

Nr.	Onderwerp	Vraag	Definitief antwoord
		Kan SR aangeven hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan de positie van de tweede contractant?	Zoals omschreven in het beschrijvend document wordt de tweede contractant gevraagd wanneer de eerste contractant niet kan leveren. Je kunt je niet specifiek inschrijven als 1e of 2e contract, je dient dus in te schrijven met 1 prijs. SR zal de verdeling tussen 1e en 2e contractant maken zoals omschreven in het Beschrijvend document (1e en 2e in aanbesteding mits niet ingeschreven op meerdere percelen)
45	Beschrijvend document	Betekent dit dat voor de positie van tweede contractant, die uitsluitend als back-up wordt ingezet, een andere prijs mag worden aangeboden dan voor de positie van hoofdcontractant? De besteding door SR is naar alle waarschijnlijkheid veel lager bij de tweede contractant.	
		In Nv1 vraag 35 geeft u aan momenteel een boete van €100 te hanteren bij een no-show. Kunt u nader specificeren op welke contractpartij deze boete van toepassing is binnen de constructie met een hoofdcontractant en een back-up leverancier?	
		Wij verzoeken u te bevestigen: - wanneer sprake is van een no-show; - welke leverancier verantwoordelijk wordt gehouden voor de boete indien een aanvraag eerst bij de hoofdcontractant en vervolgens bij de back-up leverancier wordt uitgezet; - of de boete uitsluitend van toepassing is op de leverancier die de betreffende kandidaat heeft voorgesteld en bevestigt.	Er is sprake van een no-show als de ingeschreven inhuurkracht niet komt opdagen voor de ingeschreven dienst zonder opgaaf van reden (die voorafgaand aan de start van de dienst aan SR gemeld is). De leverende partij wordt verantwoordelijk gehouden voor de boete.
46	Nv1 vraag 35	Daarnaast verzoeken wij u het proces van toerekening van een eventuele boete nader toe te lichten.	
47	Aanbesteding sleidraad	Verwacht SR dat Inschrijver alle intakegesprekken voert of wenst SR zelf ook een selectieronde uit te voeren?	In principe niet. We verwachten een oprechte toets van de leverende partij voor wij iemand spreken. Afhankelijk van de opdracht kan SR aangeven wel deel te willen nemen aan de selectie incl intakegesprekken (bijv. bij vaste opdracht/inzet lange duur)
48	Vraag Nv1 32	In de beantwoording van vraag 32 wordt aangegeven dat wordt gekozen voor een all-in tarief vanwege de verplichting tot toepassing van de wet- en regelgeving rondom gelijke beloning. Wij begrijpen en onderschrijven dat uitzendkrachten conform de regels inzake gelijke beloning dienen te worden beloond. Naar onze mening staat de wijze waarop gelijke beloning wordt toegepast echter los van de wijze waarop eventuele overwerk- en toeslagen worden gefactureerd. Ook wanneer deze uren separaat worden afgerekend op basis van daadwerkelijk gerealiseerde uren en de toepasselijke cao-toeslagen, blijft volledige naleving van de wet- en regelgeving omtrent gelijke beloning gewaarborgd. Kan Sportbedrijf Rotterdam daarom alsnog akkoord gaan met het afzonderlijk factureren van overwerk- en toeslagen op basis van daadwerkelijk gerealiseerde uren? Hierdoor ontstaat een transparantere kostenstructuur en betaalt Sportbedrijf Rotterdam uitsluitend voor daadwerkelijk gemaakte toeslagen, zonder dat inschrijvers hiervoor annames hoeven op te nemen in het reguliere uurtarief.	We begrijpen uw vraag en zijn bereid om een onregelmatigheid toeslag los door te laten belasten voor zondagen (50% ort) en voor feestdagen (100% ort). Deze mag alleen worden doorberekend op het kostprijsstarief, niet op de bureaumarge. Bij uitzendkrachten kennen wij geen overwerk. Alle andere toeslagen dienen in de kostprijs verwerkt te worden.
49	Beschrijvend document Kwalitatief (sub)gunning criteria K3 Binden en boeien	Zijn er binnen de verschillende percelen specifieke functies of profielen waarvoor SR structureel uitdagingen ervaart op het gebied van werving, behoud of kennisborging?	Deze zijn er op gebied van werving, maar niet voor borging of behoud
50	Beschrijvend document Kwalitatief (sub)gunning criteria K2 K3 Binden en boeien	Welke risico's ziet SR ten aanzien van kennisverlies en continuïteit binnen de dienstverlening en welke verwachtingen heeft SR ten aanzien van kennisborging door de opdrachtnemer?	Wij zien risico op het kennisgebied van de werking van onze kassa's voor de receptiediensten en kennis van locatie en klant.
