

Nota van inlichtingen 1 – Inhuur Personeel – Attendiz

11-9-2026

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord
Aanbestedingsleidraad				
1.			Opdrachtgever geeft aan gedurende de looptijd tijdelijke arbeidskrachten te kunnen inhuren voor onderwijzend personeel en ondersteunende-, staf- en managementfuncties en noemt daarbij enkele voorbeelden. Kan Opdrachtgever aangeven voor welke functies of functiegroepen zij gedurende de looptijd van de nieuwe Raamovereenkomst de grootste inhuurbehoefte verwacht en, voor zover bekend, een indicatie geven van de verwachte aantallen of uren per functiegroep?	Opdrachtgever verwacht de grootste inhuurbehoefte binnen het Onderwijzend Personeel (OP), specifiek vakdocenten. De behoefte aan Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) concentreert zich op schooldirecteuren en staffuncties. Opdrachtgever kan geen prognose geven van aantallen, uren of functies per functiegroep. Inschrijver kan aan deze informatie geen rechten ontleen.
2.	6	2.2	Kan Opdrachtgever de historische en verwachte inhuurvolumes uitsplitsen naar Onderwijzend Personeel (OP) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)?	De historische inhuur is als volgt: - 2024: 10 leerkrachten/docenten, 1 orthopedagoog, 1 controller, 1 directeur; - 2025: 4 leerkrachten/docenten, 1 orthopedagoog, 1 beleidsadviseur; Opdrachtgever beschikt niet over verdere informatie. Aan deze historische gegevens kunnen geen rechten worden ontleend. Zie verder antwoord vraag 1.
3.	6/7	2.2	Opdrachtgever geeft aan dat in 2024 vanwege krapte op de arbeidsmarkt moeite bestond om een aantal profielen zelf te vervullen, waardoor vaker een beroep is gedaan op inhuurpartners. Kan Opdrachtgever aangeven welke functies/profielen dit betrof?	De hogere inhuuruitgaven in 2024 hielden voornamelijk verband met vacatures c.q. vervangingsvraagstukken binnen het Onderwijzend Personeel.

4.	9	3.1	Inschrijver constateert dat de opdracht een brede dienstverlening omvat, waarbij zowel onderwijzend personeel als ondersteunende-, staf- en managementfuncties onderdeel zijn van de gevraagde dienstverlening. Om tot een zorgvuldig uitgewerkte inschrijving te komen en waar nodig afstemming met netwerkpartners mogelijk te maken, verzoeken wij Opdrachtgever de inschrijftermijn te verlengen. Is Opdrachtgever bereid de huidige inschrijftermijn van 6 oktober 2026 te verlengen tot 13 oktober 2026 om 09.00 uur en de verdere planning hierop aan te passen?	Opdrachtgever is bereid om inschrijvers tegemoet te komen en past de uiterste inschrijfdatum aan van 6 oktober 09:00 uur naar 9 oktober 09:00 uur. De planning in TenderNed zal hierop worden aangepast.
5.	12	5.4.3	Opdrachtgever vraagt voor de kerncompetentie één referentie waaruit blijkt dat Inschrijver ervaring heeft met het ter beschikking stellen van tijdelijk personeel aan een onderwijsinstelling, voor zowel onderwijzend personeel als ondersteunende-, staf- en managementfuncties. Mag Inschrijver hiervoor Stichting Attendiz zelf als referentieopdrachtgever opgeven, voor zover de huidige dienstverlening aan de gestelde voorwaarden voldoet?	Ja. Het is toegestaan om Stichting Attendiz als referentieopdrachtgever op te geven, mits de referentie voldoet aan de gestelde eisen ten aanzien van de kerncompetentie.
6.	13	5.5.1	Gelden er voor de beantwoording van de open vragen voorschriften voor het lettertype, de minimale lettergrootte, de regelafstand en de marges? Zo nee, kan Opdrachtgever bevestigen dat Inschrijver een eigen, goed leesbare huisstijl mag hanteren?	Opdrachtgever stelt - buiten de in par. 5.5 van de Aanbestedingsleidraad gestelde eisen - geen aanvullende eisen aan lettertype, regelafstand, marges of lettergrootte. Zoals in de leidraad aangegeven dient sprake te zijn van een leesbare beantwoording binnen de toegestane omvang.
7.	14	5.5.1	Voor de beantwoording van de drie open vragen geldt gezamenlijk een maximum van zes beschreven A4-pagina's. Om deze onderdelen concreet en voldoende onderbouwd te kunnen beantwoorden, verzoeken wij Opdrachtgever het maximum uit te breiden naar 8 beschreven A4-pagina's. Is Opdrachtgever bereid hiermee akkoord te gaan?	Opdrachtgever is bereid om de huidige maximale omvang van zes (6) A4-pagina's te verruimen naar 8 pagina's. Hiermee acht Opdrachtgever dat er voldoende ruimte is om de gevraagde onderwerpen adequaat te beantwoorden.

