis in zowel Bijlage 1 als Bijlage 3 te wijzigen, en op te nemen dat Opdrachtnemer u uitsluitend op neutrale gronden informeert over de vraag of de arbeidskracht aan de gestelde functievereisten voldoet. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, dan ontvangen wij graag een gemotiveerde toelichting.	Opdrachtgever wijzigt Bijlage 1, eis 21 en Bijlage 3 (Algemene Inkoopvoorwaarden) artikel 7.3 niet. De verantwoording voor het tijdig aanleveren van een goedgekeurde VOG ligt bij de Opdrachtnemer en de (tijdelijke) arbeidskracht. Zie ook het antwoord op vraag 60.
63.	4	Eis 21	Wij kunnen op grond van de AVG niet meewerken aan het verstrekken van de VOG teneinde deze door opdrachtgever te laten opslaan in haar administratie. Opdrachtgever kan de VOG wel inzien en controleren indien zij dat wenselijk en noodzakelijk acht. Graag ontvangen wij een toelichting van de noodzaak voor het verstrekken van de VOG, waarom is dit noodzakelijk?	Opdrachtgever heeft de verplichting dat alle mensen die bij de organisatie werken (extern of intern) voor aanvang van de werkzaamheden in bezit zijn van een VOG. Zie ook het antwoord op vraag 60.
64.	4	Eis 22	Kunt u bevestigen dat u ermee akkoord gaat dat Opdrachtnemer deze informatie uitsluitend aan Opdrachtgever kan verstrekken indien de AVG dat toestaat?	Opdrachtgever bevestigt dat wordt gehandeld conform geldende wet- en regelgeving.
65.	4	Eis 22	Inschrijver begrijpt dat opdrachtgever wil kunnen verifiëren dat ingezette arbeidskrachten beschikken over de vereiste opleidingen, certificeringen en bevoegdheden. De betreffende bewijsstukken bevatten echter persoonsgegevens van de kandidaat. Op grond van de AVG	Zie het antwoord op vraag 64.

			mogen persoonsgegevens uitsluitend worden gedeeld voor zover dit noodzakelijk is voor het beoogde doel en met inachtneming van de geldende privacywetgeving. Kan opdrachtgever bevestigen dat opdrachtnemer in eerste instantie kan volstaan met een verklaring dat de kandidaat beschikt over de vereiste opleidingen, certificeringen en bevoegdheden, en dat onderliggende bewijsstukken uitsluitend worden opgevraagd indien dit noodzakelijk is en met inachtneming van de AVG en de toestemming van de betreffende kandidaat? Dit voorkomt onnodige verwerking en uitwisseling van persoonsgegevens.	
66.	4	Eis 22	In eis 22 stelt u dat Opdrachtnemer op eerste verzoek bewijzen van opleidingen, certificeringen of bevoegdheden aan Opdrachtgever verstrekt. Wij handelen bij het delen van informatie conform de AVG-wetgeving. Voor het delen van persoonsgegevens is op grond van de AVG een grondslag nodig en er mogen alleen gegevens worden gedeeld die strikt relevant zijn ten opzichte van het doel. Wij begrijpen dat u in het kader van wet- en regelgeving voor het onderwijs de bevoegdheid van kandidaten moet kunnen vaststellen. Gaat u ermee akkoord dat wij, om te voldoen aan de dataminimalisatieplicht van de AVG, eventuele niet-relevante persoonsgegevens op deze bewijsstukken (zoals pasfoto's, BSN of andere irrelevante persoonskenmerken) afschermen of weglaten voordat wij deze aan u verstrekken?	Opdrachtgever gaat akkoord met de beschreven werkwijze, zolang de VOG en ID herleidbaar is naar de betreffende persoon. Opdrachtgever bevestigt daarnaast dat wordt gehandeld conform geldende wet- en regelgeving.
67.	5	Eis 24	Kunt u bevestigen dat u op geen enkele wijze afwijkt van de cao mbo en/of dat u dus geen eigen aanvullende regelingen heeft?	Dit kan Opdrachtgever bevestigen.
68.	5	Eis 25	U benoemt terecht dat uitzendkrachten recht hebben op een gelijkwaardige beloning. Vervolgens benoemt u dat de arbeidsvoorwaarden dus minimaal gelijk zijn aan die van werknemers in dienst van opdrachtgever. Het woord 'gelijk' impliceert een gelijke beloning i.p.v. een gelijkwaardige beloning. Daarnaast benoemt u nog de inlenersbeloning uit de ABU-CAO, maar deze is sinds 1 januari 2026 vervangen	Eis 25 wordt als volgt aangepast: Opdrachtnemer waarborgt dat bij de inzet van uitzendkrachten het principe van gelijkwaardige beloning wordt toegepast. De arbeidsvoorwaarden en beloning van de uitzendkracht zijn minimaal gelijkwaardig aan die van werknemers in dienst van opdrachtgever die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen, overeenkomstig de bepalingen uit de cao ABU/NBBU/VvDN.

			voor de gelijkwaardige beloning. Kunt u beide zaken aanpassen?	
69.	5	Eis 25	Inschrijver onderschrijft het uitgangspunt van gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten. Om deze verplichting correct te kunnen uitvoeren, dient echter inzichtelijk te zijn welke arbeidsvoorwaarden onderdeel uitmaken van het arbeidsvoorwaardenpakket waarop de vergelijking wordt gebaseerd. In de aanbestedingsstukken wordt uitsluitend verwezen naar de cao ABU/NBBU/VvDN en het principe van gelijkwaardige beloning. Een algemene verwijzing naar een cao is echter onvoldoende om de volledige omvang van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Daarnaast constateert inschrijver dat voor functies vallend onder zowel de cao MBO als de cao VO hetzelfde prijzenblad wordt gehanteerd, terwijl tussen deze cao's aantoonbare verschillen bestaan in arbeidsvoorwaarden en werkgeverlasten die relevant zijn voor de bepaling van de gelijkwaardige beloning. Kan opdrachtgever daarom: 1. Het volledige arbeidsvoorwaardenpakket verstrekken dat als uitgangspunt dient voor de toepassing van de gelijkwaardige beloning per onderwijssector; 2. Een afzonderlijk prijzenblad opnemen voor functies vallend onder de cao MBO en de cao VO; 3. Toelichten op welke wijze wordt geborgd dat alle elementen van de gelijkwaardige beloning, conform de actuele wet- en regelgeving en cao-bepalingen voor flexibele arbeid, correct kunnen worden vastgesteld en toegepast? Dit voorkomt interpretatieverschillen tussen opdrachtnemers en draagt bij aan een juiste en uniforme toepassing van het principe van gelijkwaardige beloning.	1. Opdrachtgever bevestigt dat er geen extra arbeidsvoorwaarden zijn, anders dan de cao VO en MBO voorschrijven. Opdrachtgever gaat er vanuit dat geïnteresseerde partijen professionele organisaties (zie ook de referentie eis) zijn die ervaring hebben in het onderwijsveld en dan ook inzicht hebben in het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao VO en MBO. Om deze reden is het niet nodig om een volledig arbeidsvoorwaardenpakket te verstrekken. 2. Het prijzenblad is hierop aangepast en aan de nota toegevoegd. 3. Zie het antwoord bij 1.

70.	5	Eis 26	Inschrijver constateert dat de voorgeschreven berekeningswijze voor het aantal uren niet aansluit bij het uitgangspunt van gelijkwaardige beloning zoals opgenomen in eis 25. Binnen zowel de cao VO als de cao MBO maken onder meer professionalisering, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en het Individueel Keuzebudget (IKB) onderdeel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket en de wijze waarop de inzetbare uren per FTE worden bepaald. De opbouw en omvang van deze arbeidsvoorwaarden verschillen bovendien tussen de cao VO en de cao MBO. Een uniforme berekeningswijze voor beide sectoren doet daardoor geen recht aan de verschillen tussen de toepasselijke cao's en kan leiden tot een onjuiste toepassing van het principe van gelijkwaardige beloning. Is opdrachtgever daarom bereid deze eis te laten vervallen, dan wel aan te passen zodat de berekening van uren, arbeidsvoorwaarden en gelijkwaardige beloning afzonderlijk wordt vastgesteld voor functies vallend onder de cao VO respectievelijk de cao MBO? Tevens verzoeken wij opdrachtgever de onderliggende uitgangspunten en berekeningen per cao inzichtelijk te maken, zodat voor alle inschrijvers duidelijk is hoe invulling moet worden gegeven aan de verplichting tot gelijkwaardige beloning.	Opdrachtgever handhaaft de gestelde berekeningswijze zoals opgenomen in de aanbestedingsdocumenten.
71.	5	Eis 28	Kunt u bevestigen dat inschrijvers het ABP-pensioen dienen aan te bieden aan hun arbeidskrachten, conform cao VO / cao MBO?	Opdrachtgever verwacht dat opdrachtnemer invulling geeft aan pensioen conform toepasselijke wet- en regelgeving en het principe van gelijkwaardige beloning.
72.	5	Eis 28	Inschrijver constateert dat opdrachtnemers op grond van de aanbestedingsstukken gehouden zijn het principe van gelijkwaardige beloning toe te passen. Onderdeel daarvan is de pensioenvoorziening. Binnen het onderwijs bouwen werknemers pensioen op bij ABP. Voor uitzendkrachten geldt veelal de pensioenregeling van StiPP. Om te komen tot een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket dient het verschil in	Opdrachtgever handhaaft de huidige systematiek. Inschrijvers dienen reserveringen voor pensioen te verwerken in hun tarieven. In het prijzenblad kan in de regel 'Pensioen' de volledige pensioenreservering worden opgenomen.