51	Beschrijvend document Kwalitatief (sub)gunning criteria K2	Welke onderdelen van het proces ervaart SR momenteel als het meest arbeidsintensief of belastend en verwacht SR nadrukkelijk door de Inschrijver te worden ontzorgd?	Wij verwachten dat het vullen van openstaande diensten proactief wordt gedaan. SR zou ook graag keuze hebben op wie er op welke dienst wordt ingezet.
52	Beschrijvend document Kwalitatief (sub)gunning criteria K1	Zijn er naast de ingangsdatum van de overeenkomst nog kritische mijlpalen, afhankelijkheden of periodes waarin wijzigingen of implementatieactiviteiten beperkt mogelijk zijn?	Ja, dat zijn de vakantieperiodes
53	Algemeen	Klopt dat inschrijver de volgende documenten moet indienen om volledig te zijn: UEA, Verklaring omtrent inschrijving, Referentieformulier, Prijzenblad en gunningscriteria?	Klopt, en een uittreksel uit het handelsregister waarop we kunnen zien we tekenbevoegd is
54	Concept raamovereenkomst	Artikel 9.3 lijkt te bepalen dat reeds een enkele aansprakelijkstelling door Opdrachtgever voldoende is om een betalingsverplichting voor Opdrachtnemer te laten ontstaan. Dit achten wij niet redelijk, nu een aansprakelijkstelling niet gelijkstaat aan de vastgestelde aansprakelijkheid. Is Opdrachtgever bereid artikel 9.3 zodanig aan te passen dat een eventuele doorbetalingsverplichting pas ontstaat nadat aansprakelijkheid is erkend of vastgesteld?	Zie vraag 15 NV1, hiermee bedoelen wij vastgestelde aansprakelijkheid
55	PVE eis 20, vraag 9 NV1	Kunt u het huidige formulier GWB dan publiceren, zodat alle inschrijvers over dezelfde info beschikken en er een gelijk speelveld ontstaat?	Wij beschikken niet over een eigen formulier. Dit zou duidelijk moeten zijn met de functieprofielen, CAO en functieschalen
56	Scoretabel	Als we de scoretabel goed begrijpen, krijgt inschrijver 100%, 70%, 40% of 0% van de punten. Tussentijdse waarden, bijvoorbeeld 85%, zijn niet mogelijk. Begrijpen we dit goed?	Dat klopt
57	6.1.1. Gunningscriteria	Kunt u toelichten wat u in K3 bedoelt met "specifieke context" en met "behoeften van SR"? Kunt u dit specificeren?	De branche (sport) waarin we werken. De veiligheid die daarin nodig is. Kernwaarden waar wij als bedrijf voor staan.
58	6.1.1. Gunningscriteria	Wat bedoelt u met "toeleveranciers" bij K2?	Recruiters of uitzendbureaus
59	6.1.1. Gunningscriteria	In de beoordelingstabel bij K1, K2 en K3 refereert u telkens aan een doelstelling. Wat is dan wel wat zijn deze doelstellingen?	Zie antwoord vraag 7 nvi1
60	4.2.2. ISO certificaat	We hebben een kwaliteitsborgingssysteem dat voldoet aan de normen. Echter, we beschikken nog niet over het ISO 9001 certificaat. Momenteel zitten we in een certificeringstraject dat naar verwachting in het vierde kwartaal van 2026 is afgerond. Volstaat een 0-meting en/of tussentijds rapport van de auditor?	We vragen een certificaat of gelijkwaardig, de gelijkwaardigheid dient te worden aangetoond. Indien de officiële ISO certificering wordt behaald ontvangen wij die ook graag als deze behaald is
61	3.2. Onderaanne mers / derden	Klopt het dat het is toegestaan dat een partij inschrijft als hoofdaannemer en participeert als onderaannemer/derde bij een andere organisatie?	Ja, dat klopt
62	1.1.4 Looptijd raamovereenkomst	"Inschrijvers mogen inschrijven op één of meerdere percelen. SR zal per inschrijver maximaal één perceel gunnen. Partijen dienen wanneer zij zich inschrijven voor meerdere percelen een voorkoersperceel aan te geven." Is de constructie mogelijk dat inschrijver geselecteerd wordt als eerste partij voor het ene perceel en als tweede partij voor het andere perceel?	Ja, dat klopt
63	1.1.2 Doelset	Op pagina 6/7 somt u de doelstellingen op: samenwerkingspartners, kwaliteit kandidaten, inspelen op de tekorten, goed werkgeverschap, lage responstijden en flexibiliteit. Zijn deze doelstellingen op volgorde van belangrijkheid?	Nee
64	Pieken in dagen en maanden	U geeft aan dat voor de uitzendkrachten die worden ingezet in de zwembaden de piek ligt op de woensdagen, weekenden en de maanden mei juni en september. Hoe verhoudt dit zich qua uren/percentages ten opzichte van de rest van de week/maanden? En is er ook een piek verschil tussen dagen en avonden?	Op alle dagen van de week komen open diensten voor. De meeste diensten die we uitvragen zijn op woensdag en het weekend. We kunnen daar geen percentages aan hangen. In de maanden mei, juni en september vragen we meer dan gemiddeld diensten uit omdat het dan vakantieperiode is. De piek op de dag zit in middag en avonden. Vaak vanaf 11.30 uur beginnen de diensten bij ons.
