

Ref.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoordvoorstel
1	Inhuur van personeel middels payroll en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9, Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Bijlage 3. Programma van Eisen	De opdracht betreft het ter beschikking stellen van professionals die hun werkzaamheden uitvoeren binnen de organisatie en onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. Inschrijver levert hierbij geen zelfstandig advies, ontwerp, berekening of ander beroepsproduct waarvoor zij zelf inhoudelijk verantwoordelijk is. Een beroepsaansprakelijkheidsverzekering ziet juist op financiële schade die ontstaat door fouten in dergelijke zelfstandige beroepsmatige prestaties. Omdat daarvan binnen deze opdracht geen sprake is, sluit deze verzekering naar onze mening niet aan op de aard van de dienstverlening. Voor de aansprakelijkheidsrisico's die wel samenhangen met het ter beschikking stellen van personeel beschikt Inschrijver over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. De verplichting om daarnaast over een beroepsaansprakelijkheidsverzekering te beschikken, legt daarmee een verzekeringsvereiste op dat geen duidelijke relatie heeft met de werkzaamheden binnen deze opdracht. Bent u bereid de eis ten aanzien van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering volledig te laten vervallen?	De Aanbestedende dienst volgt uw standpunt niet volledig. Hoewel de opdracht primair ziet op het ter beschikking stellen van personeel en niet op het leveren van zelfstandige beroepsproducten, acht de Aanbestedende dienst het van belang dat Opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst beschikt over een adequate verzekering die dekking biedt voor schade als gevolg van fouten, nalatigheden of tekortkomingen in de uitvoering van de dienstverlening. De Aanbestedende dienst erkent echter dat een beroepsaansprakelijkheidsverzekering niet in alle gevallen de meest gebruikelijke verzekeringsvorm is voor de gevraagde dienstverlening. Om die reden wordt eis 20 aangepast, zodat ook een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering wordt geaccepteerd, mits deze passende dekking biedt voor de risico's die samenhangen met de uitvoering van de overeenkomst. Voorstel gewijzigde eis 20: "Opdrachtnemer beschikt gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst en nadere opdrachten over een adequate beroepsaansprakelijkheidsverzekering en/of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering die dekking biedt voor schade als gevolg van fouten, nalatigheden of andere tekortkomingen in de uitvoering van de dienstverlening. Deze verzekering kent een verzekerd bedrag van minimaal € 1.250.000 per aanspraak dan wel samenhangende reeks van aanspraken voortvloeiend uit dezelfde gebeurtenis, met een maximum van € 2.500.000 per contractjaar of gedeelte daarvan. Opdrachtnemer verstrekt op eerste verzoek van Opdrachtgever een bewijs van verzekering en premiebetaling.

2	Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Programma van eisen - Eis 82	Een kosteloze overname na 1040 uur is in de huidige markt en de uitvraag van specialistische functies niet reëel. Bent u bereid deze termijn aan te passen naar 1600 uur?	De Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw verzoek. In uw vraag wordt niet nader onderbouwd waarom de in eis 82 opgenomen termijn van 1.040 uur of zes maanden voor deze opdracht niet reëel zou zijn. De Aanbestedende dienst ziet op basis van de verstrekte toelichting dan ook geen aanleiding om te concluderen dat de huidige bepaling disproportioneel of onvoldoende marktconform zou zijn. Daarnaast is in eis 82 reeds geborgd dat een eventuele vergoeding vóór het bereiken van de termijn beperkt blijft tot een redelijke vergoeding conform de Waadi en in verhouding staat tot de daadwerkelijk gemaakte kosten van Opdrachtnemer. De Aanbestedende dienst acht de huidige balans tussen de belangen van Opdrachtgever en Opdrachtnemer passend. Eis 82 blijft derhalve ongewijzigd van kracht.
3	Inhuur van personeel middels payroll en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9, Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Beschrijvend document K1, K2 en K3	Wij vinden het belangrijk om zo goed en concreet mogelijk uw vragen te beantwoorden. Bent u daarom bereid het aantal A4 voor elk kwaliteitscriterium met 1 a4 te verhogen?	De Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw verzoek. De Aanbestedende dienst is van oordeel dat de voor de kwaliteitscriteria beschikbare ruimte voldoende is om de gevraagde onderwerpen concreet, volledig en onderscheidend te beschrijven. De maximale omvang van de beantwoording van de kwaliteitscriteria K1, K2 en K3 blijft ongewijzigd van kracht.

4	Inhuur van personeel middels payrolling en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9, Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Beschrijvende document K1	Kunt u de 'maatschappelijke context waarin Werkom opereert' toelichten?	Met de maatschappelijke context waarin Werkom opereert wordt bedoeld op de publieke taak van Werkom als participatiebedrijf van de gemeenten Zaanstad en Purmerend. Werkom richt zich op het ondersteunen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het bevorderen van participatie en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast opereert Werkom binnen een bestuurlijke en maatschappelijke omgeving waarin rechtmatigheid, doelmatigheid, inclusiviteit en maatschappelijke meerwaarde belangrijke uitgangspunten zijn.
5	Inhuur van personeel middels payrolling en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9, Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Algemeen	Hoe verloopt het inhuurproces nu bij Werkom? Wie is er verantwoordelijk voor de inhuur en met wie is er op welk moment contact?	Binnen Werkom zijn vier HR-adviseurs verantwoordelijk voor de uitvoering van het inhuurproces. Hoewel iedere HR-adviseur een eigen werkgebied heeft, wordt een uniform proces gehanteerd. De HR-adviseur is vanaf de start van een inhuurbehoefte het vaste aanspreekpunt voor de contractpartner. De HR-adviseur verstrekt de aanvraag, de functie-informatie en de bijbehorende voorwaarden, stemt de opdrachtbevestiging af en coördineert het verdere verloop van de aanvraag. Gedurende het traject blijft dezelfde HR-adviseur het primaire aanspreekpunt tot en met het sluiten van de overeenkomst. Na de definitieve selectie van een kandidaat verzorgt de HR-administratie de administratieve verwerking, waaronder de registratie van de medewerker in de relevante systemen.
6	Inhuur van personeel middels brokerdienstverlening, voor functies vanaf schaal 10	Beschrijvend document 2.4	Uit welke functies bestond de spend inhuur in 2026 binnen dit perceel?	De inhuur binnen dit perceel bestond in 2026 onder meer uit functies zoals communicatieadviseur, functioneel beheerder, teamleider, trainer, projectleider en adviseur. Deze opsomming betreft een indicatie van de functies waarvoor inhuur heeft plaatsgevonden. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend ten aanzien van toekomstige inhuurbehoeften, functiemixen of volumes.