			arbeidsvoorwaardelijke waarde tussen beide pensioenregelingen financieel te worden gecompenseerd. Inschrijver constateert echter dat in het prijzenblad geen afzonderlijke component is opgenomen voor deze pensioencompensatie. Hierdoor is onduidelijk hoe opdrachtnemers kunnen voldoen aan de gestelde eis van gelijkwaardige beloning en bestaat het risico dat inschrijvers niet op gelijke uitgangspunten calculeren. Is opdrachtgever bereid: 1. De eis aan te passen, zodat expliciet wordt opgenomen dat de pensioenvoorziening voor uitzendkrachten qua arbeidsvoorwaardelijke waarde gelijkwaardig dient te zijn aan de binnen het onderwijs toepasselijke ABP-regeling; 2. Het prijzenblad uit te breiden met een afzonderlijke component voor pensioencompensatie, zodat alle inschrijvers deze verplichting op een uniforme wijze kunnen verwerken in hun tariefopbouw? Dit draagt bij aan een juiste toepassing van het principe van gelijkwaardige beloning en voorkomt verschillen in interpretatie en prijsstelling tussen inschrijvers.	
73.	5	Eis 29	U eist hier dat eenmalige vergoedingen tegen nominale kostprijs door te belasten en geeft aan hiervan een overzicht te verstrekken. Kunt u het overzicht delen zodat inschrijver kan zien om welke eenmalige vergoedingen het gaat en of doorbelasting zonder sociale lasten mag?	Ten tijde van deze aanbesteding is er geen sprake van extra eenmalige uitkeringen. Het genoemde in eis 29 gaat over toekomstig eenmalige uitkeringen. Indien dit van toepassing gaat zijn dan zal Opdrachtgever haar contractanten hierover informeren.
74.	6	Eis 33	Vanaf 1 januari 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) in werking. Op grond van deze wet (eis 5.5, lid g) dient een registratie plaats te vinden van de begin- en eindtijd per dag of shift, inclusief eventuele onbetaalde pauzes. Kunt u in dit kader bevestigen dat:	Opdrachtgever bevestigt dat het in samenwerking met contractanten wil voldoen aan geldende en nieuwe wet- en regelgeving. Nadere invulling wordt in de uitvoering afgestemd om tot passende oplossingen te komen.

			a. Uw systeem voorziet in de mogelijkheid om deze gegevens op de voorgeschreven wijze te registreren, dan wel dat uw systeem hier tijdig op kan worden aangepast? b. Indien dit (nog) niet het geval is, u bereid bent zich flexibel op te stellen en in overleg tot een passende oplossing te komen om aan deze wettelijke verplichting te voldoen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van het systeem van opdrachtnemer of een andere werkbare tussenoplossing?	
75.	6	Eis 33	U vermeldt het gebruik van een digitale urenregistratie waarin urenoverzichten geaccordeerd kunnen worden. Wij hanteren een portal waarbij u declaraties van inhuurkrachten op elk gewenst moment van uw computer of smartphone kunt controleren, afwijzen of met terugwerkende kracht aan kunt passen. Gaat u akkoord met deze wijze van uren controleren?	Opdrachtgever gaat akkoord met beschreven werkwijze.
76.	6	Eis 34	Een laptop en noodzakelijke apparatuur is zoals u zelf al impliceert noodzakelijk voor de uitoefening van de functie. Daarom is het niet redelijk om de verantwoordelijkheid voor de aanschaf van deze middelen voor rekening van de arbeidskracht of de Opdrachtnemer te laten komen. Kunt u bevestigen dat u hier zelf zorg voor draagt dan wel deze middelen in bruikleen aan de arbeidskracht verstrekt?	Het heeft onze voorkeur dat de benodigde laptop wordt gefaciliteerd door het uitzend- of detachingsbureau. Indien dit niet mogelijk is, stelt opdrachtgever een laptop beschikbaar, zodat de externe medewerker de werkzaamheden adequaat kan uitvoeren en wordt voldaan aan de geldende verplichtingen rondom gelijke behandeling en uitvoering van het werk.
77.	6	Eis 34	Inschrijver verzoekt opdrachtgever de onderhavige bepaling aan te passen. De eis dat de tijdelijke arbeidskracht of opdrachtnemer zelf voorziet in alle voor de functie noodzakelijke middelen, zoals een laptop en overige apparatuur, lijkt niet in overeenstemming met het uitgangspunt van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de cao voor Uitzendkrachten (ABU/NBBU 2026-2028). Werknemers in dienst van opdrachtgever beschikken voor de uitvoering van hun werkzaamheden immers over door opdrachtgever verstrekte middelen, systemen, accounts en faciliteiten. Daarnaast vinden de werkzaamheden plaats onder toezicht en leiding van opdrachtgever en binnen de ICT-, privacy- en beveiligingsomgeving van opdrachtgever. Voor	Zie antwoord bij vraag 76.

			een veilige en rechtmatige uitvoering van de werkzaamheden dient opdrachtgever daarom de benodigde middelen, systemen, toegangsrechten en faciliteiten beschikbaar te stellen. Is opdrachtgever bereid de bepaling aan te passen naar: "Opdrachtgever stelt alle voor de functie noodzakelijke middelen, systemen, software, accounts, toegangsrechten en overige faciliteiten beschikbaar die benodigd zijn voor een correcte uitvoering van de werkzaamheden." Hiermee wordt aangesloten bij de praktijk binnen het onderwijs, het principe van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden en de verantwoordelijkheid van opdrachtgever voor de inrichting van de werkomgeving.	
78.	6	Eis 34	In het kader van een zorgvuldige risicobeheersing en het borgen van data protectie en informatiebeveiliging (conform ISO 27001/27701), hecht Inschrijver eraan om de wederzijdse verantwoordelijkheden bij de inzet van hardware vooraf scherp af te kaderen. Om tot een werkbare en veilige inrichting te komen die aansluit bij zowel uw als onze security-standaarden, verzoeken wij om een nadere toelichting op de volgende punten: 1) Kan de Opdrachtgever specificeren welke persoonsgegevens, data en gemeentelijke systemen op deze devices worden verwerkt of geraadpleegd? In het bijzonder vragen wij of de Opdrachtgever kan bevestigen of er sprake is van de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, gegevens van kinderen onder 16 jaar of gegevens van strafrechtelijke aard? 2) Hoe borgt de Opdrachtgever de naleving van de AVG indien deze data op externe devices wordt ontsloten, en in het bijzonder hoe BYOD als een 'passende technische en organisatorische maatregel' wordt beschouwd? 3) Indien de hardware door de uitzendkracht wordt meegebracht:	Zie het antwoord op vraag 76.

			a. Bevestigt de Opdrachtgever dat de Opdrachtnemer geen 'verwerker' is in de zin van de AVG, aangezien de Opdrachtnemer geen zeggenschap of toegang heeft tot de devices of de data? Bevestigt de Opdrachtgever ook dat hij de volledige status van Verwerkingsverantwoordelijke (conform art. 4 lid 7 AVG) behoudt voor alle verwerkingen die door de arbeidskracht worden uitgevoerd op het betreffende device? b. Indien de Opdrachtgever vasthoudt aan BYOD zonder technische beheersmaatregelen, kan Opdrachtgever dan bevestigen, omdat deze werkwijze buiten de scope van de door Opdrachtnemer gehanteerde (en overheid gehanteerde) standaarden voor data protectie en informatiebeveiliging vallen, Opdrachtgever de hiermee gepaard gaande risico's integraal accepteert? c. Bevestigt Opdrachtgever dat hij, volgend op 3b, ook verantwoordelijk is voor datalekken in geval van diefstal of verlies van de laptops? 4) Hoe borgt de Opdrachtgever het 'recht op audit' indien de data zich op privé-eigendommen van derden bevindt, zonder dat de Opdrachtnemer hierin een faciliterende rol kan spelen? De Opdrachtnemer treedt op als bemiddelaar van personeel en niet als leverancier van hardware. Inschrijver zal derhalve geen devices leveren; de laptop wordt door de uitzendkracht zelf meegebracht (BYOD) of door de Opdrachtgever verstrekt. Is de Opdrachtgever bereid de eis zo aan te passen dat de levering van hardware door de Opdrachtnemer komt te vervallen?	
79.	6	Eis 35	Kunt u aangeven of u bereid bent aan te sluiten bij de wettelijke regeling omtrent ontslag op staande voet, zoals neergelegd in artikel 7:677 BW, waarbij uitsluitend de dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW als	Opdrachtgever handelt conform toepasselijke wet- en regelgeving bij beëindiging van inzet.