65	Termijn vervullen diensten	U geeft aan met een hoofdcontractant te willen werken en een back-up partij. Waarbij de hoofdpartij als eerste de kans krijgt om de opdracht te vervullen. Binnen welke termijn moet de hoofdcontractant de dienst vervuld krijgen en na welke termijn wordt deze opgegezet voor de back-up partij? En binnen welke termijn vóór aanvang van de dienst worden door u de diensten uitgezet bij de hoofdcontractant?	Dat zal gebeuren volgens de regels van het pve vanaf eis 9, mocht partij 1 niet kunnen leveren willen we zsm over te schakelen naar partij 2
66	Jaarlijkse afname uitgevraagde uren	U geeft aan dat de verwachting is dat de uitvraag de aankomende jaren zal afnemen. U geeft aan dat de initiële uitvraag op ongeveer 120 uur per week zal liggen. Wat is uw verwachting van de daling van de aanvraag in aantal uren per week per jaar?	De verwachting is dat het iets gaat dalen, maar we kunnen dit lastig voorspellen, we zijn ook afhankelijk van de ontwikkelingen in de branche, maar we wilden dit wel noemen.

			Dat mag, de hoogte van de SROI-verplichting wordt bepaald door de volledige omzet die Opdrachtnemer bij ons realiseert. Indien Opdrachtnemer 'kiest' voor 'klassieke SROI-vorm' dan moet zij de verantwoording van een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt invoeren in ons systeem. Indien Opdrachtnemer kiest voor 'SROI-sport' dan factureert SR de SROI-verplichting aan Opdrachtnemer en zorgt SR voor afhandeling.
67	SROI target	U geeft aan dat er een SROI target van 5% van de opdrachtwaarde is. Onze partij is bekend met deze constructie en zet ook medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in. Hoe wordt deze SROI gemeten door u en hoe dient deze door gegunde partij te worden aangeleverd?	
68	Referentieopdracht	Is het toegestaan om Sportbedrijf Rotterdam als referent aan te houden?	Ja
	Maximum aantal over te nemen uitzendkrachten per jaar	Wij willen opteren voor een maximum aantal over te nemen uitzendkrachten per kalenderjaar. Dit om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. Wij opteren dat dit maximum op 2 uitzendkrachten per kalenderjaar komt te liggen. We horen graag hoe u hierin staat.	We snappen uw vraag, maar SR kan hier niet aan mee gaan. We willen vasthouden aan het gestelde aantal uren.
69	(Twee)jaarlijkse herhaling kwalificaties	Om aan de eisen van beschikbaarheid te blijven voldoen wat betreft kwalificering, dient er (twee)jaarlijks herhaalt te worden op het gebied van EHBO, ZRZ en BHV. Inschrijver opteert dat SR haar locaties kosteloos beschikbaar stelt, zodat inschrijver hier de mensen die bij SR worden ingezet tijdig en voldoende gekwalificeerd blijven.	Dat kunnen we helaas niet toestaan, maar ze mogen tegen betaling mee in onze trainingen
70	Uitbreiding antwoordmogelijkheid	K1 vraagt van inschrijvers om het implementatieplan, tijdsplanning, rolverdeling, ontzorging van SR, én alle risico's met mitigerende maatregelen uiteen te zetten. Met 6 verplichte onderdelen is 2 A4 onvoldoende om dit SMART en concreet te beantwoorden. Kunt u de maximale omvang van K1 verhogen naar minimaal 4 A4 enkelzijdig?	We zijn bereid dit aan te passen naar maximaal 4 A4 (zonder voorblad)
71	Uitbreiding antwoordmogelijkheden	K2 omvat 8 verplichte onderdelen, waaronder personeelsbestand, rolverdeling, procesomschrijving administratieve afwikkeling, urenregistratie, contactmomenten, omgang met afwijzingen en adviesrol richting SR. Voor perceel 3 (zwembadpersoneel met specifieke diplomaveristen) vergt een passende en concrete beantwoording meer ruimte. Kunt u de maximale omvang van K2 verhogen naar 8 A4 enkelzijdig?	We zijn bereid dit aan te passen naar maximaal 6 A4 (zonder voorblad)