Bijlage 1. Programma van Eisen				
8.	1	Eis 1	Inschrijver is aangesloten bij de Vvdn en niet bij ABU of NBBU: Inschrijver verzoekt u vriendelijk om ook akkoord te gaan met een VvdN- lidmaatschap welke CAO nagenoeg gelijk is aan die van de ABU. Een belangrijk uitgangspunt is dat de nieuwe VvdN-cao inhoudelijk gelijkloidend is aan de recent afgesloten ABU/NBBU-Cao voor Uitzendkrachten. De afspraken in de nieuwe cao zijn gebaseerd op het principe van de gelijkwaardige beloning. De cao is specifiek toegesneden op de detacheringspraktijk door aanpassingen in definities en terminologie. Hierdoor sluiten de teksten beter aan op de praktijk van detacheringsbureaus. Graag verwijst inschrijver ook nog naar par. 5.5.2 in de aanbestedingsleidraad waar ook de VvdN wordt benoemd naast de ABU en NBBU	Akkoord. Met dien verstande dat in eis 1 niet wordt gevraagd om een lidmaatschap van de ABU of NBBU, maar dat de opdrachtnemer werkt conform de richtlijnen van deze bonden. Eenzelfde uitgangspunt geldt voor partijen die zijn aangesloten bij de Vereniging van Detacheerders Nederland (VvdN). Inschrijver dient te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en de voor de dienstverlening relevante cao-bepalingen. Eis 1 wordt hierop aangepast.
9.	1	Eis 8	In stap 3 van eis 8 staat dat Opdrachtnemer bij onvoorziene uitval uiterlijk binnen 72 uur minimaal één gekwalificeerde kandidaat aanlevert. In eis 10 wordt gesproken over een inspanningsverplichting. Kan Opdrachtgever bevestigen dat de termijn van 72 uur een streeftermijn betreft en dat het aanleveren van een gekwalificeerde kandidaat een inspanningsverplichting is en geen resultaats- of leveringsverplichting?	Nee. Opdrachtgever handhaaft de in eis 8 opgenomen termijn. Opdrachtnemer dient zich maximaal in te spannen om binnen de gestelde termijn ten minste één geschikte kandidaat voor te stellen. Eis 10 blijft daarmee eveneens van toepassing. Indien ondanks aantoonbare inspanning geen geschikte kandidaat beschikbaar is, geldt hetgeen is opgenomen in eis 15 van het Programma van Eisen.
10.	3	Eis 13	In eis 13 van het Programma van Eisen is bepaald dat bij een doorleenconstructie een vaste opslag van € 1,00 per gewerkt uur geldt. Tegelijk blijft Opdrachtnemer volledig verantwoordelijk voor het doorzetten en naleven van alle verplichtingen uit de Raamovereenkomst richting de doorleenpartij. De opslag dient daarmee onder meer de werkzaamheden en verantwoordelijkheden rondom selectie, contractering, administratie, controle, facturatie en naleving van de contractvoorwaarden te dekken. Inschrijver acht een opslag van € 1,00 per uur hiervoor niet passend. Is Opdrachtgever bereid de maximale opslag van € 1,00 per gewerkt uur te verhogen?	Opdrachtgever handhaaft de opslag van € 1,00 per gewerkt uur bij een doorleenconstructie. Deze opslag is uitsluitend bedoeld als compensatie voor de aanvullende werkzaamheden die verbonden zijn aan een doorleenconstructie. Gelet op de aard en omvang van de opdracht acht Opdrachtgever deze vergoeding passend.

