

Marktconsultatie Learning Services Provider

ProRail HRM zoekt een business partner in een “leren en ontwikkelen” ecosysteem dat continu in beweging is



Inhoudsopgave

1	Algemeen.....	3
1.1	ProRail.....	3
1.2	HRM aanbod “Leren en ontwikkelen”	3
2	Organisatie van het leerlandschap	4
3	Vervanging van een schakel?	5
3.1	Scope van voorgenomen aanbesteding	5
3.2	Ambities op het gebied van “Leren en ontwikkelen”	5
3.3	Dilemma's.....	5
3.4	Voorgenomen wijze van contracteren	5
3.4.1	Wijze van aanbesteden.....	5
4	Vragen.....	6
4.1	Kennismaking	6
4.2	Gewenste basisfunctionaliteit van de Learning Service Provider	6
4.3	Basis op orde door continu te verbeteren.....	7
4.4	Integratie met Learning Management System (LMS)	8
4.5	Naar een “Learning Experience”	9
4.6	“Prijmodel”	9
5	Procedure van de marktconsultatie.....	10
5.1	Wij zoeken uw ideeën!	10
5.2	Procedure	10
5.3	Planning	10
5.4	Contact	11
5.5	Open en eerlijk.....	11

1 Algemeen

1.1 ProRail

ProRail is een uniek bedrijf in Nederland; van ProRail is er geen tweede. ProRail heeft forse ambities in het Verbinden, Verbeteren en Verduurzamen van het spoor:

- ProRail Verbindt: Richting 2030 zien we groei in reizigers en goederen en om dit op te vangen hebben we grote technologische vernieuwings- en vervangingsopgaven.
- ProRail Verbetert: Om de reiziger en verlader op een steeds drukker bereden spoor dezelfde prestaties te blijven bieden, moet de betrouwbaarheid van onze infra en logistieke operatie omhoog.
- ProRail Verduurzaamt: Als meest duurzame modaliteit hebben we een grote bijdrage te leveren aan het bereiken van de klimaatdoelstellingen van Nederland.

We streven tegelijkertijd ook naar Betaalbaar Spoor: lagere kosten per treinkilometer.

Veiligheid is onze “license to operate”. Door groeiend volume aan verkeer op het spoor en werk aan het spoor wordt onze veiligheidscultuur meer op de proef gesteld: we zullen onze veiligheidsprestaties- en cultuur naar een hoger niveau moeten brengen.

Wij kunnen in deze ambities als ProRail alleen succesvol zijn als mensgerichte organisatie.

Werken bij ProRail betekent werken aan de duurzame toekomst van Nederland. In een organisatie waar een ieder hun eigen unieke kennis, talenten en eigenschappen kan inzetten en zich trots voelt over de bijdrage aan de maatschappij. En waar elke medewerker zich vitaal en sociaal veilig voelt, zodat ze 100% van zichzelf naar het werk kunnen brengen.

Deze menselijke behoeften vormen onze doelen. Die brengen we dichterbij door voor een divers, vitaal, competent én toekomstbestendig medewerkersbestand te zorgen. Door managers de juiste ondersteuning te bieden om met heldere visie en inclusieve mensgerichte benadering het verschil te maken. Door een integrale medewerkersbeleving te realiseren met de focus op resultaatgericht presteren, soepel samenwerken en continue groei voor iedereen.

ProRail. Een fantastische plek om te werken.

1.2 HRM aanbod “Leren en ontwikkelen”

De afdeling HRM is een stafafdeling van ProRail. Wij zijn adviserend en ondersteunend aan de lijn. O.a. op gebied van leren en ontwikkelen. De enige manier om onze ambities te realiseren is door ons te blijven ontwikkelen. Daarom zien wij ontwikkeling niet alleen als een recht, maar ook als een plicht. De leerbehoefte van onze medewerkers zit op zowel vakinhoudelijke kennis als op vaardigheden inclusief houding en gedrag. HRM faciliteert de medewerker hierbij door de volgende producten en diensten aan te bieden aan medewerkers en leidinggevenden;