72	Uitbreiding antwoordmogelijkheden	K3 vraagt om een uitwerking van werving van gekwalificeerd personeel, motivatie en retentie, aansluiting op de specifieke context van SR, begeleiding en coaching, én de borging van continuïteit en kwaliteit. Voor perceel 3 speelt daarnaast de specifieke arbeidsmarkt voor zwemonderwijzers en badmeesters een rol. Wij reddten het niet om dit alles goed te beantwoorden in 3 A4. Kunt u de maximale omvang van K3 verhogen naar minimaal 4 A4 enkelzijdig?	We zijn bereid dit aan te passen naar maximaal 4 A4 (zonder voorblad)
73	Grootte uitzendpool	Voor perceel 1 wordt een pool van minimaal 15 medewerkers vereist. Wat is de minimale verwachte omvang van de pool voor perceel 3?	Voor perceel 3 is dit vergelijkbaar met perceel 1
74	Jaarlijkse afname uitgevraagde uren	SR meldt dat de inzet van circa 120 uur per week "de komende jaren zal afnemen". Zijn hieraan concrete besluiten ten grondslag gelegd (sluiting of afstoting van locaties), en zo ja, welke locaties betreft dit en op welke termijn?	Nee, dit is onze verwachting. Zie vraag 66
75	Aantal ingezette zwemonderwijzers jaarlijks	Geschiedheidseis 4 perceel 3 stelt "minimaal 15 zwemonderwijzers bij één opdrachtgever in de afgelopen 2 jaar". Betreft dit 15 gelijktijdig geplaatste medewerkers of 15 unieke plaatsingen cumulatief over de 2-jaarsperiode?	Dit betreft unieke plaatsingen
76	NVI I vraag 40	u stelt dat inschrijver alle kostencomponenten op te nemen, dit betekent dat alles wat kostenverhogend werkt uit uw cao door inschrijver opgenomen dient te worden. hiertoe behoren ook kosten die incidenteel voor kunnen komen, maar ook niet te calculeren zijn, denk hierbij aan bijzondere beloningen. Ook hier willen wij u dringend verzoeken om het formulier gelijkwaardige beloning in te vullen en te delen via NVI II. op deze wijze weten inschrijvers met welke componenten zij moeten calculeren.	Zie antwoord vraag 55
77	NVI I 20 eis 19	kunt u hierin meer specifiek zijn om welke beschermings- en arbomiddelen het daadwerkelijk gaat en voor welke functies welke middelen nodig zijn.	Dit is functie en rol afhankelijk en niet gelimiteerd tot de meest uitgevraagde functies, maar is onder andere gehoorbescherming, juiste werkkleding en schoenen, beschermende middelen om buiten te kunnen werken, veiligheidskleding
78	NVI I vraag 9	u maakt gebruik van het ABP pensioen, dit betekent dat inschrijver een aanvullende reservering voor pensioen moet maken, naar haar reservering van Stipp. Wij willen u verzoeken om in de prijstemplate een extra regel op te nemen ten aanzien van : aanvullende pensioen ABP. Kunt u hiermee instemmen?	SR begrijpt uw verzoek om in de prijstemplate een afzonderlijke regel op te nemen voor de aanvullende pensioenreservering in verband met uw aansluiting bij het ABP. SR kan hier echter niet mee instemmen. De prijstemplate is zodanig ingericht dat alle inschrijvers hun tarieven op een uniforme en onderling vergelijkbare wijze kunnen opbouwen. Eventuele aanvullende werkgeverslasten, waaronder pensioenkosten die voortvloeien uit de toepasselijke wet- en regelgeving of de uitvoering van de opdracht, dienen door de inschrijver te worden verwerkt in de aangeboden tarieven
79	NVI I vraag 9 en 39	Om een goede prijs te offeren is het echt noodzakelijk dat u het SUBJ, gelijkwaardige beloning, beschikbaar stelt, aanvullend op de verwijzing naar uw cao (NVI VRAAG 39), het is voor inschrijver namelijk essentieel te weten wat wel en niet in uw kostprijzen opgenomen dient te worden als primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hoe wordt bijvoorbeeld omgegaan met kosten van scholing, vitaliteit, etc. zonder hier goed inzicht in te krijgen is het voor inschrijver onmogelijk een prijs af te geven. wij willen u daarom ook vriendelijk verzoeken om het formulier Gelijkwaardige beloning beschikbaar te stellen. Indien dit niet mogelijk is, op welke wijze moet inschrijver de kosten die voortkomen uit uw CAO ten aanzien van gelijkwaardige beloning dan verreken/factureren aan SR?	Alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in de CAO te vinden, zie ook antwoord op vraag 55