			grondslag kunnen dienen voor onmiddellijke beëindiging van de opdracht?	
80.	6	Eis 35	Inschrijver begrijpt dat opdrachtgever de mogelijkheid moet hebben om op te treden wanneer een arbeidskracht aantoonbaar niet voldoet aan de functie-eisen of wanneer sprake is van andere gegronde omstandigheden die voortzetting van de opdracht onmogelijk maken. De huidige bepaling biedt opdrachtgever echter de mogelijkheid om een inhuuropdracht onmiddellijk en eenzijdig te beëindigen op basis van een eigen beoordeling, zonder dat is voorzien in hoor en wederhoor, afstemming met opdrachtnemer of – indien redelijkerwijs mogelijk – een herstelmogelijkheid. Dit acht inschrijver niet in lijn met de beginselen van redelijkheid, billijkheid en goed opdrachtgeverschap. Is opdrachtgever bereid de bepaling aan te passen, zodat voorafgaand aan een beëindiging wegens vermeend disfunctioneren altijd eerst overleg plaatsvindt met opdrachtnemer, waarbij opdrachtnemer in de gelegenheid wordt gesteld kennis te nemen van de bezwaren, daarop te reageren en waar passend een verbeter- of herstelmaatregel voor te stellen? Alleen indien sprake is van een zwaarwegende of urgente situatie zou opdrachtgever vervolgens kunnen besluiten de opdracht tussentijds te beëindigen. Dit waarborgt een zorgvuldige beoordeling, voorkomt misverstanden en doet recht aan de belangen van zowel opdrachtgever, opdrachtnemer als de betrokken arbeidskracht.	Opdrachtgever streeft naar een zorgvuldige beoordeling en zal, waar mogelijk, afstemming zoeken met opdrachtnemer voorafgaand aan beëindiging. Opdrachtgever handhaaft de opgenomen bepalingen.
81.	6	Eis 35	U beschrijft in deze eis de beëindiging wegens disfunctioneren. Bent u bereid in deze eis toe te voegen dat u zich houdt aan geldende opzegtermijnen vanuit wet- en regelgeving?	Zie het antwoord op vraag 80.
82.	6	Eis 35	Kunt u bevestigen dat beëindiging wegens disfunctioneren niet op subjectieve gronden kan plaatsvinden en nader wordt afgestemd op de beëindigingsmogelijkheden en	Opdrachtgever streeft naar een zorgvuldige beoordeling en zal, waar mogelijk, afstemming zoeken met opdrachtnemer voorafgaand aan beëindiging.

			voorwaarden zoals die volgen uit de toepasselijke ABU-cao, zodat Opdrachtnemer niet wordt geconfronteerd met een situatie waarin de inzet wordt beëindigd terwijl de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan worden beëindigd en daardoor een leeglooprisico ontstaat?	
83.	6	Eis 36	In eis 36 wordt bepaald dat de Opdrachtgever de Nadere overeenkomst per direct kan beëindigen indien de arbeidskracht zonder gegronde reden niet aanwezig is op het overeengekomen moment. Inschrijver merkt op dat deze bepaling strikt is en geen ruimte laat voor situaties waarin sprake kan zijn van miscommunicatie of een eenmalige omstandigheid. Om in dergelijke gevallen tot een proportionele aanpak te komen, stelt inschrijver voor dat eerst een (schriftelijke) waarschuwing wordt gegeven aan Opdrachtnemer, alvorens tot directe beëindiging wordt overgegaan, tenzij sprake is van een dringende reden. Is Opdrachtgever bereid om dit op te nemen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	Opdrachtgever streeft naar een zorgvuldige beoordeling en zal, waar mogelijk, afstemming zoeken met opdrachtnemer voorafgaand aan beëindiging.
84.	6	Eis 37	Inschrijver verzoekt opdrachtgever deze bepaling te heroverwegen dan wel te versoepelen. Het kan in het belang van de continuïteit van het onderwijs noodzakelijk zijn een vervangende kandidaat in te zetten met meer ervaring, een hogere trede of een hoger functieniveau dan de oorspronkelijke kandidaat. In de huidige arbeidsmarkt is dit regelmatig de enige mogelijkheid om tijdig een geschikte vervanger beschikbaar te krijgen. Een dergelijke vervanging kan onvermijdelijk leiden tot een hoger tarief. Is opdrachtgever daarom bereid te bevestigen dat vervanging altijd in overleg met opdrachtnemer plaatsvindt en dat maatwerk mogelijk is ten aanzien van niveau, ervaring, schaal, trede en tarief, zodat de continuïteit van het onderwijs niet wordt belemmerd door een vaste of maximale kostenstelling?	Vervanging vindt plaats in overleg tussen partijen, waarbij uitgangspunt is dat tarieven conform overeenkomst worden gehanteerd.

85.	6	Eis 38	Op grond van de ABU-CAO is Opdrachtnemer verplicht een kennisgevingstermijn van 10 werkdagen in acht te nemen indien het uitzendbeding wordt ingeroepen en de uitzendovereenkomst meer dan 26 weken heeft geduurd. Kunt u aangeven of u bereid bent bij deze termijn aan te sluiten?	Hiertoe is Opdrachtgever bereid.
86.	6	Eis 38	Kunt u de opzegtermijn van uitzendkrachten met uitzendbeding aanpassen naar de opzegtermijnen conform de ABU cao?	Zie het antwoord op vraag 85.
87.	6	Eis 38 en 39	Kunt u bevestigen dat voor de opzegtermijnen wordt aangesloten bij de systematiek en termijnen uit de toepasselijke ABU-cao, zodat deze in lijn zijn met de arbeidsrechtelijke verplichtingen van Opdrachtnemer en onbedoeld leeglooprisico wordt voorkomen?	Zie het antwoord op vraag 85.
88.	6	Eis 39	Voor Opdrachtnemer gelden de opzegtermijnen uit de cao voor uitzendkrachten. Om te voorkomen dat bij een plotselinge beëindiging van de opdracht de Opdrachtnemer gedurende een zekere periode in de leegloop heeft, wil Opdrachtnemer afspreken dat Opdrachtgever bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding de opzegtermijnen uit de ABU-CAO in acht neemt en dat uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding in principe niet tussentijds opzegbaar zijn, tenzij sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Is Opdrachtgever bereid om hiermee akkoord te gaan? Zo niet, kunt u motiveren waarom niet?	Opdrachtgever handhaaft de bepalingen zoals opgenomen in de aanbestedingsdocumenten. Bij een uitvraag van kandidaten maakt Opdrachtgever geen onderscheid naar, en verstrekt zij geen informatie over, de contractvorm of arbeidsrechtelijke overeenkomst waaronder een kandidaat bij Opdrachtnemer werkzaam is.
89.	6	Eis 39	Kunt u de termijn van urenvermindering en volledig stoppen gelijktrekken, want beide hebben dezelfde gevolgen voor inschrijver en verlengen naar een opzegtermijn van 1 maand?	Niet akkoord. Zie voor aanpassingen het antwoord op vraag 85.
90.	7	Eis 41	Kunt u bevestigen dat verlenging van inhuuropdrachten niet eenzijdig plaatsvindt, maar uitsluitend na voorafgaande afstemming met en instemming van Opdrachtnemer en de betreffende arbeidskracht?	Opdrachtgever behoudt zich het recht voor de overeenkomst eenzijdig te verlengen. In de praktijk zal hierover veelal overleg plaatsvinden met betrokken partijen. Het recht tot verlenging berust echter uitsluitend bij Opdrachtgever en niet bij Opdrachtnemer.