1. Loopbaanadvies; draagt bij aan de ontwikkeling van medewerkers en managers zodat zij duurzaam inzetbaar zijn en blijven in de toekomst.
2. Opleidingsadvies; gericht op maatwerk- en teamtrainingen.
3. Aanbod van interne opleidingen, deels ook in samenwerking of onder verantwoordelijkheid van de bedrijfseenheden, o.a.:
 - a. Onboarding en introductie
 - b. Zelf ontwikkelde e-learnings op het gebied van compliance, security, etc...
 - c. Extern ingekocht aanbod e-learnings (GoodHabit)
 - d. Vakopleidingen o.a. basisleertraject Treindienstleiding
4. Aanbod van RailCenter opleidingen; het vakopleidingsinstituut voor de Rail-branche.

5. Aanbod van externe opleidingen.
6. Aanbod van interne en externe coaches.

Ad 3; Dit aanbod wordt aangeboden via een LeerManagementSysteem (LMS) onder de naam "ProLeren".

Ad 3 d; Het basisleertraject wordt volledig gefaciliteerd door de interne vakopleidingsafdeling van de bedrijfseenheid Verkeersleiding waarbij volledig gebruik gemaakt wordt van het door HRM centraal beheerde LMS.

Ad 4; Het RailCenter aanbod wordt ook aangeboden via het LMS en wordt 2 maal daags ververs met behulp van een geautomatiseerde koppeling.

Ad 5; Dit aanbod wordt aangeboden via een Learning Services Provider (LSP).

Ad 6; Dit aanbod wordt nu aangeboden via het LMS.

2 Organisatie van het leerlandschap

De afgelopen jaren heeft ProRail HRM strategische keuzes gemaakt voor het inrichten en organiseren van het leerlandschap. Daarbij zijn we uitgekomen op een regiemodel waarbij in de waardeketen vooral gekeken is naar essentieel benodigde kennis van de ProRail organisatie en cultuur aan de ene kant en kostenefficiency aan de andere kant.

Op dit moment maakt ProRail naast eigen medewerkers gebruik van een netwerk van leveranciers en services providers om invulling te kunnen geven aan de producten en services op het gebied van Leren en Ontwikkelen

1. Loopbaanadvies; 2 loopbaanadviseurs en 2 raamcontracten met leveranciers voor het leveren van extra capaciteit
2. Opleidingsadvies; 3 opleidingsadviseurs en 4 raamcontracten met "partners Lerende Veranderen" voor maatwerk, trainingen en begeleiding
3. Aanbod van interne opleidingen; 3 centrale en 4 decentrale opleidingscoördinatoren die gebruik maken van het op Moodle gebaseerde LMS van InfoLearn
4. E-Learning aanbod; 1 e-learning ontwikkelaar en 1 raamcontract met een e-learning content providers (Good Habits)
5. Vakinhoudelijke opleidingen; meerdere interne opleidingsspecialisten, 2 interne opleidingsinstituten (Verkeersleiding en Incidentenbestrijding) en 1 raamcontract met RailCenter, het opleidingsinstituut voor de railbranche
6. Aanbod van externe opleidingen; sinds maart 2019 hebben we een raamcontract met Conclusion Learning Services, waarvan de services in 2020 overgenomen zijn door Archipel Academy
7. Aanbod van coaching (16 contracten).

3 Vervanging van een schakel?

De huidige overeenkomst met onze Learning Services Provider willen we uitbreiden: naast externe opleidingen willen we ook coaching onderbrengen in onze Learning Services Provider om continuïteit te bieden aan managers en medewerkers op het gebied van coaching. Voor deze uitbreiding is een nieuwe aanbesteding nodig.

De wereld van Learning Services Providers is aan het veranderen, onze medewerkers worden ook steeds kritischer en de ambities van ProRail om medewerkers optimaal te ondersteunen bij hun presteren, ontwikkelen en samenwerken nemen ook steeds toe. Bovendien zullen we uiterlijk binnen 5 jaar ook een groot deel van ons HR-IT landschap weer moeten aanbesteden.