80	K1 pagina's	in de uitwerking van wensvraag K1 loopt inschrijver vast op het aantal te gebruiken pagina's. Door enkel de bulletpunten af te nemen mist inschrijver 1/4 pagina. gezien het aantal vragen en de wijze van beoordeling willen wij u verzoeken om minimaal 3 a4 beschikbaar te stellen en als extra 1 a3 om het tijdsplan/planning inzichtelijk te maken. Kunt u hiermee instemmen? zo niet, tot welk detailniveau wenst u deze beantwoording te ontvangen, daar inschrijvers nagenoeg geen ruimte hebben om inhoudelijk diep op de materie in te gaan?	Zie antwoord vraag 71
81	NVI I vraag 1	inschrijver mag een beroep doen op een derde om aan de voorwaarden te voldoen. Hoe gaat u om met de situatie wanneer inschrijver zelfstandig inschrijft op perceel 1,2 of 3, maar als derde partij wordt meegenomen op een ander perceel. deze partij winst zelf perceel 1,2 of 3, en de andere inschrijver waar wij als inschrijver als derde zijn meegenomen winst ook het perceel waarop zij hebben ingeschreven. Dit betekent dat inschrijver indirect ook betrokken is bij een ander perceel. Kunt u aangeven of dit is toegestaan, of dat inschrijver in alle gevallen, dus ook als onderaannemer/derde slechts 1 perceel gegund mag krijgen? Graag uw gemotiveerde onderbouwing.	Ja dat is toegestaan
82	NVI vraag 6	U geeft aan dat inschrijver slechts voor 1 perceel geselecteerd kan worden, waarbij inschrijver een keus moet maken wanneer deze er meerdere wint. In NVI I vraag 6 geeft u aan dat u prijs kunt op basis van laagste prijs. Hoe gaat u om met de situatie wanneer een inschrijver twee percelen wint met de laagste prijs. Inschrijver moet een keus maken en valt dan weg bij 1 perceel. Dit betekent dat ook de punten toekenning aan de andere partijen veranderd, daar de prijspunten bepaald zijn op basis van de laagste prijs. Dit betekent dat de punten prijs opnieuw bepaald moeten worden op basis van de laagst aangeboden prijs. Kunt u aangeven hoe u met deze situatie om gaat?	Inschrijver dient bij inschrijven (op meerdere percelen) een voorkeur aan te geven, indien je het voorkeur perceel wint, wordt je voor de andere percelen niet meer meegenomen in de beoordeling voor andere percelen
83	NVI I vr 14	In artikel 10 lid 1 geeft u aan dat inschrijver een aansprakelijkheidsverzekering dient af te sluiten, echter in geschiktheidseis 2 (bestek blz 17) stelt u dat inschrijver ook nog aanvullend verzekerd dient te zijn voor beroepsrisico's. Binnen de uitzendbranche is het gebruikelijk om een beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, ten eerste omdat leiding en toezicht bij u als opdrachtgever en dit voor inschrijver op voorhand niet te verzekeren is. Wij willen u dan ook verzoeken om een verzekering af te sluiten tegen beroepsrisico's niet van toepassing te laten zijn.	Hier komt SR volgende week op terug
84	NVI vraag 10	Onder verwijzing naar Voorschrift 3.9 B van de Gids Proportionaliteit merken wij op dat u ons al tijdens de aanbestedingsprocedure de kans dient te bieden om suggesties te doen voor aanpassingen aan de conceptovereenkomst. Het doorschuiven van de discussie over onze juridische rol onder de AVG naar de periode na gunning is hiermee in strijd. Bovendien verdraagt deze handelwijze zich niet met het transparantie- en gelijkheidsbeginsel. Het is immers essentieel dat alle inschrijvers vooraf, onder exact dezelfde en heldere voorwaarden, hun aanbieding kunnen doen. Kunt u daarom alsnog, voortgaand aan de uiterste inschrijfdatum, inhoudelijk op onze motivatie ingaan en bevestigen dat de verwerkersovereenkomst niet van toepassing is op onze dienstverlening?	Indien er persoonsgegevens verwerkt worden zullen hier afspraken moeten worden gemaakt hoe deze verwerkt dienen te worden volgens de AVG.
