

Vraag	Onderwerp	Vraag2	Antwoord
153	NVI 1 vraag 142	Aangezien de ketenbepaling na 3 maanden nog geldig is kan dit gevolgen hebben voor opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat een overname altijd schriftelijk naar inschrijver wordt gecommuniceerd	Ja, dat kan worden bevestigd. Indien Aventus gebruik maakt van de overnamemogelijkheid als bedoeld in de overeenkomst, wordt dit schriftelijk aan de opdrachtnemer gecommuniceerd.
154	NVI 1 vraag 19	In uw antwoord geeft u aan dat voor iedere inzet een nieuwe VOG dient te worden aangevraagd, omdat een eerder afgegeven VOG volgens u geen zekerheid biedt (ook als is deze nog geldig) dat zich sinds afgifte geen relevante wijzigingen hebben voorgedaan die aan afgifte van een nieuwe VOG in de weg zouden staan. Wij begrijpen deze redenering, maar vragen ons af hoe deze zich verhoudt tot uw eigen medewerkers in loondienst. Indien een eerder afgegeven VOG onvoldoende zekerheid biedt vanwege mogelijke wijzigingen na afgifte, lijkt dit argument immers in gelijke mate van toepassing op medewerkers die reeds langere tijd bij Aventus rechtstreeks werkzaam zijn. Kunt u toelichten welke procedure Aventus hanteert ten aanzien van de geldigheid en actualiteit van VOG's van eigen medewerkers? Wordt bij deze medewerkers eveneens voorafgaand aan iedere nieuwe inzet, functiewijziging of opdracht, dan wel het verlopen van de geldigheid van de VOG een nieuwe VOG aangevraagd? Indien dit niet het geval is, kunt u toelichten waarom voor tijdelijke arbeidskrachten een afwijkende en zwaardere eis wordt gehanteerd?	De procedure omtrent het aanvragen van een VOG is als volgt aangepast: Opdrachtnemer dient voor iedere tijdelijke arbeidskracht een nieuwe VOG aan te vragen. Daarnaast dient vóór de start van de inzet een eerder afgegeven VOG te worden overgelegd die niet ouder is dan zes (6) maanden en, voor zover van toepassing, is afgegeven op basis van screeningsprofiel 60 (onderwijs). Indien aan deze voorwaarden is voldaan, kan de tijdelijke arbeidskracht direct starten. De nieuw aangevraagde VOG dient vervolgens zo spoedig mogelijk na afgifte aan Aventus te worden overgelegd. Eis 19 in perceel 1 en 2 is aangepast.
155	NVI 1 vraag 18	In de aanbestedingsstukken geeft u aan dat inschrijvers via www.inlenersbeloning.nl een aanvraag kunnen indienen voor de benodigde informatie. Wij constateren echter dat deze website niet bereikbaar is. Daarnaast verwijst de variant met extensie .com naar een betaalde dienstverlening voor het verkrijgen van deze gegevens. Gelet op het aanbestedingsrechtelijke beginsel van gelijke toegang tot informatie verzoeken wij u daarom de betreffende informatie of het betreffende document rechtstreeks beschikbaar te stellen aan alle potentiële inschrijvers. Indien u hier niet toe overgaat, verzoeken wij u gemotiveerd toe te lichten waarom deze informatie niet centraal met alle inschrijvers wordt gedeeld, terwijl deze noodzakelijk wordt geacht voor het opstellen van een correcte en volledige inschrijving.	Naar aanleiding van de eerdere vragen hebben we ons eerder gegeven antwoord heroverwogen. Bij deze Nota van Inlichtingen hebben we het ingevulde formulier inzake de gelijkwaardige beloning (SUGB), inclusief bijbehorende bijlagen, toegevoegd. Het is daarom niet langer noodzakelijk om hiervoor een aanvraag in te dienen via www.inlenersbeloning.com .
156	NVI 1 vraag 12	Uw antwoord op vraag 12 geeft geen duidelijkheid over de vraag en lijkt een antwoord op een andere vraag te zijn. Wilt u de oorspronkelijke vraag ook nog beantwoorden.	Excuses, het antwoord op vraag 12 hoorde inderdaad niet bij die vraag. Hierbij alsnog het antwoord: We passen de overnametermijn niet aan. De gehanteerde overnametermijn van 1040 uur vinden wij passend en marktconform voor de aard en omvang van deze opdracht. Bij het bepalen van deze termijn is aangesloten bij een inzet van gemiddeld 26 uur uur per week gedurende 40 weken. We zijn van mening dat hiermee een redelijke balans wordt bereikt tussen de belangen van Opdrachtgever en Opdrachtnemer en handhaaft daarom de huidige bepaling.