91.	7	Eis 43	In de eis is opgenomen dat Opdrachtgever de ingehuurd arbeidskracht kosteloos kan overnemen na 1.040 gewerkte klokuren, waarbij bij een inzet van minder dan 1 FTE de overnametermijn naar rato wordt vastgesteld. Binnen de branche wordt echter veelal gewerkt met één vast urencriterium, ongeacht de omvang van het dienstverband. Bent u bereid om de bepaling aan te passen, in die zin dat de mogelijkheid tot kosteloze overname uitsluitend wordt gebaseerd op het realiseren van 1.040 gewerkte klokuren, zonder toepassing van een naar rato berekening bij een inzet van minder dan 1 FTE?	Opdrachtgever handhaaft de huidige bepaling.
92.	7	Eis 43	Kunt u bevestigen dat de term “uurtarief” in de formule verwijst naar het bruto-uurloon conform inschaling, vermenigvuldigd met de omrekenfactor van opdrachtnemer?	Opdrachtgever kan dit bevestigen. Het uurtarief wordt berekend door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met de omrekenfactor.
93.	7	Eis 43	U geeft aan dat vrije overname na 1040 uur mogelijk moet zijn. Gezien de krapte in de markt is dit een achterhaald aantal uren. Zou u derhalve dit willen ophogen naar minimaal 1500 uur?	Zie het antwoord op vraag 91.
94.	7	Eis 43	Opdrachtnemer constateert dat de overnametermijn is vastgesteld op 1.040 uur. Is opdrachtgever bereid deze termijn te verhogen naar een meer marktconform niveau (bijv. 1.560 uur), gelet op de investeringen in werving en selectie en het waarborgen van continuïteit?	Zie het antwoord op vraag 91.
95.	7	Eis 43	Inschrijver verzoekt opdrachtgever deze bepaling te heroverwegen. De huidige systematiek leidt ertoe dat de overnametermijn bij een lagere inzetomvang naar rato wordt verlaagd. Hierdoor kan een arbeidskracht die bijvoorbeeld voor 0,2 FTE wordt ingezet reeds na 208 uur kosteloos worden overgenomen, terwijl de wervings-, selectie- en bemiddelingsinspanning voor een kandidaat van 0,2 FTE in de praktijk vrijwel gelijk is aan die voor een kandidaat van 0,8 of 1,0 FTE.	Zie het antwoord op vraag 91.

			De bepaling leidt daarmee tot een onevenredig en niet-marktconform resultaat, waarbij de bescherming van de investering van opdrachtnemer sterk afneemt naarmate de inzetomvang lager is. Dit staat niet in verhouding tot de daadwerkelijk gemaakte wervings- en selectiekosten en acht inschrijver niet redelijk en billijk. Is opdrachtgever bereid deze bepaling aan te passen en de overnametermijn te baseren op de daadwerkelijk gerealiseerde inzetduur van de arbeidskracht, zonder een lineaire verlaging naar rato van de FTE-omvang, dan wel een minimale overnametermijn te hanteren die beter aansluit bij de gebruikelijke marktpraktijk en de door opdrachtnemer gemaakte wervings- en selectiekosten?	
96.	7	Eis 44	In het PvE is opgenomen dat de overnametermijn maximaal 3 maanden na beëindiging van het dienstverband geldt. Opdrachtnemer merkt op dat deze termijn beperkt is in verhouding tot de investeringen in werving, selectie, beschikbaar houden en begeleiding van kandidaten. Is opdrachtgever bereid deze termijn te verlengen naar 6 maanden, zodat de inspanningen van opdrachtnemer beter worden geborgd en ongewenste omzeiling van de overnamebepaling wordt voorkomen?	Opdrachtgever handhaaft de huidige termijn.
97.	7	Eis 44	Inschrijver verzoekt opdrachtgever de overnametermijn na beëindiging van het dienstverband te verruimen van drie (3) naar zes (6) maanden. De huidige termijn van drie maanden biedt onvoldoende bescherming voor de wervings-, selectie-, begeleidings- en bemiddelingsinspanning van opdrachtnemer. Dit geldt temeer binnen de onderwijsarbeidsmarkt, waar geschikte kandidaten schaars zijn en opdrachtnemers substantieel investeren in het vinden, kwalificeren, begeleiden en beschikbaar houden van bevoegde onderwijsprofessionals. Daarnaast is een redelijke beschermingsperiode niet alleen in het belang van opdrachtnemer, maar ook in het belang van opdrachtgever. Leveranciers zijn eerder bereid te	Zie het antwoord op vraag 96.

			investeren in schaarse kandidaten, talentontwikkeling, begeleiding en duurzame relaties wanneer zij erop kunnen vertrouwen dat hun investering gedurende een redelijke periode wordt beschermd. Dit vergroot de bereidheid van marktpartijen om actief te zoeken naar kwalitatief goede kandidaten voor COG en draagt daarmee bij aan de continuïteit van het onderwijs en een stabiele kandidatenpool. Een termijn van zes maanden sluit beter aan bij de gebruikelijke marktpraktijk binnen uitzending en detachering en voorkomt dat kandidaten kort na beëindiging van het dienstverband alsnog rechtstreeks of via een andere partij bij opdrachtgever worden ingezet, terwijl de inzet feitelijk voortvloeit uit de eerdere wervings- en bemiddelingsinspanning van opdrachtnemer. Is opdrachtgever daarom bereid de overnametermijn te verruimen van drie (3) naar zes (6) maanden na beëindiging van het dienstverband tussen de tijdelijke arbeidskracht en opdrachtnemer? Hiermee wordt een evenwichtige balans gecreëerd tussen de belangen van opdrachtgever en opdrachtnemer, terwijl tegelijkertijd wordt geborgd dat leveranciers ook in een zeer krappe onderwijsarbeidsmarkt blijven investeren in de beschikbaarheid van kwalitatief goede kandidaten voor COG. Eis 45	
98.	7	Eis 44	Indien u deze eis niet wilt aanpassen van 3 naar 6 maanden. Kunt u deze eis dan wederkerig maken waarbij inschrijver kandidaten die 3 maanden uit dienst zijn bij opdrachtgever kan benaderen en voorstellen als geworven kandidaat.	Zie het antwoord op vraag 96.
99.	7	Eis 45	Kunt u aangeven hoe inschrijvers om dienen te gaan met het budget voor werkdrukvermindering (40 werkuren bij fulltime) conform cao VO en cao mbo? Dient dit te worden opgenomen in de omrekenfactor, of mag dit separaat gefactureerd worden?	De kosten voor werkdrukvermindering dienen verwerkt te worden in de kostprijsfactor. Het prijzenblad is hierop aangepast en toegevoegd aan deze nota.

100.	7	Eis 45	U geeft aan dat een all-in uurtarief dient te worden aangeboden. Deze clause is in elk geval strijdig met Eis 27 uit het PvE waarin aangegeven wordt dat reiskosten separaat gefactureerd mogen worden. Daarnaast achten wij, in het kader van de gelijkwaardige beloning en de diverse vergoedingen en arbeidsvoorwaarden uit de cao VO/cao mbo, een all-in tarief niet wenselijk voor zowel inschrijvers als aanbestedende dienst. Sinds de invoering van de gelijkwaardige beloning binnen de ABU-cao is het vaststellen van een volledig en correct all-in tarief aanzienlijk complexer geworden. Uitzendkrachten hebben recht op een arbeidsvoorwaardenpakket dat gelijkwaardig is aan dat van werknemers van de inlener, waaronder toeslagen, pensioen, scholing en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. Een deel van deze componenten is vooraf niet of slechts beperkt voorspelbaar en afhankelijk van de feitelijke inzet gedurende de opdracht. Wanneer inschrijvers deze onzekere componenten vooraf in een vast all-in tarief moeten verwerken, zullen zij hiervoor naar verwachting een risico-opslag hanteren. Dit vergroot niet alleen het risico op onderling moeilijk vergelijkbare inschrijvingen, maar kan tevens leiden tot hogere tarieven dan wanneer deze kosten op basis van de daadwerkelijke situatie separaat worden verrekend. Dit lijkt niet in het belang van de aanbestedende dienst. Kunt u daarom bevestigen dat alle componenten die in het prijzenblad zijn opgenomen geacht worden onderdeel uit te maken van het aangeboden tarief en dat overige vergoedingen en arbeidsvoorwaardelijke componenten die voortvloeien uit de cao mbo, de cao VO en de verplichting tot gelijkwaardige beloning separaat met de opdrachtgever mogen worden verrekend?	Opdrachtgever handhaaft de bepalingen zoals opgenomen in de aanbestedingsdocumenten. Alle in het prijzenblad genoemde kostencomponenten dienen door Inschrijver te worden verwerkt in het aangeboden tarief. Het is de verantwoordelijkheid van Inschrijver om de toepasselijke verplichtingen uit de cao VO en cao MBO, waaronder de bepalingen inzake gelijkwaardige beloning, correct te vertalen naar de aangeboden tarieven. Verplichtingen die voortvloeien uit de cao VO en cao MBO kunnen niet separaat aan Opdrachtgever in rekening worden gebracht. Hierop geldt uitsluitend een uitzondering voor toekomstige eenmalige uitkeringen die ten tijde van deze aanbesteding nog niet bekend zijn.
------	---	--------	---	---