3.1 Scope van voorgenomen aanbesteding

De scope van bovengenoemde voorgenomen aanbesteding betreft alleen het contracteren van een Learning Service Provider (ook wel opleidingsintermediair) om vanuit de organisatie gezien het inkopen van opleidingen en coaching zo kostenefficiënt mogelijk te maken, met een zo breed mogelijk op ProRail aansluitend aanbod van kwalitatief hoogwaardige opleidingen en coaches. Tegelijkertijd willen we dat het bijbehorende proces zo inzichtelijk en gebruikersvriendelijk mogelijk is voor medewerkers en leidinggevenden. De LSP fungeert als tussenpersoon tussen de medewerkers van ProRail en de opleidingsinstituten en coaches. In die rol ontzorgt de LSP ProRail bij het gehele proces van zoeken en boeken tot en met het betalen en de financiële verwerking.

3.2 Ambities op het gebied van “Leren en ontwikkelen”

De ambities voor de toekomst zijn groot; creëren van een compleet geïntegreerd en innovatief ecosysteem waarin presteren, ontwikkelen en samenwerken naadloos in elkaar overgaat en elkaar verstrekt. Waarin vakgericht opleiden, micro-leren, het ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden, kennismanagement, talent management, netwerkvorming, e.d. integraal onderdeel zijn van de medewerkersbeleving binnen ProRail. Termen die daarvoor ook wel gebruikt worden zijn dat “learning experience” en “employee experience” in elkaar over gaan.

3.3 Dilemma's

Maar zover zijn we nog lang niet. We zijn nog niet in staat om alle onderdelen van zo'n leren en ontwikkelen ecosysteem te benoemen of de specificaties op te stellen. Laat staan dat we al een beeld hebben van wat de consequenties daarvan zijn voor ons HR-IT-landschap en de medewerkers die betrokken zijn bij het ontwikkelen en beheren daarvan.

Daarom willen we graag leren van de markt en dan moet je ergens beginnen. Voor ProRail is dat hier; beginnen bij het onderdeel LSP en de uitdagingen die we daar omheen voorzien benoemen in de vorm van vragen aan de markt.

3.4 Voorgenomen wijze van contracteren

3.4.1 Wijze van aanbesteden

ProRail is voornemens om door middel van een Europese aanbesteding deze opdracht in de markt te zetten. Het betreft hier een raamovereenkomst voor enkele jaren met de mogelijkheid om te verlengen. Over de exacte duur is nog geen beslissing genomen.

4 Vragen

4.1 Kennismaking

Graag leren wij u iets beter kennen! Kunt u antwoord geven op de volgende vragen?

1. **Uw organisatie naam (contactpersoon, hoofdkantoor, aantal medewerkers, jaarlijkse omzet, uw branche/beroepsgroep (internationaal, Nationaal, MKB, overig?))**
2. **Hoeveel jaren is uw organisatie actief in de branche van Learning Service Providers?**
3. **Wat heeft u ertoe verleid om deel te nemen aan deze marktconsultatie?**

4.2 Gewenste basisfunctionaliteit van de Learning Service Provider

ProRail maakt op dit moment al gebruik van een LSP. ProRail neem hier deze dienstverlening af:

- A. Een portaal met daarin een catalogus van de door ProRail geselecteerde opleidingen, inclusief de mogelijkheid een aanvraag buiten de catalogus om te doen.
- B. Complete outsourcing van het “zoeken en boeken” tot en met volgen en betalen van de opleidingsactiviteiten (inschrijven, definitief maken, evt. herplannen, verplaatsen, annuleren, etc.).
- C. Inzet van een persoonlijk ontwikkelbudget waarbij het budget afkomstig is uit het personeelssysteem en in de workflow geen toestemming vereist is van de leidinggevende. Maar bij een aanvraag buiten de catalogus nog wel vraag gesteld wordt i.v.m. de fiscale toetsing t.b.v. van de werkkostenregeling.
- D. De mogelijkheid voor de medewerker om te zoeken op (door ons gekozen) thema's, leverancier, doelgroep, lesduur, opleidingsniveau, prijs, periode en regio.
- E. Een eigen pagina voor de medewerker met inzicht in hun bewaarde opleidingen, voor de medewerker geselecteerde opleidingen (op basis van functie), laatst bekeken, meest geboekt en best beoordeeld.
- F. Een dashboard voor de manager met inzicht in de aanvragen, lopende opleidingen en leer historie van zijn team.
- G. Een dashboard voor de contactpersoon van ProRail met o.a. inzicht in de facturen en kortingspercentages.