157	NVI 1 vraag 7	In uw antwoord zien wij een tegenstrijdigheid. U bevestigt aanvankelijk dat nationale feestdagen niet afzonderlijk in het prijzenblad hoeven te worden opgenomen en, indien van toepassing, kunnen worden gefactureerd op basis van de daadwerkelijk doorbetaalde kosten. Vervolgens geeft u echter aan dat deze kosten onderdeel moeten uitmaken van het all-in uurtarief en niet afzonderlijk mogen worden gefactureerd. Wij verzoeken u deze tegenstrijdigheid te verduidelijken en daarbij te overwegen om nationale feestdagen niet in de omrekenfactor te laten verwerken, maar uitsluitend door te laten belasten indien hiervan daadwerkelijk sprake is. De kosten van nationale feestdagen zijn afhankelijk van de feitelijke inzet van de medewerker en ontstaan uitsluitend wanneer een feestdag op een reguliere werkdag van de betreffende medewerker valt. Verwerking in een vaste omrekenfactor leidt ertoe dat inschrijvers hiervoor een generieke opslag moeten opnemen, waardoor Opdrachtgever ook betaalt voor situaties waarin geen kosten ontstaan. Het uitsluitend doorbelasten van daadwerkelijk gemaakte feestdagkosten resulteert in een transparantere en zuiverdere prijsstelling, waarbij Opdrachtgever alleen betaalt voor kosten die daadwerkelijk zijn gemaakt en uitbetaald. Dit voorkomt onnodige opslagen in de omrekenfactor en is daarmee tevens in het voordeel van Opdrachtgever. Kunt u bevestigen dat nationale feestdagen niet in de omrekenfactor hoeven te worden opgenomen en uitsluitend mogen worden gefactureerd indien en voor zover hiervoor daadwerkelijk kosten zijn gemaakt?	Nee, we zien geen aanleiding de systematiek aan te passen. We hanteren bewust een all-in omrekenfactor. Voorzienbare kosten die samenhangen met de inzet van tijdelijke arbeidskrachten, waaronder de kosten van nationale feestdagen, dienen door inschrijver te worden verwerkt in de aangeboden omrekenfactor. We zijn ons ervan bewust dat dit betekent dat inschrijvers bij het bepalen van hun omrekenfactor rekening houden met een gemiddeld kostenrisico. We achten deze systematiek echter passend, omdat hiermee gedurende de looptijd van de overeenkomst een eenduidige, transparante en eenvoudig uitvoerbare tariefstructuur wordt gehanteerd. Nationale feestdagen kunnen daarom niet afzonderlijk worden gefactureerd.
158	NVI I vraag Inlenersbeloning	inschrijver wil u verzoeken om de SUGB die inschrijver nu zelf moet aanvragen (inlenersbeloning.com) VOOR de tweede NVI te sturen als document. op deze wijze heeft elke inschrijver de beschikking over de zelfde documenten. Indien u dit niet wenselijk acht en inschrijver een aanvraag moet doen heeft inschrijver de volgende gegevens van u nodig: e-mailadres, KVK-nummer en eventuele functies waar deze aanvraag betrekking op heeft. wij willen u verzoeken om het antwoord en eventuele stukken voor de 2e nvi te delen, zodat inschrijvers hier vroegtijdig op kunnen anticiperen.	Zie antwoord op vraag 155.
159	Reactie op beantwoording NV1 vraag 4	Als reactie op het antwoord op vraag 4: Wij begrijpen dat de indexeringsregeling in eis 47 uitsluitend geldt voor de overeengekomen bureaumarge/opslag. Kostprijswijzigingen als gevolg van wet- en regelgeving of cao-aanpassingen, zoals lonen, werkgeverslasten, wettelijke premies, pensioenlasten en reserveringen, vallen naar ons inzicht niet onder de CBS Cao-loonindex. Dit zijn afzonderlijke kostprijscomponenten die jaarlijks kunnen wijzigen. Kunt u bevestigen dat wij deze kostprijswijzigingen, naast de indexatie van de bureaumarge en na uw goedkeuring, één-op-één mogen aanpassen en doorberekenen in de omrekenfactor?	Excuses, het antwoord op vraag 4 was niet helemaal volledig. Arbeidsvoorwaardelijke kosten, waaronder looncomponenten, werkgeverslasten, reserveringen, pensioenlasten en overige kosten die rechtstreeks voortvloeien uit wijzigingen in wet- en regelgeving of toepasselijke cao-bepalingen, maken geen onderdeel uit van de indexeringsregeling. Deze kosten kunnen gedurende de looptijd van de overeenkomst één op één en aantoonbaar en na goedkeuring van Opdrachtgever worden doorbelast.
160	Prijstemplate	inschrijver dient bij reservering per soort (bv vakantiedagen, feestdagen, etc) een reservering op te nemen. Kunt u bevestigen dat deze reservering bepaald dient te worden op basis van het aantal werkbare dagen? bijvoorbeeld: 30 vakantiedagen, op basis van 200 werkbare dagen is een reservering van $30/200 = 15\%$. zo ja, gaat u dit controleren indien er grote verschillen zijn tussen inschrijvers?	We hebben geen specifieke rekenmethode voorgeschreven voor de opbouw van de omrekenfactor. Inschrijvers zijn vrij in de gehanteerde methodiek, mits de omrekenfactor marktconform en intern consistent is. De door inschrijver beschreven berekeningsmethode (reservering als percentage van het aantal werkbare dagen) is een gangbare en acceptabele methode, maar niet de enige toegestane. We behouden ons het recht voor om bij opvallende verschillen tussen inschrijvers een nadere onderbouwing van de omrekenfactor op te vragen.

161	NVI I vraag 87 OWV en ORT uren	u geeft aan niet akkoord te gaan met een zelfde omrekenfactoren voor OVW en ORT uren, op basis van de reguliere ORF. Wij willen u dan ook verzoeken om de prijstemplate ook de open kostprijs te vragen voor ORT en OVW uren, zodat u een duidelijk inzicht krijg in deze kostprijs.	Voor de toepassing van de inlenersbeloning is de cao mbo leidend. Op grond van de cao mbo worden overwerk en werkzaamheden op onregelmatige tijden in beginsel gecompenseerd door middel van tijd voor tijd en niet door afzonderlijke overwerk- of onregelmatigheidstoelagen. Alleen bij onze afdeling Facilities is er bij de functie van conciërge sprake van onregelmatigheidstoelage. We verwachten dat de uitvragen voor deze functie nihil zijn. Deze functie valt onder perceel 2. Het prijzenblad voor perceel 2 is aangepast.