101.	7	Eis 45	In eis 45 staan een aantal componenten opgesomd, echter geeft u aan dat die niet limitatief zijn. Er zijn vanuit de 2 CAO's VO en MBO zaken, zoals bv voor CAO MBO de tegemoetkoming ziektekosten plus de mogelijke aanvullende ziektekosten, en pensioencompensatie die niet voor alle flexibele arbeidskrachten gelden. Gaat u akkoord dat de arbeidscomponenten die niet voor iedereen gelijk zijn separaat aan u door te factureren zodat u geen onterecht hoge omrekenfactor krijgt? Zo niet, graag uw toelichting.	Zie het antwoord op vraag 100.
102.	8	Eis 45	Opdrachtnemer constateert dat de oktobertoelage onderdeel is van het all-in uurtarief en daarmee is opgenomen in de omrekenfactor, terwijl deze toelage niet voor alle profielen van toepassing is. Dit leidt ertoe dat opdrachtnemer kosten moet opnemen die niet in alle gevallen worden gemaakt. Is opdrachtgever bereid de oktobertoelage buiten de omrekenfactor te plaatsen en op nacalculatiebasis te laten factureren, zodat deze uitsluitend wordt doorbelast indien daadwerkelijk van toepassing?	Niet akkoord. Opdrachtgever is van mening dat het mogelijk is om de oktobertoelage (vast bedrag) terug te rekenen naar een % als onderdeel van de kostprijs en wenst deze dan ook terug te zien in het prijzenblad.
103.	8	Eis 46	Het is gebruikelijk in de uitzendbranche om gedurende de looptijd van de raamovereenkomst de tarieven te wijzigen als sprake is van wijzigingen in wet- en regelgeving, cao van de inlener of cao voor uitzendkrachten of wanneer jurisprudentie daartoe noopt. Bent u bereid om Opdrachtnemer de mogelijkheid te bieden om het tarief tussentijds te wijzigen als sprake is van – onder meer, maar niet limitatief: • Een stijging van de (verwachte) kosten als gevolg van (wijziging van) de CAO voor Uitzendkrachten, de voor de Uitzendkracht geldende arbeidsvoorwaardenregeling en/of de daarbij geregelde lonen en/of wijziging van de gelijkwaardige beloning of CAO-beloning en/of pensioenkosten en/of de faseindeling van de Uitzendkracht conform de CAO voor Uitzendkrachten;	Eis 46 wordt als volgt aangepast: Indien sprake is van wijzigingen in wet- en regelgeving, cao-bepalingen, sociale premies, belastingen en/of pensioenpremies, kunnen de daaruit voortvloeiende kostenwijzigingen worden verwerkt in de Omrekenfactor en aan Opdrachtgever worden doorbelast. Opdrachtnemer is uitsluitend gerechtigd dergelijke wijzigingen door te voeren na voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever.

			• 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 Uitzendkrachten. 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.	
104.	8	Eis 46	Kunt u bevestigen dat de vereiste schriftelijke toestemming voor het doorvoeren van wijzigingen als gevolg van cao-en/of wettelijke wijzigingen niet op onredelijke gronden zal worden onthouden, nu het gaat om objectieve en buiten de invloedssfeer van Opdrachtnemer liggende kostprijsverhogingen?	Zie het antwoord op vraag 103.
105.	8	Eis 46 en 47	Opdrachtnemer constateert dat wijzigingen in looncomponenten en sociale lasten mogen worden doorgevoerd in de omrekenfactor, terwijl de bureaumarge niet geïndexeerd mag worden. Is opdrachtgever bereid een beperkte indexatiemogelijkheid voor de bureaumarge toe te staan, bijvoorbeeld gekoppeld aan een objectieve index of bandbreedte, ter borging van een evenwichtige commerciële verhouding bij onvoorziene economische en geopolitieke ontwikkelingen?	Opdrachtgever is niet bereid om eis 47 aan te passen. De bepaling blijft ongewijzigd. Zie voor uw vraag refererend aan eis 46 het antwoord op vraag 103.
106.	8	Eis 47	Met het oog op gelijkwaardig belonen is het voor ons noodzakelijk om inzage te krijgen in wat COG allemaal biedt aan hun medewerkers buiten de cao om. Dit hebben wij nodig om er zeker van te zijn dat onze ingediende tarieven goed opgebouwd zijn en wij gelijkwaardige beloning kunnen garanderen.	Zie het antwoord op vraag 69.

107.	8	Eis 47	De marges op flexibele arbeidskrachten staan al jaren onder druk. U hanteert een contractlooptijd van 2 jaar + twee opties tot verlenging van 1 jaar. Dit betekent voor inschrijvers een lange periode waarin zij te maken hebben met onder meer een stijging van loonkosten van eigen personeel. Wij verzoeken u dan ook om correctie t.g.v. inflatie toe te staan, conform de CBS Cao-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur; indexcijfers (2020=100). Gaat u akkoord? Zo nee, graag uw toelichting waarom u indexatie niet toestaat	Zie het antwoord op vraag 105.
108.	8	Eis 47	U stelt dat de geoffreerde bureaumarges gedurende de contractperiode niet kan worden geïndexeerd. Het is onmogelijk om voor zo'n lange periode te voorspellen welke investering wij als leverancier moeten doen om voor u de beste mensen te werven en te selecteren, daarnaast wordt er nu geen ruimte geboden voor correctie t.g.v. inflatie. Een objectief middel om de marges te indexeren is door middel van jaarlijkse indexering middels het CBS-indexcijfer voor de bedrijfstak Zakelijke Dienstverlening. Staat u Inschrijvers toe om deze indexering toe te passen? Zo nee, waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 105.
109.	8	Eis 48	U noemt dat Opdrachtnemer alleen de daadwerkelijk gewerkte uren in rekening mag brengen bij Opdrachtgever. Opdrachtnemer is als formeel werkgever op grond van de wet in sommige gevallen verplicht om ook het loon van de medewerker (door) te betalen als er geen werkzaamheden zijn verricht. Het is niet redelijk om deze kosten voor rekening van Opdrachtnemer te laten komen. Bent u bereid om aanvullend op het gestelde in de Aanbestedingsstukken akkoord te gaan met het doorberekenen van – bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot - onderstaande zaken? • Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW geldt dat een oproepmedewerker bij een oproep van minder dan 3 uur recht heeft op loon over ten minste 3 uur. Indien deze situatie zich voordoet, is Opdrachtgever dan gerechtigd om deze kosten bij Opdrachtgever in rekening te brengen?	Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW geldt dat een oproepmedewerker bij een oproep van minder dan 3 uur recht heeft op loon over ten minste 3 uur. Indien deze situatie zich voordoet, is Opdrachtgever dan gerechtigd om deze kosten bij Opdrachtgever in rekening te brengen? Antwoord: ja, dit is akkoord. De uren die kwalificeren als arbeidstijd indien sprake is van verplichte scholing op grond van artikel 7:611a BW. Indien de medewerker ten behoeve van de werkzaamheden bij Opdrachtgever scholing volgt die kwalificeert als verplichte scholing en dus wordt aangemerkt als arbeidstijd, kunnen deze uren aan Opdrachtgever worden doorbelast? Antwoord: nee, dit is niet akkoord. De kosten voor scholingsuren kunt u als reservering opnemen in de regel 'Opleidingsdagen'.

			- De uren die kwalificeren als arbeidstijd indien sprake is van verplichte scholing op grond van artikel 7:611a BW. Indien de medewerker ten behoeve van de werkzaamheden bij Opdrachtgever scholing volgt die kwalificeert als verplichte scholing en dus wordt aangemerkt als arbeidstijd, kunnen deze uren aan Opdrachtgever worden doorbelast? - Het loon over de vaste arbeidsomvang waarop een oproepmedewerker na 12 maanden recht heeft (art. 7:628a lid 5 BW). Indien Opdrachtgever akkoord is gegaan met het urenaanbod, maar de medewerker voor minder uren inzet, is Opdrachtnemer gerechtigd om de overige uren door te belasten aan Opdrachtgever?	Het loon over de vaste arbeidsomvang waarop een oproepmedewerker na 12 maanden recht heeft (art. 7:628a lid 5 BW). Indien Opdrachtgever akkoord is gegaan met het urenaanbod, maar de medewerker voor minder uren inzet, is Opdrachtnemer gerechtigd om de overige uren door te belasten aan Opdrachtgever? Antwoord: nee, dit is niet akkoord. Opdrachtgever geeft geen akkoord voor een urenaanbod die Opdrachtnemer heeft gegeven aan een oproepmedewerker.
110.	8	Eis 48	U geeft aan dat alleen de daadwerkelijk gewerkte uren gefactureerd mogen worden. Voor een uitzendkracht begrijpen wij dat, maar bij een detachingskracht verwachten wij dat wij de contracturen (met uitzondering van vakantie en ziekte) mogen doorbelasten, kunt u dat bevestigen?	Zie het antwoord op vraag 109.
111.	8	Eis 48	U stelt dat alleen gewerkte uren worden vergoed. Wetgeving (o.a. WAB, Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden) verplicht echter in specifieke situaties tot loondoorbetaling voor uren die niet zijn gewerkt, indien de oorzaak hiervan buiten de invloedssfeer van de Tijdelijke arbeidskracht of opdrachtnemer ligt. Voorbeelden hiervan zijn de minimale oproepduur (3 uur), te laat afgezegde diensten, garantie-uren en verplichte scholing. Mogen deze wettelijk verplichte loonkosten voor niet-gewerkte, maar wel aan de Tijdelijke arbeidskracht uit te betalen uren, ook aan u als opdrachtgever worden doorbelast? Graag uw bevestiging, of een toelichting indien dit niet het geval is.	Zie het antwoord op vraag 109.
			Bijlage 2A. Overeenkomst	
112.	4	Artikel 3.2	De verlengingsoptie is momenteel eenzijdig opgesteld, bent u bereid dit aan te passen dat partijen in overleg zullen	Opdrachtgever handhaaft de eenzijdige verlengingsoptie.