11.	3	Eis 13	In eis 13 staat dat het all-in uurtarief bij doorleen bestaat uit 'uurtarief Inschrijver + opslag'. Kan Opdrachtgever verduidelijken welk tarief hiermee wordt bedoeld? Kunt u bevestigen dat dit de reguliere verkooptarief van Inschrijver aan Opdrachtgever, vermeerderd met € 1,00 per uur?	Opdrachtgever bevestigt dat met het in eis 13 genoemde all-in uurtarief wordt bedoeld het reguliere uurtarief dat op grond van de Raamovereenkomst en de aangeboden omrekenfactor van toepassing is voor de betreffende tijdelijke arbeidskracht, vermeerderd met de opslag van € 1,00 per gewerkt uur. Ter illustratie: indien een tijdelijke arbeidskracht in fase BC een bruto uurloon van €40,- per uur verdient en Inschrijver een omrekenfactor van 2.0 voor fase BC heeft aangeboden, leidt dit tot een all-in uurtarief van €80,- per uur. Hierboven op mag Opdrachtnemer €1,- rekenen indien sprake is van een doorleenconstructie. Daarmee wordt het totale uurtarief €81,-. Dit zijn de kosten per uur exclusief Btw (zie par. 5.5.2 van de Aanbestedingsleidraad). De opslag is uitsluitend van toepassing indien daadwerkelijk sprake is van een doorleenconstructie zoals bedoeld in eis 13. Hierop zijn alle eisen zoals opgenomen in het Programma van Eisen van toepassing.
12.	3	Eis 16	In eis 16 is opgenomen dat Opdrachtgever zelf gevonden kandidaten kan aandragen en dat Opdrachtnemer deze kandidaten vervolgens meeneemt in het selectieproces. Welke vergoeding of omrekenfactor is van toepassing wanneer Opdrachtgever zelf een kandidaat aandraagt en Opdrachtnemer verantwoordelijk wordt voor onder meer selectie, contractering, werkgeverschap en administratie? Geldt hiervoor dezelfde omrekenfactor als voor een door Opdrachtnemer geworven kandidaat?	Indien Opdrachtgever een kandidaat aandraagt die via Opdrachtnemer wordt ingezet, zijn de contractuele afspraken uit de Raamovereenkomst van toepassing. De aangeboden omrekenfactor(en) blijven daarbij leidend voor de bepaling van het uurtarief. Er geldt geen afzonderlijke tariefstructuur voor door Opdrachtgever aangedragen kandidaten.
13.	3	Eis 16	In eis 16 is bepaald dat Opdrachtgever zelf gevonden kandidaten kan aandragen bij Opdrachtnemer. Kan Opdrachtgever bevestigen of voor deze kandidaten de door Inschrijver aangeboden omrekenfactor van toepassing is? Zo nee, kan Opdrachtgever aangeven welke tarief- of vergoedingssystematiek hiervoor geldt?	Opdrachtgever bevestigt dat voor kandidaten die door Opdrachtgever worden aangedragen en vervolgens via Opdrachtnemer worden ingezet, dezelfde contractuele tariefssystematiek geldt als voor overige kandidaten. Het uurtarief wordt bepaald overeenkomstig de aangeboden omrekenfactor(en) en de overige bepalingen uit de aanbestedingsdocumenten. Zie ook vraag 12.