162	NVI I vraag 84	u geeft aan dat inschrijver op de regel 'Pensioen' het verschil tussen ABP en Stipp pensioen ingevuld dient te worden. Dit is echter niet correct. inschrijver dient in haar kostprijs sowieso de pensioenpremie Stipp op te nemen (15,90%) EN een aanvullende regel 'pensioencompensatie' die het verschil tussen ABP (18,97%) en Stipp inzichtelijk maakt. Hetgeen u stelt klopt dus niet, daar anders alleen de compensatie in de kostprijs wordt opgenomen. wij willen u dan ook verzoeken om het prijstemplate aan te vullen met de regel Pensioencompensatie. Kunt u hiermee instemmen? zo niet, dan ontvangen wij graag een toelichting hoe inschrijver regulier (Stipp) en aanvullend (ABP) in haar kostprijs dient op te nemen.	Nee, we zien geen aanleiding het prijzenblad aan te passen. De regel 'Pensioen' in het prijzenblad is bedoeld voor het opnemen van de totale pensioenkosten die voortvloeien uit de toepassing van de inlenersbeloning. Inschrijvers zijn vrij in de wijze waarop zij deze kostprijs intern opbouwen. Indien naast de reguliere pensioenpremie aanvullende pensioenkosten of een pensioencompensatie van toepassing zijn, dienen deze eveneens in deze component te worden verwerkt. We achten een afzonderlijke regel voor pensioencompensatie daarom niet noodzakelijk.
163	NVI I vraag 49 en 61 VOG	zoals verschillende inschrijvers vragen en aangeven is het lastig om kanidaten vast te houden in de afwachting tot het verkrijgen van de VOG. als deze periode echt 2 a 3 weken duurt is de kandidaat niet meer beschikbaar. Wij u vragen om binnen perceel 2 hierop een uitzondering te maken en kandidaten al te laten starten in de periode dat zij in afwachting zijn op het VOG. In de meeste functies binnen dit perceel gaat het ook niet om direct contact met studenten. Kunt u hiermee instemmen?	Zie antwoord op vraag 154.
164	NVI I vraag 53 SUGB	in het antwoord van vraag 53 geeft u aan dat de SUGB is bijgesloten bij de publicatie van NVI I. Echter kan inschrijver deze niet terugvinden bij de documenten. Wij willen u vriendelijk verzoeken om deze zo snel mogelijk te delen via een NVI II. Hierbij ook het verzoek om dit niet bij inschrijvers neer te leggen om deze op te vragen via inlenersbeloning.com.	Met het antwoord op vraag 53 werd bedoeld op de toevoeging van de cao mbo, welke als bijlage bij de Nota van Inlichtingen is opgenomen. Voor het overige; zie antwoord op vraag 155.
165	NVI I vraag 18 prijzenblad	in het antwoord op vraag 18 gaat u enkel in op het SUGB, echter de kostprijs 2026 op basis van het SUGB waar u naar verwijst maakt ook dat de kostprijs opbouw aangepast dient te worden, zoals pensioen. Hier ging de tweede deelvraag van vraag 18 over. Wij willen u verzoeken om hier nog op te antwoorden.	We verduidelijken dat de relevante arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de toepassing van de inlenersbeloning door inschrijver dienen te worden verwerkt in de opbouw van de aangeboden omrekenfactor. Indien uit de verstrekte informatie blijkt dat bepaalde kostcomponenten, zoals pensioen, afwijken van de reguliere uitgangspunten van de uitzend-cao, dienen deze te worden verwerkt binnen de daarvoor bestemde component op het prijzenblad. Een afzonderlijke component of aanvullende verrekening na gunning is hiervoor niet voorzien, tenzij dit expliciet uit de overeenkomst of toepasselijke wet- en regelgeving voortvloeit.
166	NVI vraag 12	Het lijkt erop dat u hier per abuis geen antwoord hebt gegeven op de vraag, zou u dit alsnog willen doen?	Zie antwoord op vraag 156.
167	NVI vraag 57	Inschrijver begrijpt helaas u toelichting niet helemaal. In het PvE zijn de regels voor overname vastgesteld en in NVI I is ook vastgesteld dat zowel Aventus als de kandidaat moet instemmen met een overname. 1. Voor welke mogelijke issues bent u op zoek naar een passende oplossing? 2. Het PvE is heel helder en transparant over de werkwijze en de eisen waaraan opdrachtnemer moet voldoen, opdrachtnemer begrijpt nog steeds niet over welke werkwijze u graag meer transparantie wenst of wat u bedoelt met flexibiliteit binnen de gestelde contractuele kaders?	Het subonderdeel "Flexibiliteit overnamemogelijkheden" binnen Gunningscriterium 1 beoogt inzicht te verkrijgen in de houding en werkwijze van inschrijvers ten aanzien van overnames, niet in afwijkingen van de in het PvE vastgestelde overnametermijn of -vergoeding. Die voorwaarden liggen vast en maken geen onderdeel uit van de kwalitatieve beoordeling. Met dit onderdeel wordt beoogd inzicht te verkrijgen in de wijze waarop inschrijver: - Proactief en constructief communiceert wanneer een overname aan de orde is; - Transparant is over het proces en de rol van de betrokken partijen (kandidaat, opdrachtgever en opdrachtnemer); - Rekening houdt met de continuïteitsbelangen van Aventus bij een eventuele overname; - Invulling geeft aan een praktisch uitvoerbare werkwijze binnen de contractuele kaders. De beoordeling vindt integraal plaats. Een hogere score wordt toegekend naarmate de beschreven werkwijze concreter, realistischer en overtuigender is uitgewerkt en aantoonbaar bijdraagt aan een soepele samenwerking binnen de in de aanbestedingsstukken gestelde kaders.