			treden over een eventuele verlenging van de samenwerking en de voorwaarden voor een dergelijke verlenging?	
113.	4	Artikel 3.3	Het ontbinden van de raamovereenkomst heeft voor beide partijen veel gevolgen. Vriendelijk het verzoek om de opzegtermijn van 1 maand te passen naar 3 maanden.	Opdrachtgever handhaaft de opgenomen opzegtermijn.
114.	4	Artikel 3.4	In artikel 3.4 zit nog een foutmelding, kunt u dit goed zetten?	Opdrachtgever zal de verwijzingen corrigeren in de definitieve overeenkomst.
115.	4	Artikel 4.2	Kunt u bevestigen dat de vereiste schriftelijke toestemming voor het doorvoeren van wijzigingen als gevolg van cao-en/of wettelijke wijzigingen niet op onredelijke gronden zal worden onthouden, nu het gaat om objectieve en buiten de invloedssfeer van Opdrachtnemer liggende kostprijsverhogingen?	Zie het antwoord op vraag 103.
116.	4	Artikel 4.6	U wenst een betalingstermijn van 30 dagen. Een betalingstermijn van 30 dagen betekent een langere voorfinanciering door opdrachtnemer. Gaat u akkoord met een betalingstermijn van 14 dagen?	Opdrachtgever handhaaft de betalingstermijn van 30 dagen.
117.	4	Artikel 5	In het PVE is een KPI opgenomen ten aanzien van het aanbiederpercentage maar niet voor het plaatsingspercentage, kunt u dit verduidelijken?	Zie het antwoord op vraag 59.
118.	5	Artikel 7.2	Artikel 10 van de Waadi bepaalt dat het niet is toegestaan om uitzendkrachten ter beschikking te stellen wanneer in een bedrijf wordt gestaakt (het zogeheten onderkruipersverbod). Stakingen bij Opdrachtgever kunnen voor Opdrachtnemer derhalve wel degelijk een overmachtssituatie opleveren wegens dit onderkruipersverbod. Bent u bereid dit aan te passen? Zo nee, graag uw gemotiveerde toelichting.	Dit wordt aangepast in de definitieve versie van de overeenkomst.
119.	5	Artikel 8.1	Kan Opdrachtgever bevestigen dat deze aansprakelijkheid niet ziet op schade veroorzaakt door tijdelijke arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaam zijn, en dat aansprakelijkheid van Opdrachtnemer beperkt blijft tot eigen toerekenbare tekortkomingen?	Opdrachtgever bevestigt dit.
120.	5	Artikel 8.2	Kunt u bevestigen dat de gevraagde vrijwaring wordt beperkt tot aanspraken die het gevolg zijn van een	Opdrachtgever bevestigt dit.

			toerekenbare tekortkoming van Opdrachtnemer, en dat deze niet ziet op aanspraken die voortvloeien uit omstandigheden binnen de risicosfeer van Opdrachtgever, zoals werkzaamheden verricht onder diens leiding en toezicht (waaronder eventuele inleners- en ketenaansprakelijkheid)?	
121.	5	Artikel 8.2/8.3	Artikel 8.2 van de Raamovereenkomst eist een volledige (onbeperkte) vrijwaring voor aanspraken van derden. Dit is niet in lijn met Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit en introduceert een onbeperkt financieel risico dat voor een beursgenoteerde organisatie niet acceptabel is. Is de aanbestedende dienst bereid artikel 8.2 zo aan te passen dat de vrijwaring uitdrukkelijk beperkt is tot het in artikel 8.3 genoemde aansprakelijkheidsmaximum per gebeurtenis en per jaar? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Opdrachtgever is akkoord.
122.	6	Artikel 10.4	Opdrachtnemer kan hier enkel akkoord mee gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers. Opdrachtnemer heeft geen leiding en toezicht over de tijdelijke arbeidskracht. Opdrachtnemer is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de tijdelijke arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel de terzake met Opdrachtnemer en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Opdrachtnemer kan dus ook geen vrijwaring accepteren ten aanzien van de tijdelijke arbeidskracht. Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse verklaring door de tijdelijke arbeidskracht. Ben u bereid deze bepaling enkel van toepassing te verklaren op eigen personeel van Opdrachtnemer?	Het is voor Opdrachtgever onduidelijk naar welk sub-artikel u exact verwijst. Artikel 10.4 staat niet opgenomen in Bijlage 2A Overeenkomst.

			Bijlage 2B. Wachtkamerovereenkomst	
123.	4	Artikel 3.4	De verwijzingen in artikel 3.4 van de Raamovereenkomst kloppen niet. Kunt u specificeren welke verwijzingen u hier heeft bedoeld?	Opdrachtgever gaat ervan uit dat wordt bedoeld op artikel 3.4 van de overeenkomst. In de wachtkamerovereenkomst is geen artikel 3.4 opgenomen. De betreffende verwijzingen dienen artikel 3.3 en artikel 7.4 te zijn. De overeenkomst is hierop aangepast. De gewijzigde versie is als bijlage bij deze Nota van Inlichtingen toegevoegd.
			Bijlage 3. Inkoopvoorwaarden	
124.	1	Artikel 5.5	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.	De vraag heeft geen betrekking op artikel 5.5.
125.	2	Artikel 5.8	Opdrachtnemer kan hiermee akkoord gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers, echter niet ten aanzien van de in te zetten flexibele arbeidskrachten. Opdrachtnemer heeft namelijk geen leiding en toezicht over de flexibele arbeidskrachten en zodoende ook geen inzicht in de vertrouwelijke informatie waar de flexibele arbeidskracht toegang toe heeft. Ook kan zij niet ingrijpen in het handelen van de flexibele arbeidskracht. Bent u bereid overeen te komen dat dit artikel uitdrukkelijk niet ziet op de in te zetten flexibele arbeidskrachten? Uiteraard kan Opdrachtnemer bemiddelen in het laten tekenen van een rechtstreekse geheimhoudingsverklaring, echter kan zij er niet voor instaan	De vraag heeft geen betrekking op het gestelde in artikel 5.8.
126.	2	Artikel 8	Artikel 8.7 van de Algemene Inkoopvoorwaarden bepaalt dat bij schending van de geheimhoudingsverplichting een onmiddellijk opeisbare boete van €50.000 per overtreding verschuldigd is. Gelet op de aard van de dienstverlening en het feit dat het hier een generieke boetebepaling betreft die losstaat van de aard, omvang en gevolgen van een eventuele overtreding, acht Opdrachtnemer dit boetebedrag buiten proportioneel. Bent u bereid het in artikel 8.7 opgenomen boetebedrag te verlagen en daarnaast een maximum per kalenderjaar	Opdrachtgever schrapt artikel 8 uit de inkoopvoorwaarden en bevestigt dit in definitieve overeenkomst.