85	NVI vraag 12	Wij hebben begrip voor uw wens om fiscale en arbeidsrechtelijke wettelijke verplichtingen (zoals inlensersaansprakelijkheid) integraal af te dekken. Bent u echter wel bereid om, in het licht van Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit dat onbeperkte aansprakelijkheid expliciet verbiedt, de algemene contractuele aansprakelijkheid en overige vrijwaringen (die niet zien op de genoemde fiscale en arbeidsrechtelijke risico's) wél te beperken tot het door ons voorgestelde bedrag?	SR begrijpt uw verzoek en de overwegingen die daaraan ten grondslag liggen. SR kan echter niet instemmen met het beperken van de contractuele aansprakelijkheid en de overige vrijwaringen tot een maximumbedrag. Gelet op de aard van de opdracht en de belangen die de overeenkomst beoogt te beschermen, acht SR de opgenomen aansprakelijkheids- en vrijwaringenregeling passend en proportioneel. De verwijzing naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit leidt in dit geval niet tot een ander oordeel. SR heeft de risico's die met de uitvoering van de opdracht samenhangen beoordeeld en is van oordeel dat de gekozen regeling, mede gelet op de aard van de mogelijke schade en de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer voor een correcte uitvoering van de overeenkomst, gerechtvaardigd is. Een generieke beperking van de aansprakelijkheid en vrijwaringenverplichtingen tot de voorgestelde bedragen biedt naar het oordeel van de aanbestedende dienst onvoldoende dekking voor de risico's die met de opdracht zijn gemoeid.

		Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 13 merkt Inschrijver op dat de voorgestelde tekst ("Tenzij Opdrachtnemer kan aantonen dat dat de tekortkoming is te wijten aan SR. En SR hiermee akkoord gaat") zorgt voor een oneerlijke verdeling van de risico's in het contract. Het feit dat Sportbedrijf Rotterdam zelf mag beslissen of zij akkoord gaat met het bewijs van de leverancier, geeft u een eenzijdige machtspositie. Dit is in strijd met de wettelijke regels van redelijkheid en billijkheid (artikel 6:248 BW). Een vrijwaring voor overheidsboetes mag volgens de wet (artikel 6:74 BW) alleen gelden als de fout echt aan de leverancier te wijten is. Omdat de uitzendkrachten onder de directe leiding, het toezicht en de werkvoier-verantwoordelijkheid van SR werken, kan de leverancier dit risico niet blindelings overnemen. Inschrijver stelt daarom voor om de tekst aan te passen naar de normale wettelijke regels voor schadevergoeding: "Opdrachtnemer vrijwaart SR uitsluitend voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties die aan SR worden opgelegd, voor zover deze boetes en sancties het directe gevolg zijn van een aan Opdrachtnemer toerekenbare tekortkoming." Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Hier komt SR volgende week op terug
87	NVI vraag 13		
88	NVI vraag 14	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 14, wijst Inschrijver erop dat de geëiste jaaraansprakelijkheid van € 5.000.000,- in geen enkele redelijke verhouding staat tot de omvang van de opdracht. Blijkens paragraaf 2.1 van het Beschrijvend Document bedraagt de verwachte spend voor Perceel 1 op jaarbasis € 750.000,-. Een aansprakelijkheidslimiet die de jaarlijkse omzetwaarde van het perceel met ruim een factor 6 overschrijdt, is strijdig met Voorschrift 3.9 van de Gids Proportionaliteit. Bent u bereid de aansprakelijkheid te maximaliseren op €1.000.000 per gebeurtenis en €2.500.000? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	SR begrijpt uw vraag, maar kunnen hier niet in mee gaan. De schade kan in dit geval veel groter zijn dan de waarde van de opdracht
89	NVI vraag 25	Inschrijver kan uw antwoord op vraag 25 niet volgen en acht dit onduidelijk. Het is voor ons onbegrijpelijk hoe een standaard webportal voor het inzien van inhuurgegevens kan of moet voldoen aan diepgaande maatwerk software-eisen, zoals mTLS, OpenAPI-validatie en Azure-integraties. Wij wijzen er nogmaals op dat de eisen 59 tot en met 83 in de kern geen betrekking hebben op de gevraagde dienstverlening, zijnde het ter beschikking stellen van uitzendkrachten onder leiding en toezicht. Wij willen graag inschrijven op de aanbesteding van Sportbedrijf. Wanneer er echter wordt vastgehouden aan dergelijke disproportionele ICT-eisen voor een inhuurportal, wordt dit voor ons (en wellicht andere marktpartijen) nagenoeg onmogelijk gemaakt. Wij verzoeken u dan ook om definitief te bevestigen dat de eisen 59 tot en met 83 in hun geheel buiten de scope van deze opdracht vallen, met uitzondering van de logische basisseis dat de online administratie veilig en AVG-compliant moet zijn. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Hier komt SR volgende week op terug Ja, dat kunnen wij bevestigen.