168	NVI vraag 84	We denken dat u hierin verwijst naar regel 46.1 van de ABU cao, terwijl in uw situatie 46,2 aanhouden voordeliger kan zijn. Dan moet de pensioencompensatie echter wel in het kostenblok, gaat u hiermee akkoord?	De keuze tussen de berekeningswijze conform artikel 46 lid 1 of lid 2 van de ABU-cao ligt bij de uitzendonderneming. Aventus schrijft geen specifieke methode voor. Inschrijvers zijn vrij om de voor hen meest passende berekeningswijze toe te passen, mits het totaal aan pensioenlasten minimaal gelijkwaardig is aan het ABP-werkgeverspremieniveau (18,97%) en de gehanteerde berekeningswijze transparant en intern consistent is. De pensioencompensatie dient inzichtelijk te zijn in het prijzenblad.
169	NVI vraag 152	U verwijst bij vraag 152 naar het antwoord op vraag 4. Vraag 4 geeft ons inziens echter geen antwoord op de vragen die gesteld worden in NVI 152. De vraag gaat over de mogelijkheid voor het apart doorberekenen van incidentele kosten, niet over de marge. Zou u alsnog antwoord willen geven op vraag 152 en daarbij in willen gaan of u akkoord kunt zijn met het apart doorberekenen van incidentele kosten waarvan van te voren geen inschatting te maken is of deze kosten voorkomen en/of de hoogte van deze kosten?	Excuses, de verwijzing naar het antwoord op vraag 4 in Nvl 1 was niet correct. Vraag 4 ziet op de indexatie van de bureaumarge en beantwoordt vraag 152 niet. Het juiste antwoord is als volgt: Incidentele cao-toelagen, zoals de oktoberuitkering, kunnen naar hun aard niet vooraf worden verdisconteerd in de omrekenfactor. Deze kosten vallen daarmee buiten de systematiek van het all-in uurtarief en mogen transparant en één-op-één worden doorbelast aan Aventus, zonder opslag van marge. Dit is in lijn met het antwoord op vraag 115.
170	NVI vraag 7	U geeft aan dat nationale feestdagen niet in het prijzenblad verwerkt moeten worden, maar ook niet in rekening gebracht mogen worden. Het is gebruikelijk om 1. feestdagen in de kostprijs te reserveren en uitzendkrachten vanuit deze reservering een vergoeding te geven op een feestdag of 2. feestdagen niet te reserveren en op die dag gewerkte uren aan de uitzendkracht te betalen en te factureren aan de opdrachtgever. In uw antwoord lijkt u aan te geven dat er en geen reservering en geen uren in rekening gebracht mogen worden. 1. Klopt onze interpretatie van uw antwoord? En indien dit correct is, hoe moeten volgens u dan de feestdagen dan aan de uitzendkracht uitbetaald worden?	De beantwoording in Nvl 1 was tegenstrijdig en wordt hierbij gecorrigeerd. Aventus hanteert de volgende systematiek voor nationale feestdagen: Inschrijvers hoeven geen reservering voor nationale feestdagen op te nemen in de omrekenfactor. Nationale feestdagen worden uitsluitend doorbelast aan Aventus indien en voor zover de feestdag valt op een reguliere werkdag van de betreffende uitzendkracht en de uitzendonderneming de uitzendkracht conform de toepasselijke cao heeft doorbetaald. Doorbelasting vindt plaats op basis van de daadwerkelijk gemaakte kosten, zonder opslag van marge. Valt een nationale feestdag niet op een reguliere werkdag van de betreffende uitzendkracht, dan ontstaan er geen kosten en vindt er geen doorbelasting plaats. Deze systematiek geldt voor beide percelen.
171	NVI vraag 45	In de Nota van Inlichtingen heeft de aanbestedende dienst naar aanleiding van vragen van inschrijvers diverse aanpassingen/verduidelijkingen toegezegd in de contractdocumenten (zoals onder andere overgenomen in de antwoorden op vraag 8, 13, 45, 75, 79 en 135). In de tabel zijn deze vragen en de bijbehorende antwoorden administratief echter specifiek toebedeeld aan ofwel Perceel 1, ofwel Perceel 2. Aangezien de contractuele systematiek voor beide percelen identiek is, gaat inschrijver ervan uit dat alle generieke contractuele en procedurele aanpassingen die in Nvl 1 zijn toegezegd voor één specifiek perceel, eveneens van toepassing worden verklaard op het andere perceel (en dus doorgevoerd worden in zowel Bijlage 6A als 6B, en in zowel Bijlage 7A als 7B). Kunt u uitdrukkelijk bevestigen dat in Nvl 1 gedane toezeggingen en tekstuele wijzigingen mutatis mutandis gelden voor beide percelen? Bent u bereid deze aanpassing en gelijkschakeling door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing per afwijkend element nader onderbouwen?	We bevestigen dat de gedane aanpassingen in Nvl 1 in het Programma van Eisen en de raamovereenkomst voor beide percelen gelden. Deze aanpassingen zijn geel gemarkeerd en de documenten zijn opnieuw geupload.