			overeen te komen, zodat de boete in redelijke verhouding staat tot het potentiële risico en de omvang van de opdracht?	
127.	2	Artikel 8.6	Artikel 8.6 van de AIV stelt een vaste boete van € 50.000,- per overtreding op geheimhouding, zonder dat hieraan een cumulatief maximum is verbonden. Is de aanbestedende dienst bereid de boete te maximeren tot een redelijk bedrag per jaar? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Opdrachtgever schrapt artikel 8.6 uit de inkoopvoorwaarden en bevestigt het maximale jaarbedrag in de overeenkomst.
128.	2	Artikel 8.6	Contractant kan niet instemmen met een boetebepaling. Opdrachtgever heeft indien er sprake is van een toerekenbare tekortkoming recht op schadevergoeding. Een boete is naar onze mening niet proportioneel, waarbij tevens geldt dat boetes onverzekerbaar zijn. Bent u bereid dit boetebeding te schrappen? Zo nee, dan verzoeken wij u te motiveren welke bezwaren u hier tegen heeft.	Zie het antwoord op vraag 127.
129.	2	Artikel 8.7	Opdrachtnemer acht het niet redelijk en proportioneel dat Opdrachtgever geval van overtreding van de geheimhoudingsbepalingen de Overeenkomst per direct kan opschorten of kan ontbinden. Opdrachtnemer verzoekt om deze bepaling buiten toepassing te verklaren. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Nee, opdrachtgever stemt hier niet mee in en wil de mogelijkheid behouden bij een ernstige overtreding deze mogelijkheid te hebben.
130.	2	Artikel 9	Opdrachtnemer kan hier enkel akkoord mee gaan ten aanzien van haar eigen vaste medewerkers. Opdrachtnemer heeft geen leiding en toezicht over de Tijdelijke arbeidskracht. Opdrachtnemer is jegens Opdrachtgever niet aansprakelijk eventuele schade van Opdrachtgever als gevolg van het feit dat de Tijdelijke arbeidskracht zich beroept op enig recht van intellectuele en/of industriële eigendom, dan wel de terzake met Opdrachtnemer en/of Opdrachtgever overeengekomen verplichtingen niet nakomt. Opdrachtnemer kan dus ook	Opdrachtgever gaat hiermee niet akkoord en handhaaft artikel 9.

			geen vrijwaring accepteren ten aanzien van de Tijdelijke arbeidskracht.	
131.	3	Artikel 11.3	Opdrachtnemer kan instemmen met aansprakelijkheid uitsluitend voor zover sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van contractuele verplichtingen jegens Opdrachtgever, en pas nadat Opdrachtgever Opdrachtnemer schriftelijk in gebreke heeft gesteld en een redelijke termijn voor herstel heeft geboden. Bent u bereid deze nuance expliciet op te nemen? Daarnaast verzoekt Opdrachtnemer om wederkerigheid: kunt u bevestigen dat Opdrachtgever eveneens aansprakelijk is voor schade die voortvloeit uit een toerekenbare tekortkoming in haar verplichtingen, waaronder het naleven van veiligheidsvoorschriften en het bieden van een veilige werkplek conform art. 7:658 BW?	Opdrachtnemer verwijst naar artikel 11.1 waar een redelijke termijn van 4 weken is bepaald. Opdrachtgever gaat akkoord met de wederkerigheid in aansprakelijkheid voor de schade voortvloeiend uit een tekortkoming in haar verplichtingen, waaronder het naleven van veiligheidsvoorschriften en het bieden van een veilige werkplek conform art. 7:658 BW.
132.	3	Artikel 11.5	Artikel 11.5 legt alle kosten voor handhaving van rechten bij opdrachtnemer, zonder beperking of koppeling aan toerekenbare tekortkomingen. Bent u bereid deze bepaling te nuanceren, zodat kosten alleen voor rekening van opdrachtnemer komen indien sprake is van een aantoonbare toerekenbare tekortkoming en na ingebrekestelling? Opdrachtnemer acht het niet redelijk dat zij ook voor dergelijke kosten op dient te draaien indien naderhand blijkt dat Opdrachtnemer niet toerekenbaar tekort is geschoten.	Opdrachtgever is akkoord met de nuancering dat kosten alleen voor rekening van opdrachtnemer komen indien sprake is van een aantoonbare toerekenbare tekortkoming en na ingebrekestelling.
133.	3	Artikel 12.7	Artikel 12.7 van de AIV verplicht tot een onbeperkte vrijwaring voor boetes van toezichthouders. Dit is disproportioneel omdat schade en boetes ook (mede) veroorzaakt kunnen worden door instructies van de opdrachtgever zelf op de werkvloer. Is de aanbestedende dienst bereid artikel 12.7 aan te passen zodat de vrijwaring uitsluitend geldt voor directe boetes die uitsluitend en aantoonbaar het gevolg zijn van een aan opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming, en dat deze vrijwaring bovendien valt onder het algemene	Opdrachtgever gaat hiermee akkoord en zal het aangepaste artikel opnemen in de overeenkomst.

			aansprakelijkheidsplafond van artikel 8.3 van de Raamovereenkomst? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	
134.	3	Artikel 12.8	Inschrijver verstrekt geen bewijzen van premiebetaling van de verzekering. De verzekeringsverklaring wordt door onze verzekeringsmaatschappij afgegeven na afdracht van de premie en is daarmee indirect een betalingsbewijs. Inschrijver verzoekt u dan ook om de voorwaarde inzake het verstrekken van een betalingsbewijs te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Het is akkoord de verzekeringsverklaring afgegeven door de verzekeringsmaatschappij als bewijs van premiebetaling aan te leveren.
135.	3	Artikel 13.1	Artikel 13.1 van de AIV verbiedt gegevensverwerking zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de opdrachtgever. Dit verdraait de wettelijke privacyrolverdeling; partijen treden beiden op als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke. Opdrachtnemer heeft een eigen wettelijke grondslag om gegevens te verwerken. Is de aanbestedende dienst bereid te bevestigen dat partijen ter zake van deze opdracht kwalificeren als twee zelfstandig verwerkingsverantwoordelijken en dat artikel 13.1 dienovereenkomstig wordt aangepast of geschrapt? Indien nee, verzoeken wij om een nadere motivering.	Opdrachtgever bevestigt dat partijen in deze opdracht zich kwalificeren als twee zelfstandig verantwoordelijken.
136.	5	Artikel 22	Kunt u nader toelichten hoe u voornemens bent de prestatie te beoordelen c.q. goed te keuren?	Beoordeling van de prestaties wordt gedaan door de afdelingsleider op basis van de functiebeschrijving, gemaakte afspraken en tussentijdse evaluatiegesprekken.
137.	5	Artikel 24 en 25	Gelet op de gevraagde dienstverlening zijn artikelen 24 en 25 (deel V) van de AIV niet van toepassing. Kunt u dit bevestigen? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Opdrachtgever bevestigt dat Deel V Bepalingen betreffende leveringen niet van toepassing is.
			Bijlage 4. Prijzenblad	
138.	5	Eis 24	In eis 24 van het Programma van Eisen geeft u aan dat arbeidskrachten dienen te worden beloond conform de cao Voortgezet Onderwijs (VO) dan wel de cao Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO). Deze cao's kennen onderlinge verschillen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en werkgeverslasten, waaronder onder meer het aantal vakantiedagen, feestdagen en het	Het prijzenblad is aangepast in een variant voor de cao vo en een voor de cao mbo. De twee prijzenbladen zijn aan de nota toegevoegd. Ter beoordeling van het prijsaspect worden de omrekenfactoren voor perceel 1 en 2 als volgt berekend: $\text{Inschrijfprijs} = (\text{ORF mbo} * 50\%) + (\text{ORF vo} * 50\%)$

		werkgeversdeel van de pensioenpremie (AOP). Hierdoor kunnen de kostprijzen per cao substantieel verschillen. Kunt u aangeven op welke wijze inschrijvers deze verschillen dienen te verwerken in hun inschrijving en tariefstelling? Ter overweging doen wij de volgende voorstellen: (1) Het uitvragen van afzonderlijke tarieven voor medewerkers die vallen onder de cao VO respectievelijk de cao MBO; of (2) Het uitvragen van tarieven op basis van één cao, waarbij tarieven voor werkzaamheden onder de andere cao tijdens de implementatiefase worden aangepast naar het daadwerkelijk van toepassing zijnde kostenniveau. Kunt u aangeven welke werkwijze u wenst te hanteren?	
139.		Wij dienen een afdracht te doen voor de ziekwet. Kunt u deze reservering toevoegen aan het prijsblad (bij werkgeverslasten)?	Het prijzenblad is hierop aangepast en aan de nota toegevoegd.
140.		U vraagt twee prijzen op, één voor OP en één voor OOP. U schrijft hierin 30 vakantiedagen voor. Met ingang van de nieuwe ABU cao is een dergelijke (uniforme) kostprijs niet meer mogelijk. Er dient per CAO een separate kostprijs bepaald te worden. Zo kent het VO bijvoorbeeld een afwijkend aantal vakantiedagen en feestdagen tov het MBO. kunt u daarom extra prijsbladen toevoegen voor CAO VO en CAO MBO?	De prijzenbladen zijn aangepast naar aanleiding van de opmerking en toegevoegd aan deze nota.
141.		Voor het OOP in het VO zijn er 3 verschillende werkweken mogelijk: 36, 38 of een 40 urige werkweek. Kunt u aangeven obv welke urige werkweek uw vast OOP-personeel werkt?	Medewerkers in het OOP van de CAO VO werken o.b.v. een 40-urige werkweek.
142.		Voor OP geldt binnen het VO dat men vrij is op het moment dat er schoolvakantie is. Er zijn geen aantal vakantiedagen gedefinieerd. De verlobbepaling voor (specifiek) OP binnen het VO laat zich niet vangen in een kostprijs van uitzendbureaus. Het aantal dagen dat er verlof opgebouwd dient te worden is afhankelijk voor de duur van de opdracht en de periode dat die plaatsvindt. Daar het niet werkbaar is voor elke plaatsing een separate kostprijs te hanteren is de	Nee, dit wordt niet aangepast en kan niet separaat worden ingediend. Verlofuren opbouw is conform cao VO op basis van 40-urige werkweek. Inhuur volgt in principe onze schoolvakantie.