90	NVI vraag 14	Inschrijver gaat er vanuit dat de gevraagde aansprakelijkheid enkel betrekking heeft op die situaties waarin Inschrijver toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van verplichtingen die in de invloedsfeer van Inschrijver liggen (conform artikel 6:74 BW), en daarmee niet zien op de verplichtingen die in de invloedsfeer liggen van u als Opdrachtgever zelf (waaronder begrepen leiding en toezicht). Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	De aansprakelijkheid van opdrachtnemer ziet uitsluitend op tekortkomingen die aan opdrachtnemer kunnen worden toegerekend en die betrekking hebben op verplichtingen die binnen de invloedsfeer van opdrachtnemer liggen.
91	NVI vraag 14	In artikel 10 lid 1 geeft u aan dat de aansprakelijkheid van opdrachtnemer zowel betrekking heeft op directe als indirecte alsgevolgsschade schade. Op grond van de wet is een partij aansprakelijk voor de geleden c.q. te lijden schade, indien er sprake is van causaal verband tussen het wanpresteren of het onrechtmatig handelen en die schade. Nu de wet geen onderscheid maakt tussen directe en indirecte schade, verzoeken wij u het onderscheid tussen directe en indirecte schade te laten vervallen. Bent u hier toe bereid? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Wij begrijpen deze reactie niet. Het wettelijke principe van gelijke beloning (de inenensbeloning conform de ABON/BBON CAO) ziet toe op de relatie tussen de opdrachtnemer (het uitzendbureau) en de flexwerker. Dit staat juridisch en feitelijk geheel los van de commerciële tariefstructuur en de wijze van doorbelasting tussen de opdrachtnemer en de opdrachtgever (Sportbedrijf Rotterdam). Het hanteren van een vaste omrekenfactor over het daadwerkelijke CAO-loon tast de gelijke beloning van de flexwerker op geen enkele wijze aan. Sterker nog, de CAO Vermo kent diverse looncomponenten en arbeidsvoorwaarden die onmogelijk vooraf correct in één vast, all-in uurtarief of vaste kostprijsfactor te calculeren zijn, omdat de frequentie, omvang en toepasbaarheid vooraf volledig onbekend zijn. Hierbij valt onder andere, maar niet uitsluitend, te denken aan: - Diverse toelagen: Zoals waarnemingstoeslag, functioneringstoeslag en de arbeidsmarkttoelage. Het is voor een inschrijver vooraf niet te achterhalen hoe vaak deze toelagen binnen Sportbedrijf worden toegepast en wat de exacte hoogte daarvan zal zijn. - Bijzondere beloningen: De CAO Vermo kent een eenmalige uitkering in december (variërend van € 100,- tot € 1.000,-). Het is voor inschrijvers onbekend hoe vaak en aan wie deze beloning wordt uitgekeerd. Omdat dit een vast bedrag betreft, is dit bovendien niet zuiver te koppelen aan een kostprijsfactor (die immers is gekoppeld aan een uurloon). Daarnaast kent de eenheidsaankoop binnen deze cao een hard minimum van € 1.750,-. - Onkostenvergoedingen: Het is voor inschrijvers onbekend welk deel van de medewerkers recht heeft op specifieke vergoedingen, zoals een thuisvergoeding. - Reiskosten: Indien reiskosten in het all-in uurtarief moeten worden opgenomen, dwingt u inschrijvers om grote aannames te doen over de gemiddelde reisafstand en de frequentie van het werkverkeer van de (nog onbekende) medewerkers. - Zorgdagen & ouderschapsverlof: het is voor een inschrijver onmogelijk in te schatten welk deel van de medewerkers gedurende de looptijd gebruik zal maken van ouderschapsverlof of zorgdagen. In de uitzendbranche is het te doen gebruikelijk dat dergelijke specifieke, variabele cao-componenten separaat en op basis van nacalculatie (feitelijke kosten) worden doorbelast wanneer ze daadwerkelijk van toepassing zijn. Dit heeft twee grote voordelen: 1. Door de huidige onduidelijkheid en de grote financiële risico's worden inschrijvers nu gedwongen een substantiële risico-opslag in het basistarief te calculeren (worst-case scenario). Dit werkt voor u onnodig kostprijsoptrijvend voor de reguliere, overdag gewerkte uren. 2. Het bevordert een transparante systematiek waarbij Sportbedrijf Rotterdam uitsluitend betaalt voor de kosten die ook daadwerkelijk voor haar medewerkers worden gemaakt. Door te eisen dat deze onbekende componenten in de vaste kostprijsfactor van het prijzenblad moeten worden opgenomen, geeft u de zittende leverancier een onrechtmatig en onevenredig voordeel. De huidige leverancier beschikt immers over de historische data en heeft exact inzicht in de hoogte, de claims en de frequentie	Nee, dit kan SR niet toestaan. Er is wel degelijk verschil tussen directe en indirecte schade. Indirecte schade is bijvoorbeeld slechte documentatie etc
92	NVI vraag 32		Zie antwoord op vraag 48, alle overige kosten kunnen doorberekend worden naar rato via de kolom 'overige lasten'
93	Prijzenblad	Wij constateren dat in het prijzenblad een reservering voor 'duurzaam werken en leven' ontbreekt. Kunt u deze toevoegen?	Kunt u dit toelichten?