14.	3	Eis 16	Om te voorkomen dat er sprake is van payroll verzoekt inschrijver dat opdrachtgever ermee akkoord gaat dat inschrijver wel ten alle tijde haar eigen werving en selectie proces kan uitvoeren en dus niet verplicht wordt gesteld om een aangedragen kandidaat op contract te nemen. Graag uw akkoord.	Opdrachtgever bevestigt dat Opdrachtnemer niet verplicht is een door Opdrachtgever aangedragen kandidaat zonder eigen beoordeling te contracteren. Opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor naleving van wet- en regelgeving en mag daarvoor zijn reguliere selectie-, toetsings- en acceptatieproces toepassen. De door Opdrachtgever aangedragen kandidaat dient overeenkomstig eis 16 te worden meegenomen in het selectieproces.
15.	3	Eis 18	"Gegadigde merkt op dat zij niet alle risico's voor wat betreft de Wet DBA op zich kan nemen, indien de aanbestedende dienst bijvoorbeeld – ondanks contractueel overeengekomen dit niet te doen – alsnog in de praktijk leiding en toezicht uitoefent. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat claims en naheffingen in dat geval voor rekening van de aanbestedende dienst komen? Graag uw motivatie indien dit niet akkoord is en u dus van mening bent dat gegadigde alle inhuurrisico's wel opzich moet nemen ook in geval het niet aan gegadigde is toe te rekenen.	Opdrachtgever verwacht van Opdrachtnemer dat de inzet van zzp'ers plaatsvindt conform de geldende wet- en regelgeving en de in eis 18 opgenomen voorwaarden. De aansprakelijkheidsverdeling tussen partijen blijft ongewijzigd zoals opgenomen in de aanbestedingsdocumenten. Indien zich een specifieke situatie voordoet, zal deze worden beoordeeld aan de hand van de toepasselijke wet- en regelgeving en de contractuele afspraken tussen partijen.
16.	5	Eis 31	In eis 31 is bepaald dat Opdrachtgever de inhuuropdracht wegens disfunctioneren onmiddellijk kan beëindigen. Omdat Opdrachtnemer als formeel werkgever verantwoordelijk is voor de begeleiding van de tijdelijke arbeidskracht en de bijbehorende werkgeversverplichtingen, gaat Inschrijver ervan uit dat bij signalen van mogelijk disfunctioneren eerst overleg plaatsvindt om gezamenlijk tot een passende oplossing te komen. Kan Opdrachtgever dit bevestigen?	Opdrachtgever onderschrijft dat bij signalen van mogelijk disfunctioneren in beginsel overleg plaatsvindt tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer om te bezien of verbetering of een andere passende oplossing mogelijk is. Indien sprake is van een situatie waarbij de continuïteit, kwaliteit of veiligheid van het onderwijs direct in het geding is, behoudt Opdrachtgever zich het recht voor om de inzet van de betreffende tijdelijke arbeidskracht onmiddellijk te beëindigen overeenkomstig eis 31.