172	NVI vraag 65 & 72	In uw antwoorden op de vragen 65 en 72 handhaaft u een aansprakelijkheidslimiet van € 3.000.000 per gebeurtenis, zonder een begrenzing op jaarbasis op te nemen. Inschrijver wijst erop dat het ontbreken van een limiet per jaar in feite leidt tot een financieel ongelimiteerd contractrisico door theoretisch oneindige cumulatie van claims. Dit is voor inschrijver als beursgenoteerde onderneming wegens wettelijke risicobeheersingsplichten onder de Corporate Governance Code niet acceptabel. Gelet op de maximale waarde van deze opdracht (€ 560.000 voor perceel 1 en € 270.000 voor perceel 2), is een gebeurtenislimiet van € 3.000.000 bovendien evident in strijd met Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit, omdat deze eis niet in verhouding staat tot de schaal van de opdracht. Het verlangen van een gecumuleerd ongelimiteerd risico is daarnaast conform Voorschrift 3.9 A disproportioneel wegens onverzekerbaarheid onder reële marktvoorwaarden. Wij verzoeken u derhalve dringend uw antwoord te herzien en de aansprakelijkheid voor deze opdracht te beperken tot een proportioneel bedrag van € 500.000 per gebeurtenis en dit tevens te maximeren tot € 1.000.000 per contractjaar. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing specifiek in het licht van de Gids Proportionaliteit nader onderbouwen?	Dit is akkoord. In de raamovereenkomst is de afwijking opgenomen.

173	NVI vraag 80 & 88	In uw antwoord op de vragen 80 en 88 geeft u aan dat u niet op voorhand kunt uitsluiten dat opdrachtnemer persoonsgegevens ten behoeve van Aventus verwerkt, en dat het sluiten van de verwerkersovereenkomst niet betekent dat alle verwerkingen als verwerkersrelatie worden aangemerkt. Inschrijver wijst erop dat voor de gevraagde kerndienstverlening (het ter beschikking stellen van uitzendkrachten) beide partijen kwalificeren als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Zij bepalen immers afzonderlijk van elkaar de doelen en middelen en beschikken over een eigen wettelijke grondslag voor de gegevensverwerking. Het contractueel opleggen van een verwerkersovereenkomst (Bijlage 10) creëert een juridische onjuistheid en is voor inschrijver wegens haar wettelijke bewaarplichten als formeel werkgever (o.a. fiscale bewaarplichten en Waadi) niet uitvoerbaar. Een verwerker mag gegevens immers niet zelfstandig bewaren na beëindiging van de overeenkomst. Aangezien u in uw toelichting erkent dat partijen voor hun eigen doeleinden als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke kwalificeren, verzoekt inschrijver u dringend de verplichting tot het sluiten van een verwerkersovereenkomst voor deze opdracht te laten vervallen. Bent u bereid om in plaats daarvan een beknopt privacyprotocol (gegevensuitwisselingsovereenkomst) op te nemen waarin de wederzijdse zelfstandige verantwoordelijkheden conform de AVG worden bevestigd? Zo niet, kunt u uw beslissing specifiek in het licht van de wettelijke bewaarplichten van de formele werkgever nader onderbouwen?	Dit is akkoord. De verwerkersovereenkomst zal in principe niet gehanteerd worden, aangezien er geen verwerkersrelatie is. Mocht er toch in de een wijziging in de toekomst zijn, waarbij sprake is van een, dan dient ons format gehanteerd te worden. Bij de huidige opdracht is er echter niet snel sprake van een verwerkersrelatie.
174	NVI vraag 97	In uw antwoord op vraag 97 geeft u aan dat artikel 21.2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden wordt gehandhaafd om te borgen dat u over geschikte kandidaten beschikt en vervanging kunt verlangen. Inschrijver wijst erop dat deze operationele behoefte al voor de uitzendrelatie is afgedekt in Eis 37 van het Programma van Eisen voor Perceel 1 en Eis 36 voor Perceel 2, waarin de eisen bij vervanging zijn geregeld. Het toepassen van artikel 21.2 AIV op uitzendkrachten leidt tot tegenstrijdigheden, zie hiervoor ook onze vraag t.a.v. de definitie van Personeel en aangezien dit artikel voorafgaande schriftelijke toestemming vereist en alle 'eventuele kosten' generiek bij de contractant neerlegt. Inschrijver vraagt u te bevestigen dat de vervanging van ter beschikking gestelde uitzendkrachten wordt beheerst door de regeling in het Programma van Eisen (Eis 37 resp. Eis 36) en dat artikel 21.2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden op dit punt buiten toepassing blijft. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Aventus is bereid om artikel 21.2 van de Algemene FSR inkoopvoorwaarden v4.0 buiten toepassing te verklaren. Aventus wijst in dit kader op eis 35 van Perceel 1 en eis 34 van Perceel 2 die van toepassing zijn als een kandidaat niet (meer) functioneert.