94	Prijzenblad	In het huidige prijzenblad is de marge beperkt tot een nominale bureaumarge. Kunt u de mogelijkheid toevoegen om, in plaats van een nominale marge, een procentuele marge aan te bieden om de gewenste flexibiliteit in het margevoorstel te faciliteren?	Nee, wij vinden de nominale marge het zuiverst. Ongeacht het uurtarief verdient het uitzendbureau hetzelfde
95	NVI vraag 35	Vanzelfsprekend stelt inschrijver alles in het werk en zullen wij ons maximaal inspannen om no-shows te allen tijde te voorkomen en de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. Desalniettemin is een dergelijke boeteregeling binnen deze branche zeer ongebruikelijk. Het hanteren van een vast boetebedrag per no-show past niet binnen de gebruikelijke marktconformiteit en het proportionaliteitsbeginsel. Met de huidige formulering en de onvoorziene risico's hiervan kan inschrijver dan ook niet zonder meer akkoord gaan. Om tot een werkbaar en proportioneel overeenkomst te komen, verzoekt inschrijver aanbesteders om de volgende punten te verduidelijken dan wel aan te passen: 1. Is aanbesteders bereid de eis zo aan te passen dat een boete pas aan de orde is na herhaaldelijke (en aan de opdrachtnemer verwijtbare) no-shows, in plaats van direct bij een eerste incident? 2. Kan aanbesteders bevestigen dat er géén boete wordt opgelegd indien een 'no show' succesvol wordt opgevangen door een vervangende medewerker, waardoor de continuïteit van de dienstverlening is gewaarborgd? 3. De passage "wij bepalen per situatie of deze passend is" schept rechtsonzekerheid. Is aanbesteders bereid om een duidelijke definitie van 'overmacht' op te nemen, zodat vooraf voor beide partijen vaststaat welke situaties (zoals acute, niet-verwijtbare ziekmeldingen binnen de poule) hiervan zijn uitgesloten?	Zie antwoord op vraag 46 - punt 2. als de no-show wordt opgevangen door een andere medewerker is dit inderdaad geen no-show
96	nieuw	1) Eisen 15 en 51 en antwoorden op de vragen brengen aanzienlijke risico's met zich mee voor wat betreft de naleving van de AVG (data minimalisatie en doelbinding). Om op een rechtmatige wijze te kunnen voorzien aan de verplichtingen van opdrachtgever, stelt Opdrachtnemer de volgende werkwijze voor. Kunt u bevestigen dat deze werkwijze invulling geeft aan een AVG-conforme werkwijze. Indien niet, waarom niet met juridische onderbouwing? a) Eis 15: Het is een inlener niet toegestaan om kopieën van identiteitsbewijzen of volledige personeelsdossiers van uitzendkrachten in haar eigen administratie op te nemen of digitaal in te zien. Een VOG mag niet gedeeld worden. De richtlijnen van de AP geven verder aan dat het schriftelijk bevestigen aan opdrachtgevers dat er een geldige VOG is, voldoende is. Wij stellen voor dat er in plaats van directe digitale inzage in het volledige dossier binnen één werkdag, door Opdrachtnemer op verzoek binnen één werkdag een formele schriftelijke verklaring wordt afgegeven dat het inhuurdossier volledig op orde is en de identiteit, het CV en de VOG door haar zijn gecontroleerd en gedocumenteerd. b) Eis 51: Opdrachtgever heeft een grondslag nodig voor het verstrekken van persoonsgegevens aan derden. Opdrachtnemer verzoekt u te specificeren welke specifieke derden dit betreft, en op basis van welke wet- of regelgeving deze partijen de volledige diploma's opeisen. c) Kunt u bevestigen dat de keuring enkel een visuele verificatie van de diploma's betreft (zonder digitale opslag) of dat een kopie waarin niet relevante persoonsgegevens voor het doel zijn afgeschermd acceptabel is?	Ja, dat is akkoord voor de identiteitsbewijzen. De VOG dient wel te worden aangeleverd aan SR en daarnaast de diploma's die verplicht zijn. Bij een keuring kunnen ook deze van externe worden opgevraagd. Opdrachtnemer dient dan mee te werken
97	nieuw	2) Eis 51: U specificeert niet de ook "eventueel van toepassing zijnde documenten". Kunt u dit specificeren, alsook de relevantie voor inzage, en de grondslag voor inzage.	Kunt u dit verduidelijken? Eis 51 laat geen ruimte over voor twijfel