17.	6	Eis 35 en 36	In het Programma van Eisen wordt onderscheid gemaakt tussen opdrachten met en zonder uitzendbeding (eis 34 en 35). In het prijzenblad wordt echter onderscheid gemaakt tussen ABU fase A / NBBU fase 1-2 en ABU fase B/C / NBBU fase 3-4. Kunt u verduidelijken hoe opdrachtgever deze categorieën aan elkaar relateert en bevestigen welke omrekenfactor uit het prijzenblad van toepassing is bij inzet met respectievelijk zonder uitzendbeding?	Opdrachtgever schrijft niet voor of een tijdelijke arbeidskracht met of zonder uitzendbeding wordt ingezet. De keuze voor het al dan niet toepassen van een uitzendbeding is afhankelijk van de arbeidsrechtelijke situatie van de betreffende tijdelijke arbeidskracht en de wijze waarop Opdrachtnemer zijn dienstverlening heeft ingericht. Om die reden zijn in het Programma van Eisen zowel bepalingen opgenomen voor situaties waarin een uitzendbeding van toepassing is (eis 34) als voor situaties waarin geen uitzendbeding van toepassing is (eis 35). Opdrachtgever verwacht dat, gelet op de aard van de functies waarop de opdracht ziet, inzet onder uitzendbeding naar verwachting beperkt zal voorkomen. Opdrachtgever schrijft echter geen specifieke contractvorm voor en laat de keuze hiervoor aan Opdrachtnemer binnen de kaders van de toepasselijke wet- en regelgeving. Bij de inzet van een tijdelijke arbeidskracht past Opdrachtnemer de omrekenfactor toe die behoort bij de feitelijke arbeidsrechtelijke situatie van de betreffende tijdelijke arbeidskracht, waaronder de eventuele toepasselijkheid van een uitzendbeding.
18.	6	Eis 36	In eis 36 is bepaald dat Opdrachtgever een oproep tot uiterlijk vier dagen vóór aanvang kosteloos kan annuleren. Kan Opdrachtgever verduidelijken of deze bepaling uitsluitend geldt voor tijdelijke arbeidskrachten met een uitzendbeding? Indien dit niet het geval is, kan Opdrachtgever aangeven hoe wordt omgegaan met de loon- en werkgeversverplichtingen van Opdrachtnemer bij annulering van een oproep? Worden in deze eis kalenderdagen of werkdagen bedoeld?	Eis 36 ziet uitsluitend op tijdelijke arbeidskrachten die op oproepbasis worden ingezet. Onder "vier dagen" worden kalenderdagen verstaan. Opdrachtnemer wordt geacht bij zijn bedrijfsvoering en contractvorming rekening te houden met de in eis 36 opgenomen annuleringsregeling.

19.	6	Eis 37	In eis 37 is bepaald dat Opdrachtgever een tijdelijke arbeidskracht na 1.040 gewerkte uren zonder overnamevergoeding in dienst mag nemen. Is Opdrachtgever bereid deze overnametermijn aan te passen naar 1.560 gewerkte uren?	Opdrachtgever handhaaft eis 37. De opgenomen overnametermijn van 1.040 uur maakt onderdeel uit van de gewenste contractuele balans tussen partijen en wordt niet aangepast.
Bijlage 4. Prijzenblad				
20.			Kunt u bevestigen hoe het prijzenblad dient te worden toegepast bij detachering van kandidaten waarvoor geen sprake is van een uitzendfase conform ABU/NBBU?	Indien sprake is van detachering en geen onderscheid wordt gemaakt naar ABU/NBBU-fasen, dient Inschrijver de omrekenfactor(en) aan te bieden die hij gedurende de uitvoering van de overeenkomst zal hanteren voor de betreffende categorie. Het is niet toegestaan onderdelen van het prijzenblad leeg te laten of slechts gedeeltelijk in te vullen. Opdrachtgever verlangt met andere woorden van alle inschrijvers dat zij het prijzenblad volledig invullen. De aangeboden omrekenfactor(en) vormen gedurende de uitvoering van de overeenkomst de basis voor de prijsbepaling cf. de aanbestedingsdocumenten. Indien Inschrijver geen onderscheid maakt tussen de genoemde categorieën, dient dezelfde omrekenfactor in de betreffende categorieën te worden opgenomen.
Overige bijlagen				
21.		Bijlage 8 - KPI 2	Bij KPI 2 is de norm opgenomen als "< 3 werkdagen (72 uur)". Kan Opdrachtgever bevestigen dat hiermee drie werkdagen worden bedoeld en dat uren buiten werkdagen, weekenden en algemeen erkende feestdagen niet meetellen bij het bepalen van deze termijn?	Opdrachtgever bevestigt dat met de norm "< 3 werkdagen (72 uur)" wordt aangesloten bij de termijnen zoals opgenomen in het Programma van Eisen. Voor de beoordeling van deze KPI worden uitsluitend werkdagen meegeteld. Weekenden en algemeen erkende feestdagen tellen niet mee.

Bijlage:

-

Einde nota van inlichtingen.