7	Inhuur van personeel middels payroll en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9	Beschrijvend document. 4.3.2.1 Kerncompetenties.	De geschiktheidseis vraagt een referentie bij een publieke organisatie met ervaring onder ten minste twee verschillende cao's. Inschrijver beschikt over een referentie van ruim 10 jaar bij een opdrachtgever in de private sector, waarbij dienstverlening is geleverd onder twee verschillende cao's (Beroepsgoederenvervoer en Tankstations en Wasbedrijven), en toont daarmee aan in staat te zijn de complexiteit van meerdere cao's succesvol te beheersen. Vraag a: Is Aanbestedende dienst bereid ook referenties in de private sector toe te staan, mits sprake is van dienstverlening onder ten minste twee verschillende cao's? Zo nee, waarom is de sector van de opdrachtgever relevant voor deze competentie, aangezien de complexiteit primair wordt bepaald door het aantal en de aard van de cao's? Vraag b: 2. Inschrijver heeft wel referentie opdracht bij een overheidsorganisatie van minimaal 900.000 euro. Bent u bereid om deze eis dan wel specifiek voor een publieke organisatie te hanteren waarmee we wel kunnen aantonen over deze minimum eis te voldoen in het publieke domein?	Vraag a: De Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw verzoek. De kerncompetentie ziet niet uitsluitend op het kunnen werken met meerdere cao's, maar juist ook op aantoonbare ervaring met payroll- en/of uitzenddienstverlening binnen een publieke organisatie. De Aanbestedende dienst acht ervaring binnen een publieke organisatie relevant gelet op specifieke bestuurlijke, organisatorische en arbeidsvoorwaardelijke context. Om die reden wordt de eis niet aangepast. Vraag b: De Aanbestedende dienst gaat niet akkoord met uw verzoek. De kerncompetentie is bewust geformuleerd als één samenhangende referentie-eis. De Aanbestedende dienst wenst daarmee vast te stellen dat de inschrijver ervaring heeft met payroll- en/of uitzenddienstverlening onder ten minste twee verschillende cao's én binnen een publieke organisatie. Het is daarom niet toegestaan deze onderdelen met verschillende referenties aan te tonen.
8	Inhuur van personeel middels payroll en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9	Programma van eisen 54	Vanuit de ABU CAO hanteren we de Stipp pensioen die we gelijkwaardige maken aan de pensioensregeling van de CAO aan de slag. Volstaat deze manier van gelijkwaardig maken? Zo niet, graag uw argumentatie.	De Aanbestedende dienst kan geen generieke goedkeuring geven aan een specifieke pensioenregeling zonder inzicht in de concrete inhoud daarvan. Indien Inschrijver invulling geeft aan eis 54 door middel van een andere pensioenregeling dan het PWRI-pensioen, dient Inschrijver aan te kunnen tonen dat sprake is van ten minste een gelijkwaardig pensioenniveau aan de pensioenregeling zoals genoemd in de CAO Aan de Slag. Het staat Inschrijver vrij om hier op eigen wijze invulling aan te geven, mits aan de eis van gelijkwaardigheid wordt voldaan. Eis 54 blijft ongewijzigd van kracht.

9	Inhuur van personeel middels payroll en uitzenden, voor functies tot en met schaal 9	Programma van eisen. Perceel 1 dienstverlening payroll	Inschrijver kan payrollkrachten onder de ABU CAO een contract aanbieden, mits inschrijver het selectieproces verzorgd en de payrollkrachten begeleid en evalueert. De payrollkrachten krijgt op niet-exclusieve basis een contract aangeboden door inschrijver. Hiermee voldoet inschrijver aan de allocatiefunctie van de WAADI. Is aanbestedende dienst akkoord met deze werkwijze en onder welke voorwaarden van bijvoorbeeld contracttermijnen? Zo niet, zien we graag uw argumentatie tegemoet.	De Aanbestedende dienst kan geen voorafgaande beoordeling of goedkeuring geven van een door Inschrijver voorgestelde contract- of uitvoeringsconstructie. Het is de verantwoordelijkheid van Inschrijver om de dienstverlening zodanig in te richten dat wordt voldaan aan alle toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), alsmede aan de eisen en voorwaarden van deze aanbesteding. Voor zover Inschrijver met de voorgestelde werkwijze kan aantonen te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en aan de eisen uit de aanbestedingsstukken, staat het Inschrijver vrij hieraan invulling te geven. De Aanbestedende dienst stelt geen aanvullende voorwaarden ten aanzien van contracttermijnen. De aanbestedingsstukken blijven ongewijzigd van kracht.
---	--	--	--	--