			gebruikelijke optie om een vast aantal VD en FD op te nemen (30 en 9) en met "inverdienen" te gaan werken. Om een gelijk speelveld te creëren: Kunt u het prijsblad hiernaartoe aanpassen en een voorschrift maken hoe inschrijvers met Onderwijzend personeel binnen het VO om dienen te gaan?	
143.			U neemt een bepaling voor de oktobertoelage op in de kostprijs. Een kostprijs is gebaseerd op factoren die meeveranderen adhv het salaris wat iemand verdient. Of een medewerker nu 10 of 20 euro verdient; elke medewerker krijgt standaard 8% vakantiebijslag en 8,33% eju. De oktobertoelage is een vast bedrag, afhankelijk van schaal, arbeidsduur en dienstverband. Doordat het een vast bedrag is laat het zich niet (of zeer lastig) vangen in een opslag in de kostprijs. Kunt u met deze informatie het prijsblad aanpassen waarbij de oktobertoelage separaat kan worden doorbelast? indien u daartoe niet bereid bent, dan is het noodzakelijk dat u de informatie over het gemiddelde salaris en het gemiddeld uitbetaalde oktobertoelage deelt met inschrijvers. Dit om een gelijk speelveld te creëren voor inschrijvers (tov de huidige leverancier). Daarnaast dient de oktobertoelage opgenomen te worden in blok 2 (bij vakantiegeld en eindejaarsuitkering). Dit omdat een uitzendbureau ook over de oktobertoelage werkgeverslasten dient te betalen en het opgebouwd worden op werkdagen en niet werkdagen.	Zie het antwoord op vraag 102.
144.			Zouden jullie de gunningsformule verder willen toelichten. Bij voorkeur met een voorbeeldberekening en vergelijking van twee fictieve inschrijfprijzen. Met name de termen "LOG" en ";3" roepen vragen op en laten ruimte voor interpretatie.	Een logaritmische formule wordt in deze aanbesteding gebruikt om scores eerlijk en proportioneel te verdelen. Voorbeeld max te balen punten: $20 / \text{grondtal } 3$ $20 - (20 * \text{LOG}(\text{prijs inschrijver} / \text{laagste prijs}; 3))$ Logaritme met grondtal 3 Voorbeeld: - Inschrijver A = €100.000 - Inschrijver B = €150.000

				Inschrijver A (€100.000) $20 - (20 * \text{LOG}(\frac{€100.000}{€100.000;3})) = 20,00$ punten Inschrijver B (€150.000) $20 - (20 * \text{LOG}(\frac{€150.000}{€100.000;3})) = 12,61$ punten
145.			Zou de standaard kostprijscomponent ZW flex toegevoegd kunnen worden aan het prijzenblad	Zie het antwoord op vraag 139.
146.			Kunt u de geldende arbeidsvoorwaarden delen die van toepassing zijn op de inhuurkrachten binnen deze opdracht?	Zie het antwoord op vraag 69.
			Overige bijlagen	
147.			Kunt u een indicatie verstrekken van het gemiddelde bruto uurloon van de betreffende populatie? Deze informatie is noodzakelijk om de kosten voor pensioen en eventuele pensioencompensatie op een uniforme en realistische wijze te kunnen begroten. Het verstrekken van deze informatie draagt bij aan gelijke uitgangspunten voor alle inschrijvers en bevordert daarmee de vergelijkbaarheid van de inschrijvingen.	Opdrachtgever beschikt niet over deze gegevens.
148.			Kunt u bevestigen dat de kosten voor pensioen en pensioencompensatie opgenomen dienen te worden in de omrekenfactor?	Ja, dat kan Opdrachtgever bevestigen. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 72.
149.			Om een juiste inschatting te kunnen maken van de kosten en risico's rondom ziekte, verzoeken wij u om historische verzuimcijfers van de huidige uitzendkrachten te verstrekken. Dit stelt inschrijvers in staat een marktconform en realistisch tarief te offrenen. Kunt u deze cijfers beschikbaar stellen?	Opdrachtgever beschikt niet over deze gegevens.
150.			Met ingang van 1 januari 2026 treden nieuwe bepalingen in de CAO voor Uitzendkrachten in werking, waarbij de beloning van uitzendkrachten gelijkwaardig dient te zijn aan het arbeidsvoorwaardenpakket van medewerkers in dienst bij de opdrachtgever. Om een tijdige en correcte uitvoering van de verloning en een marktconforme tariefstelling te waarborgen, verzoekt inschrijver u om de volgende informatie te verstrekken:	Opdrachtgever verstrekt de gevraagde gegevens niet. Het is de verantwoordelijkheid van Inschrijvers om op basis van de aanbestedingsdocumenten, de toepasselijke cao's en de door hen zelfstandig verzamelde marktinformatie uit het onderwijsveld en de uitzendbranche een passende inschrijving op te stellen.

			Een volledig ingevuld SETU-bestand van de CAO MBO én CAO VO via de site inlenersbeloning.nl; De specifieke invulling voor 2026 van de volgende looncomponenten: -Het aantal vakantiedagen voor zowel OP als OOP; -De feestdagenregeling (overzicht van doorbetaalde feestdagen); -De percentages en grondslag voor de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld; -De hoogte van de werkgeversbijdrage aan het pensioen, de franchise, en de grondslag. Kunt u deze informatie beschikbaar stellen, zodat alle inschrijvers op basis van dezelfde uitgangspunten hun kostprijs kunnen berekenen?	
151.		Facturatie voorwaarden	In de facturatievoorwaarden vermeldt u een maandelijks, per kwartaal of (half-)jaarlijkse factuur te willen ontvangen. In de uitzendbranche vindt de verloning van de flexkrachten plaats op weekbasis, waardoor de administratieve processen van Opdrachtnemer ook een wekelijks karakter hebben. Facturatie per maand impliceert gemiddeld een langere betalingstermijn voor Opdrachtnemer. Een factuur per week of per periode van vier weken behoort wel tot de mogelijkheden. Bent u akkoord met een factuur per week dan wel een vierwekelijkse factuur?	Opdrachtgever gaat akkoord met een vier wekelijkse factuur indien maandelijks facturering niet mogelijk is.
152.		facturatie voorwaarden	In de facturatievoorwaarden vermeldt u dat de factuur voorzien moet zijn van de juiste kostenplaats en het juiste inkoopordernummer. Omdat de factuur van Opdrachtnemer automatisch door de systemen wordt gegenereerd, is het noodzakelijk dat het inkoopordernummer en de kostenplaats vóór aanvang van de opdracht aan Opdrachtnemer verstrekt zijn. Kunt u dit bevestigen?	Opdrachtgever bevestigt dat inkoopordernummer en kostenplaats voor aanvang van iedere opdracht aan Opdrachtnemer verstrekt wordt.

153.	Facturatie voorwaarden	U geeft aan dat de Opdrachtnemer specifieke gegevens zoals de contactpersoon (besteller) en het contractnummer op de factuur dient te noteren. Opdrachtnemer vermeldt deze gegevens normaal gesproken niet op de facturen, daar zij ofwel bij het aangaan van de raamovereenkomst, ofwel bij het ingaan van een opdracht eenmaal dienen te worden afgestemd. Deze gegevens kunnen tevens grotendeels in de portal van Opdrachtnemer worden ingezien. Kunt u aangeven welke gegevens absoluut noodzakelijk zijn op de factuur en de voorwaarden hierop aanpassen?	De verplichte gegevens zijn: - Kostenplaats/kostendrager/project - Contactpersoon (besteller) - Grootboekrekening - Inkoopordernr./Contractnr./Verplichtingnr. De benodigde gegevens ontvangt Opdrachtnemer in de opdracht(en).
------	------------------------	--	--

Bijlage:

- Bijlage 2A Overeenkomst OP – Nvl 1
- Bijlage 2B Overeenkomst OOP – Nvl 1
- Bijlage 4 Prijzenblad Perceel 1 OP MBO – Nvl 1
- Bijlage 4 Prijzenblad Perceel 1 OP MBO – Nvl 1
- Bijlage 4 Prijzenblad Perceel 2 OOP MBO – Nvl 1
- Bijlage 4 Prijzenblad Perceel 2 OOP VO – Nvl 1

Einde nota van inlichtingen.