4. **Kan uw systeem bovenstaande dienstverlening nu of in de toekomst leveren? Geef indien van toepassing aan welke punten u (nu) niet kunt leveren.**

ProRail onderzoekt ook de mogelijkheid om de bestaande dienstverlening uit te breiden met de volgende onderdelen:

5. **Het gebruik van duidelijke instructiefilmpjes voor onze medewerkers van de verschillende processen. Biedt u deze service aan?**
6. **Het beleggen van opleidingsadviezen bij de LSP. Kunt u beschrijven welke mogelijkheden u nu al of in de nabije toekomst hiervoor biedt? En in hoeverre dit op basis van persoonlijk contact is of dat er ook gebruik gemaakt wordt van digitale oplossingen (beslisboom, chatbots, AI oid)**

ProRail is voornemens om ook het coaching aanbod op te nemen in de catalogus.

7. **Is het mogelijk om onze preferred coaches aan te bieden via uw LSP? Het contracteren, boeken en factureren gaat op dezelfde wijze als bij opleidingen. Kunt u dit kort omschrijven?**

- 8. Biedt u zelf coaches aan via uw LSP? Kunt u aangeven op welke wijze u deze coaches selecteert en aan welke kwaliteitscriteria (bijvoorbeeld een keurmerk of certificaat) de coaches moeten voldoen? Welke verschillende soorten coaches onderscheidt u?**

4.3 Basis op orde door continu te verbeteren

Het beheer en ontwikkeling van de systemen vindt primair plaats vanuit de afdeling HR Operations, waarbij zoveel mogelijk gewerkt wordt vanuit een agile aanpak. Het doel is de dienstverlening steeds verder te optimaliseren en kort-cyclisch iteratief meer waarde te bewerkstelligen met als doelen;

- tevredenheid van onze klanten (lees: alle ProRail medewerkers)
- kosten efficiency
- een fijne afdeling te zijn om voor te werken.

De nadruk ligt daarbij op verdere digitalisering en procesverbeteringen. Er zijn een aantal optimalisaties waar wij nog niet volledig aan toe gekomen zijn, maar die hoog op ons lijstje ("backlog") staan;

- Automatiseren van het afsluiten van de studieovereenkomst. Voor opleidingen boven een bepaald bedrag geldt bij ProRail dat er een studieovereenkomst moet worden afgesloten met een afbetalingsregeling voor het geval de medewerker binnen een bepaalde periode uit dienst gaat. Op dit moment gebeurt het afsluiten van een studieovereenkomst volledig handmatig en wordt er alleen een los document opgeslagen in het elektronisch P-dossier. Dit vraagt in onze visie om automatisering zodat de workflow efficiënter gaat, een leidinggevende overzicht houdt en de bewaking van deze regeling bij uitdiensttreding ook beter geborgd is.
- Het optimaliseren van het gebruik van het Persoonlijk OntwikkelBudget (POB). Medewerkers van ProRail krijgen jaarlijks een bedrag om te besteden aan hun persoonlijke ontwikkeling. Een medewerker kan dat, m.u.v. een fiscale toets in het kader van de werkkostenregeling, geheel naar eigen inzicht besteden. Het budget wordt nu beschikbaar gesteld in het personeelssysteem (AFAS). In de meeste gevallen besteden medewerkers het aan opleiding en coaching. Dat betekent dat het budget ook in het LSP-systeem bekend moet zijn. En andersom dat de medewerker aan in zijn/haar pagina's in het personeelssysteem ("MijnPersoneelszaken") ook inzicht heeft in waar het POB aan besteed is.