175	NVI vraag 100	In uw antwoord op vraag 100 geeft u aan dat u niet bereid bent artikel 14.4 aan te passen, omdat de vrijwaring is beperkt tot "ten hoogste het verzekerd bedrag". Inschrijver wijst erop dat het voor haar als beursgenoteerde onderneming vanuit Corporate Governance-richtlijnen en interne risicobeheersing niet acceptabel is om een vrijwaringsplicht te accepteren die de contractuele aansprakelijkheidslimieten uit artikel 14.2 AIV overschrijdt. Het verlangen van een vrijwaringsplicht die niet expliciet contractueel is gelimiteerd tot een met de opdracht evenredig bedrag, is bovendien in strijd met Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit. Wij verzoeken u derhalve dringend om uw standpunt te herzien en te bevestigen dat de vrijwaringsplicht uit artikel 14.4 uitdrukkelijk wordt gelimiteerd tot het aansprakelijkheidsplafond zoals vastgesteld in artikel 14.2 van de Algemene Inkoopvoorwaarden. Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Akkoord, artikel 14.4 van de Algemene FSR Inkoopvoorwaarden zal worden beperkt tot de bedragen zoals genoemd in artikel 14.2 van de Algemene FSR Inkoopvoorwaarden.

176	NVI vraag 112	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 112 in de Nota van Inlichtingen, waarin u handhaaft dat ter beschikking gestelde uitzendkrachten vallen onder het begrip 'Personeel van Opdrachtnemer', wijst opdrachtnemer op de dwingendrechtelijke systematiek van het Nederlandse recht. Krachtens artikel 7:690 BW worden uitzendkrachten ter beschikking gesteld om onder leiding en toezicht van de inlener (Aventus) werkzaamheden te verrichten. De wetgever heeft hiermee de functionele werkgeversrol, inclusief de risico-aansprakelijkheid voor fouten op de werkvloer (artikel 6:170 BW) en de strikte zorgplicht voor de arbeidsomstandigheden (artikel 7:658 lid 4 BW), dwingend bij de inlener neergelegd. Aangezien opdrachtnemer als uittener geen feitelijke zeggenschap of toezicht heeft op de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden op de locaties van Aventus, kan opdrachtnemer contractueel geen risico-aansprakelijkheid, boeteclausules of geheimhoudingsgaranties aanvaarden voor het operationele doen en laten van deze uitzendkrachten. Dit zou leiden tot een disproportionele en onverzekerbare risicoverschuiving die haaks staat op Voorschrift 3.9 of de Gids Proportionaliteit. Is de aanbestedende dienst, in lijn met haar eigen erkenning dat leiding en toezicht bij Aventus liggen, bereid om in de Raamovereenkomst (dan wel via een addendum op de inkoopvoorwaarden) expliciet vast te leggen dat de algemene verplichtingen, boetebepalingen en aansprakelijkheden uit de Algemene Inkoopvoorwaarden die betrekking hebben op 'Personeel' niet van toepassing zijn op de ter beschikking gestelde uitzendkrachten voor zover dit de operationele uitvoering van hun werkzaamheden onder leiding en toezicht van Aventus betreft? Bent u bereid deze aanpassing door te voeren? Zo niet, kunt u uw beslissing nader onderbouwen?	Daartoe zijn wij niet bereid. U geeft zelf al aan dat de wet hier een dwingendrechtelijke systematiek heeft. Wij zien daarom geen meerwaarde om dit nader in een raamovereenkomst danwel een addendum vast te leggen. Als hiervan sprake zou zijn.
177	Algemene inkoopvoorwaarden	"Inschrijver merkt op dat de Algemene Inkoopvoorwaarden (Bijlage 5) zijn opgesteld voor de inkoop van leveringen, goederen en algemene diensten, en niet specifiek zijn toegeschreven op de uitgevraagde dienstverlening (het ter beschikking stellen van flexibele arbeidskrachten (uitzenden, detachering en payroll) die onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever werken (art. 7:690 BW)). Hierdoor blijven essentiële verantwoordelijkheden, die inherent zijn aan de tripartiete verhouding bij uitzending en payroll, in de huidige contractstukken ongeregeld. Om de noodzakelijke duidelijkheid en rechtszekerheid te scheppen voor de uitvoering van de opdracht, hanteert Inschrijver het uitgangspunt dat de overeenkomst en de AIV worden gelezen vanuit de volgende zienswijze: 1. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 'Eigen Personeel' van de Opdrachtnemer (belast met de uitvoering van de raamovereenkomst) en 'Ter beschikking gestelde arbeidskrachten' (die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever), ook wel te noemen externe arbeidskracht/flexibele arbeidskracht/uitzendkracht/detacheringskracht. 2. De Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving, selectie, screening en het juridisch werkgeverschap (inclusief correcte verloning en afdrachten). De Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de operationele leiding, toezicht en instructies op de werkvloer, alsmede voor het bieden van een veilige werkomgeving conform artikel 7:658 lid 4 BW. 3. In lijn met bovenstaande verdeling is de Opdrachtnemer niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door of aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht tijdens de uitvoering van de werkzaamheden bij de Opdrachtgever, tenzij er sprake is van een toerekenbare tekortkoming in de selectieprocedure. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat deze zienswijze en de bijbehorende verdeling van verantwoordelijkheden het uitgangspunt vormen voor de uitvoering van de overeenkomst? "	Wij delen niet uw zienswijze. Wij wijzen u dan ook op de aanbestedingsdocumenten en eventuele wet- en regelgeving, die van toepassing zijn.

