

Aanbesteding: Aanbesteding veranderprogramma Vrije Universiteit Amsterdam
Aanbestedende Dienst: Vrije Universiteit Amsterdam
Referentie: BBS202202 Organisatie en cultuurverandering VU

Toelichting:

1ste Nota van Inlichtingen.

Ref.nr. **Onderwerp:**
1 Selectie

Vraag:

U geeft aan onder Paragraaf 3.7 'Toets van de selectiecriteria' dat het aantal geschikt gebleken gegadigden dat tot inschrijving in de tweede fase zal worden uitgenodigd, met behulp van selectiecriteria wordt beperkt tot maximaal vijf (5).

U geeft niet aan welke methode u hanteert indien meer dan 5 partijen gelijk eindigen.

Kunt u dit verduidelijken?

Antwoord:

Indien het om reden van gelijke score op de Selectiecriteria (bijv. 2 partijen of meer gelijk geëindigd op de 5e plaats) niet mogelijk is om de hoogste score te bepalen, dan zal van de gelijk scorende partijen:

- het hoogst aantal behaalde punten op criterium Referentieopdrachten doorslaggevend zijn;
- mocht het dan nog niet mogelijk zijn om reden van gelijke score vijf partijen te selecteren zal vervolgens het criterium In te zetten medewerkers doorslaggevend zijn.

Indien het dan nog niet mogelijk is om de hoogste score te bepalen, zal worden overgegaan tot loting onder de Gegadigden die na voorgaande stappen nog steeds gelijk zijn geëindigd.

Beantwoord op: 02-08-2022
Label: Proces

Ref.nr. **Onderwerp:**
2 details uitvraag

Vraag:

De selectieleidraad stelt 'Partijen die in de selectiefase worden geselecteerd, worden uitgenodigd een offerte uit te brengen ... van maximaal 12 pagina's'. Hierna volgt een bondige opsomming van wat van de inhoud wordt verwacht. Nemen wij terecht aan dat een meer gedetailleerde uitvraag volgt t.

t.v. de offerteaanvraag van eind augustus / begin september?

Antwoord:

Uw aanname is correct. De Offerteaanvraag (de volgende fase) bevat een uitgebreide beschrijving van de opdracht en de daaraan gekoppelde gunningscriteria.

Beantwoord op: 11-08-2022

Label: Proces

Ref.nr.
3

Onderwerp:

organisatie / capaciteit VU

Vraag:

Uit de selectieleidraad maken wij op welke stakeholders betrokken zijn 'bij aanvang van het traject'; dat zijn voornamelijk strategische en tactische functionarissen of gremia. Zeker met het oog op de veranderkundige kant - en ook technisch gezien diverse - implementatie, rijst de vraag op welke wijze de VU de samenwerking met de interne organisatie voor zich ziet? Welke capaciteit is er beschikbaar voor samenwerking met interne medewerkers?

Antwoord:

Bij zowel het ontwerp als de implementatie zal ook de bredere organisatie worden betrokken vanuit verschillende functies, rollen, perspectieven en niveaus. Het traject heeft de aandacht van de volle breedte van de organisatie. Tegelijk wordt (een deel) van de organisatie gerepresenteerd in verschillende (overleg)organen al zal de betrokkenheid van de organisatie zich niet beperken tot deze gremia alleen. De capaciteit voor samenwerking de bredere organisatie is dus aanwezig in zowel vaste (o.a. gremia) als flexibele vorm (nog in te vullen maar denk aan bv. klankbordsessies, bredere besprekingen binnen faculteiten en diensten, polls etc.)

Beantwoord op: 12-08-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.
4

Onderwerp:

missie / visie VU

Vraag:

Er valt een aantal zaken buiten scope, waaronder wijziging in de missie en visie. Informatie over die missie en visie zijn potentieel van waarde voor een goede offerte; kunnen geselecteerde partijen daarover informatie ontvangen?

Antwoord:

Informatie over de missie, visie en strategie van de VU is uiteraard beschikbaar en staat o.a. in de Strategie VU 2020-2025 die online beschikbaar is (https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/60f59f16-ed0a-403a-a19a-598aa8f7df01/VU-instellingsplan-NL_tcm289-944662.pdf) en op de website van de VU (<https://vu.nl/nl/over-de-vu/meer-over/missie-en-kernwaarden>)

Beantwoord op: 12-08-2022

Label: Inhoud

Ref.nr.

5

Onderwerp:

aanleiding / urgentie

Vraag:

Wat is voor de VU de urgentie om nu slagvaardiger en wendbaarder te willen werken?

Antwoord:

Universiteiten zijn doorgaans vrij intern gericht. Om bij te kunnen (blijven) dragen aan het doorgronden en oplossen van complexe vraagstukken, om in te kunnen spelen op veranderingen in de maatschappij én om talent aan te blijven trekken en zorgen dat mensen graag bij de VU willen (blijven) werken, is een slagvaardige en wendbare organisatie nodig. Dit vraagt om een goed bestuurbare organisatie, goede besluitvorming en heldere keuzes die goed worden opgevolgd, korte lijnen, daadkracht, mandaat en eigenaarschap en een efficiënte manier van werken. Door de slagkracht van de organisatie te vergroten wil de VU ruimte creëren voor innovaties, ondernemerschap en interdisciplinaire samenwerkingen. Hiermee wil de VU 'future proof' worden waarmee zij relevant is en blijft voor de wetenschap en de maatschappij.

Beantwoord op: 12-08-2022

Label: Inhoud