Daar zijn we al een eind mee. Maar het is ook toegestaan een opleiding of coaching naast het POB ook deels te financieren, in overleg met de leidinggevende, uit afdelingsbudget of zelfs evt. uit eigen privé middelen. Waarbij niet alleen een "happy flow", maar liefst ook een annulering o.i.d. ondersteund wordt. En bij de facturering willen we die specificatie ook graag terugzien zodat we een controle hebben op de diverse financiële stromen..

- 9. Hoe flexibel is uw systeem en de inrichting daarvan als het gaat om dit soort aanpassingen. Kunt u een voorbeeld geven uit uw eigen praktijk en daarbij aangeven a) wat voor aanpassingen u daarvoor hebt moeten doen, b) of er daarbij gebruik gemaakt is van de standaard configuratiemogelijkheden of maatwerk en c) hoe het beheer daarvan geregeld is bij versie upgrades.**

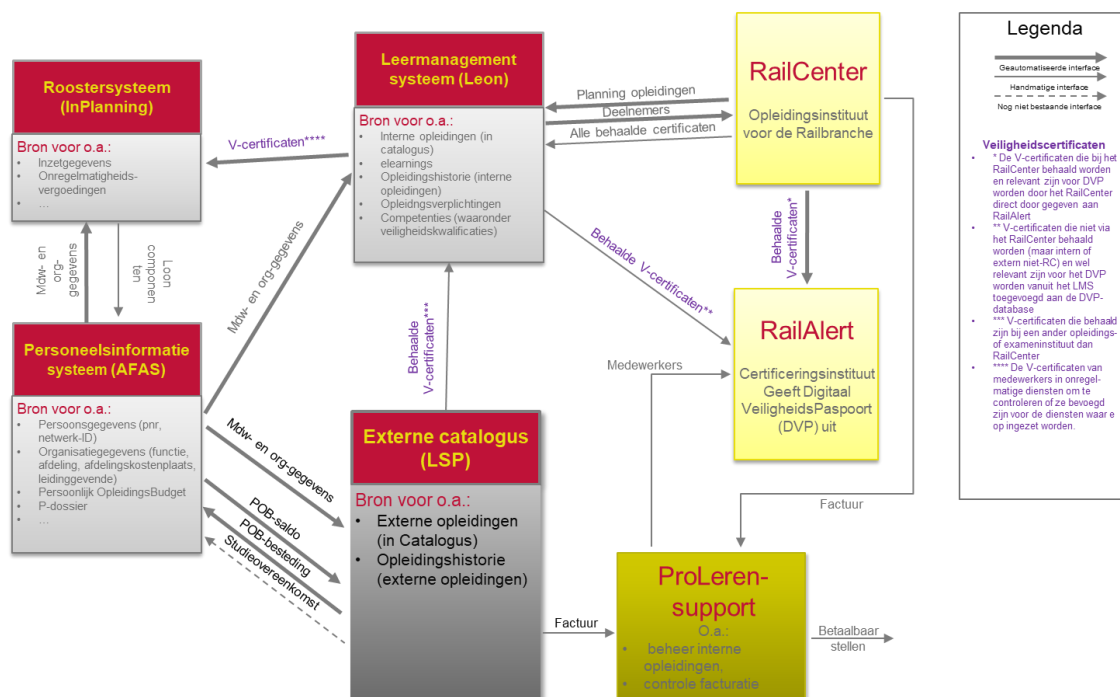
4.4 Integratie met Learning Management System (LMS)

De belangrijkste uitgangspunten bij de inrichting van het huidige HR-IT landschap zijn:

- Invoer aan de bron
- Digitaal tenzij
- Proces gestuurd
- Eén gebruikerservaring
- Geen dubbele invoer
- Voldoen aan securitybeleid en ICT-architectuur

Daarbij hebben we een aantal concessies moeten doen in de loop van de tijd. Eén daarvan is een beperkte integratie van de LSP met het LMS wat onder andere tot gevolg heeft dat we 2 catalogi hebben, één voor interne opleidingen (inclusief RailCenter opleidingen) en één voor externe opleidingen (de LSP-catalogus). De opleidingshistorie staat op dezelfde wijze in de 2 verschillende systemen. Ook het beheer van competenties (waaronder de veiligheidskwalificaties) vraagt nu veel tijd. Terwijl we ideeën hebben over een verdere invoering van competentie management, eventueel met een extra Talentmanagementsysteem.