178	NVI vraag 78	Met de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is er een nieuwe definitie gekomen voor payrolling. Volgens deze definitie is er sprake van payrolling wanneer er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling. Het is dus essentieel dat op geen enkele wijze en op geen enkel moment de indruk wordt gewekt dat flexkrachten per definitie in dienst zullen treden bij de nieuwe opdrachtnemer. Uiteraard zal Inschrijver alle flexkrachten hiertoe in de gelegenheid stellen waarbij een zorgvuldig proces zal worden gehanteerd waarin een allocatiefunctie is opgenomen en zowel flexkrachten als Inschrijver de mogelijkheid hebben om van een mogelijke terbeschikkingstelling af te zien. Uiteraard zal Inschrijver dit alleen doen wanneer er gegronde redenen voor zijn. Bent u zich hiervan bewust en kunt u hiermee instemmen?"	Aventus is zich bewust van de definitie van payrolling in de zin van de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de juridische risico's die ontstaan bij exclusieve terbeschikkingstelling. Aventus bevestigt dat bij een contractovergang geen sprake zal zijn van een automatische of verplichte overgang van uitzendkrachten naar de nieuwe opdrachtnemer. De allocatiefunctie van de opdrachtnemer wordt gerespecteerd. Zowel de uitzendkracht als de opdrachtnemer behoudt de mogelijkheid om van een terbeschikkingstelling af te zien op grond van gegronde redenen. Aventus stemt in met de door inschrijver beschreven werkwijze.
179	3.8.1 Kerncompet	In de kerncompetentie-eis wordt gevraagd om een referentieopdracht waarbij in de afgelopen drie jaar, gedurende een aaneengesloten periode, minimaal drie (perceel 1) dan wel vier (perceel 2) kandidaten gelijktijdig zijn ingezet bij één onderwijsinstelling. Inschrijver heeft een meerjarige overeenkomst uitgevoerd bij een onderwijsinstelling die is geëindigd in december 2023. Gedurende deze samenwerking (2018–2023) zijn er meerdere jaren aaneengesloten periodes geweest waarin wij ruimschoots aan dit vereiste aantal hebben voldaan. Hoewel de inzet van dit aantal kandidaten grotendeels plaatsvond voor juni 2023, vormt deze langdurige samenwerking de basis voor onze ervaring met de gevraagde werkzaamheden. Kunt u bevestigen of deze overeenkomst als geldige referentie wordt geaccepteerd, ook indien de periode van gelijktijdige inzet van het vereiste aantal kandidaten buiten de strikte termijn van drie jaar valt, maar de samenwerking zelf in december 2023 is geëindigd?	We kunnen op basis van de verstrekte informatie niet beoordelen of de door u genoemde referentie aan de gestelde kerncompetentie voldoet. De kerncompetentie blijft ongewijzigd. De referentie dient te voldoen aan de in de aanbestedingsstukken opgenomen eisen. Daarbij geldt dat de gevraagde ervaring moet zijn opgedaan in de afgelopen drie jaar, gerekend vanaf de uiterste datum voor inschrijving. Of een concrete referentie hieraan voldoet, wordt beoordeeld aan de hand van de bij inschrijving overgelegde referentie.
180	Nav 78	Om te kunnen spreken van uitzenden of detacheren is het van belang dat er sprake is van een allocatiefunctie door het bureau indien hier namelijk geen sprake van is en het bureau wordt verplicht om zonder de allocatiefunctie de kandidaat in dienst te nemen, dan is er sprake van payroll waar hele andere arbeidsrechtelijke regels bij te kijken komen.	Aventus bevestigt dat de allocatiefunctie van de opdrachtnemer te allen tijde wordt gerespecteerd gedurende de looptijd van de overeenkomst. Er is geen sprake van een verplichting voor de opdrachtnemer om kandidaten zonder allocatiefunctie in dienst te nemen. Aventus is zich bewust van de juridische kwalificatie van payrolling in de zin van de WAB en de gevolgen van exclusieve terbeschikkingstelling.
181	Nav 73 en 74	an opdrachtgever wel bevestigen dat zij ten alle tijd leiding en toezicht uitoefent over de inhuurkrachten? Indien nee, kunt u dan toelichten wanneer dit niet het geval is?	We kunnen deze algemene bevestiging niet geven. De mate waarin Aventus leiding en toezicht uitoefent, is afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de feitelijke uitvoering van de opdracht. Voor zover op Aventus op grond van de overeenkomst en de toepasselijke wet- en regelgeving verplichtingen rusten ten aanzien van leiding, toezicht, arbeidsomstandigheden en veiligheid, zal Aventus deze verplichtingen naleven. De vraag of en in hoeverre sprake is van leiding en toezicht wordt beheerst door de overeenkomst, de toepasselijke wet- en regelgeving en de omstandigheden van het concrete geval.
182	Nav 72	Inschrijver heeft een beroepsaansprakelijkheidsverzekering van 2,5 mln per gebeurtenis wat ruim voldoende is. Echter als nu de bedragen worden gevolg van de inkoopvoorwaarden kan de aansprakelijkheid oplopen tot 3 mln per gebeurtenis wat zou betekenen dat inschrijver haar verzekering moet aanpassen terwijl 2,5 mln ook in verhouding staat en proportioneel is met de waarde van de opdracht. Inschrijver verzoekt u vriendelijk om alleen de aansprakelijkheid per gebeurtenis aan te passen naar 2,5 mln.	Zie antwoord op vraag 172.