Zorgen dat medewerkers eenvoudig kunnen werken vraagt om goede informatie-uitwisseling tussen de verschillende systemen. Hieronder is op hoofdlijnen weergegeven welke informatie-uitwisselingen er rond en met het LSP-systeem plaatsvinden. Onderstaande plaatje is niet in beton gegoten maar een weergave van onze huidige situatie.



10. In hoeverre raadt u aan om dit interne opleidingsaanbod ook te integreren in de door u aangeboden catalogus? Hoe zorgen we voor 1 plek waar medewerkers alles kunnen vinden?
11. Herkent u de ProRail situatie en wat is in grote lijnen uw visie op integratiemogelijkheden met een LMS en/of competentie- of talentmanagement systemen?
12. Herkent u de informatie-uitwisselingen met de LSP en wat zijn uw ervaringen met het automatiseren van deze informatie-uitwisselingen? Ziet u bepaalde risico's of kansen en heeft u eventueel succesvolle voorbeelden?
13. Welke standaarden hanteert u bij het koppelen van uw LSP aan andere systemen zoals het personeelssysteem, een LMS en/of een Talent Management applicatie?

4.5 Naar een "Learning Experience"

Leren is meer dan alleen het volgen van opleidingen en het ontvangen van coaching. Het gaat steeds meer integratie met het werk (learning on the job, micro-learning) en om de totaalervaring met en ondersteuning bij het zich ontwikkelen. Daarbij is het ook belangrijk dat er een stimulerende en uitdagende werking uit gaat van de aangeboden producten en services. Dit stimuleren en uitdagen kan bijvoorbeeld door; (persoonlijke) suggesties, collega's te taggen, het zichtbaar maken van het rendement van een opleiding/training, het gebruik van Artificial Intelligence of het beïnvloeden van het gedrag (bijv. gamification).

14. In hoeverre dragen de via u aangeboden LSP services bij aan het stimuleren en uitdagen van medewerkers om zich verder te ontwikkelen? Wat staat er aan vernieuwing op uw roadmap?
15. Wat is uw visie op het gebied van Learning Experience in de komende jaren? Wat denkt u dat dit betekent voor de rolverdeling voor LSP, LMS en LXP?

4.6 "Prijsmodel"

Binnen ProRail zijn de opleidingsbudgetten decentraal belegd. Er is geen budget gereserveerd voor de dienstverlening van een LSP in de vorm van een administratie fee. Wel is er een eenmalig budget voor de implementatiekosten gereserveerd. De administratieve kosten voor de dienstverlening van de LSP worden in de huidige overeenkomst bekostigd vanuit de verkregen kortingen op de afgenomen opleiding (een deel van de korting gaat naar de LSP en een deel van de korting gaat naar ProRail).

In het prijzenblad van de vorige aanbesteding waren er twee onderdelen die mee wogen in de gunning: de hoogte van de implementatiekosten en de hoogte van het kortingspercentage voor de LSP.

16. Is deze systematiek voor u goed werkbaar?
17. Heeft u suggesties voor een andere systematiek die wellicht beter past bij uw verdienmodel maar ook passend is bij ProRail die haar opleidingsbudgetten decentraal belegd heeft?
18. Wat is uw ervaring met opleidingsinstituten die niet mee werken aan de kortingsstructuur? Hoe worden deze bekostigd in uw verdienmodel?

5 Procedure van de marktconsultatie

5.1 Wij zoeken uw ideeën!

Ter voorbereiding op de voorgenomen aanbesteding, wil ProRail graag inzicht krijgen in de markt en over de mogelijkheden en succesvolle aanpak om de omliggende informatiesystemen aan te koppelen.

De informatie uit deze marktconsultatie zullen wij afwegen en gebruiken als input voor onze aanbestedingsstrategie en het aanbestedingsdossier.

Daarnaast wil ProRail meer weten over toekomstige ontwikkelingen zowel voor de korte als de langere termijn.

5.2 Procedure

Deze marktconsultatie is gepubliceerd op (onder andere) TenderNed als open marktconsultatie. Dit houdt in dat alle partijen in de markt de gelegenheid krijgen deel te nemen.

De marktconsultatie bestaat uit twee stappen:

1. Schriftelijk: het beantwoorden van de vragen (zie hoofdstuk 4);
2. Individuele gesprekken met (een deel van) de marktpartijen die hebben gereageerd.

Allereerst wordt aan u gevraagd de vragenlijst uit bijlage 1 per e-mail in te dienen voor de datum genoemd in paragraaf 5.3.

Vervolgens zal ProRail de reacties analyseren en op basis daarvan kan ProRail bepalen om met alle of een deel van de partijen een vervolgesprek te plannen.

Van elk individueel gesprek zal een verslag worden gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de deelnemende partij. Vervolgens zal ProRail van alle gesprekken één integraal (geanonimiseerd) verslag worden gemaakt waarin de belangrijkste conclusies uit de schriftelijke reacties en de gesprekken worden vastgelegd. In dit verslag zal in ieder geval geen concurrentiegevoelige informatie gedeeld worden. Dit document zal vervolgens in concept naar alle deelnemers aan de consultatie worden gestuurd met het verzoek het stuk door te nemen en eventuele opmerkingen door te geven aan ProRail. Nadat alle deelnemers in de gelegenheid zijn geweest om opmerkingen door te geven, zal het document definitief worden vastgesteld door ProRail. Het definitieve document zal ter informatie worden bijgevoegd aan het aanbestedingsdossier van een toekomstige aanbestedingsprocedure. De conclusies zullen daar waar ProRail het mogelijk en zinvol acht worden geïmplementeerd in het aanbestedingsdossier en/of de aanbestedingsprocedure.

5.3 Planning

Datum	Activiteit
Vrijdag 20 mei 2022	Publicatie / uitnodiging tot deelname marktconsultatie door ProRail
Maandag 30 mei 2022 voor 9 uur	Uiterste datum voor het stellen van vragen m.b.t. de verstrekte informatie
Donderdag 2 juni 2022	Verstrekken van antwoorden op de gestelde vragen en evt. gewijzigde documentatie door ProRail
Maandag 13 juni 2022 voor 13.00 uur	Uiterste datum voor het indienen van de antwoorden op de vragen in hoofdstuk 4.

Week 25 of week 26	Versturen concept verslag aan deelnemers marktconsultatie
Week 26 of week 27	Versturen definitief verslag aan deelnemers marktconsultatie

5.4 Contact

Voor vragen over en aanmelden voor deze marktconsultatie kunt contact opnemen met Lisette Drieman, Tendermanager Bedrijfsvoering (Lisette.Drieman@ProRail.nl).

5.5 Open en eerlijk

Deelnemen aan de marktconsultatie is geheel vrijwillig en zal niet leiden tot enige voorrechten in een aanbesteding. Evenzo zal niet deelnemen in de marktconsultatie niet leiden tot uitsluiting van een eventuele aanbesteding.

Door uw deelname aan deze marktconsultatie stemt u er mee in dat de door u verstrekte informatie door ProRail mag worden gebruikt in (de voorbereiding van) de aanbesteding. Door u verstrekte commerciële (cijfermatige) informatie zal door ProRail vertrouwelijk worden behandeld.

ProRail hecht veel waarde aan een transparant proces. Het niet de bedoeling om deelnemende marktpartijen aan de marktconsultatie te bevoordelen of niet-deelnemende partijen op achterstand te plaatsen. Vanuit dit perspectief zal alle relevante informatie volgend uit de marktconsultatie aan alle potentiële inschrijvers ter beschikking worden gesteld bij publicatie van de aanbesteding dan wel worden toegevoegd aan het aanbestedingsdossier.

Eventuele kosten voor de deelname aan deze marktconsultatie worden niet vergoed.