183	Nav 80	Inschrijver vindt u antwoord wat verwarrend. Immers ziet de verwerkersovereenkomst toegevoegd aan de aanbesteding op een verwerkersrelatie voor opdrachtnemer. Als daar juist geen sprake van is, dan moet er ook geen verwerkersovereenkomst gesloten worden. Inschrijver heeft meerdere aanbestedingen gewonnen en levert onderwijzend en ondersteunend personeel aan onderwijsinstelling maar bij geen een aanbesteding hoefde er een verwerkersovereenkomst gesloten te worden nu er geen sprake is van een verwerkersrelatie. Dit kan mogelijk wijzigen tijdens de looptijd van de raamovereenkomst en indien dat het geval is zal uiteraard de overeenkomst van aanbestedende dienst gebruikt worden. Vriendelijk het verzoek om te bevestigen dat dat er bij start bij de aanbesteding geen sprake is van een verwerkersrelatie. Indien uw twijfelt dan staan wij er uiteraard voor open om na gunning in overleg te treden met de functionaris persoonsgegevens.	Akkoord. De verwerkersovereenkomst zal in principe niet gehanteerd worden, aangezien er geen verwerkersrelatie is. Mocht er toch in de toekomst een wijziging in de toekomst zijn, waarbij sprake is van een, dan dient ons format gehanteerd te worden. Bij de huidige opdracht is er echter niet snel sprake van een verwerkersrelatie.
184	NVI vraag 136	"De mbo CAO kent verschillende componenten die niet aan een uurloon of toeslag te koppelen zijn. Hierbij valt onder andere maar niet uitsluitend te denken aan: - verschillende toelage . Het is voor de inschrijver niet te achterhalen hoe vaak deze toelage toegepast worden en wat de hoogte daarvan is. - eenmalige uitkeringen: het is voor inschrijver niet te achterhalen hoe vaak deze beloning wordt toegepast. Omdat het hier om een vast bedrag gaat is het niet te koppelen aan een kostprijsfactor (die is namelijk gekoppeld aan een uurloon) - onkostenvergoedingen: Het is onbekend welk deel van de medewerkers recht hebben op bijvoorbeeld een thuiswerkvergoeding. - zorgdagen & ouderschaps verlof: gezien het relatief kleine volume is een inschatting welk deel van de medewerkers gebruik gaat maken van ouderschapsverlof en zorgdagen. Het is te doen gebruikelijk dat dergelijke zaken separaat worden doorbelast wanneer ze van toepassing zijn. Daarmee worden : - de kosten beheersbaar gehouden (een aanname van inschrijvers zal, vanwege de onduidelijkheid en risico's) snel leiden tot een te hoge inschatting - wordt transparantie bevorderd. Het is voor alle partijen duidelijk wat de kosten zijn en wat er wordt betaald Kunt u hiermee akkoord gaan of anders uitleggen waarom niet?"	We bevestigen dat cao-componenten die naar hun aard niet vooraf kwantificeerbaar zijn en niet aan een uurloon of vaste kostprijsfactor te koppelen zijn, niet in de omrekenfactor hoeven te worden verdisconteerd. Dit geldt voor eenmalige uitkeringen, incidentele toelagen en vergelijkbare componenten. Deze mogen transparant en één-op-één worden doorbelast aan Aventus op het moment dat zij daadwerkelijk van toepassing zijn, zonder opslag van marge. Voor onkostenvergoedingen zoals een thuiswerkvergoeding geldt dat doorbelasting uitsluitend aan de orde is indien en voor zover Aventus deze vergoeding ook aan eigen medewerkers in een vergelijkbare functie verstrekt, conform de inlenersbeloningssystematiek. Voor zorgdagen en ouderschapsverlof geldt hetzelfde principe: doorbelasting op basis van werkelijke kosten, conform de toepasselijke cao en de inlenersbeloning. In alle gevallen geldt dat doorbelasting aantoonbaar en gedocumenteerd dient te zijn. Zie ook het antwoord op vraag 169.

185	NVI vraag 8, 31, 36	"In uw antwoorden op de vragen over de gelijkwaardige beloning (o.a. vraag 18 en 53) geeft u aan dat inzicht in de beloningscomponenten noodzakelijk is voor een reële prijsaanbieding, maar dat specifieke informatie pas per inhuuraanvraag na gunning wordt verstrekt. Tevens verwijst u naar een portaal via een foutieve url (inschrijver wijst erop dat dit https://www.intenersbeloning.com moet zijn). Inschrijvers wijzen erop dat het louter verwijzen naar de cao mbo onvoldoende is om alle inlenersspecifieke arbeidsvoorwaarden (zoals de exacte rekenkundige grondslagen voor toeslagen of bedrijfseigen regelingen zoals het in antwoord 137 genoemde generatiepact) vooraf te overzien. Op grond van artikel 12a Waadi rust op de opdrachtgever een wettelijke plicht om de uitzendonderneming volledig te informeren over alle geldende arbeidsvoorwaarden. Indien deze informatie voorafgaand aan de inschrijving niet uniform en integraal beschikbaar is, zijn inschrijvers genoodzaakt de uitvraag op eigen wijze te interpreteren. Dit hindert een transparante en objectieve prijsvergelijking en leidt tot een vergelijking van 'appels met peren', hetgeen in strijd is met het gelijkheidsbeginsel uit de Aanbestedingswet 2012. Is de aanbestedende dienst, ter borging van een transparant en objectief vergelijkbaar speelveld, bereid het vooraf ingevulde formulier inzake de gelijkwaardige beloning alsnog als bijlage aan de tweede Nota van Inlichtingen toe te voegen? Als alternatief kan hierbij ook gebruik worden gemaakt van het landelijk erkende SETU-standaarden [https://www.wijzerbelonen.nl/tooling-van-cao-gespecialiseerde-marktpartijen/]. Bent u bereid deze informatie nu reeds te delen? Zo niet, hoe borgt u dan een objectieve en transparante prijsvergelijking van de omrekenfactoren tijdens de beoordelingsfase?"	Zie antwoord op vraag 155.
-----	---------------------	--	----------------------------