

Rapport Nota van Inlichtingen 1

Trainingen: Duurzame inzetbaarheid, Vitaliteit, Preventie en Verzuim (IUC21-734)

Publicatienummer 383579

In het kader van bovengenoemde aanbesteding zijn tot en met 11 november 2022 (sluitingsdatum voor het stellen van schriftelijke vragen) de onderstaande vragen gesteld door marktpartijen. Bij elke vraag is door de aanbestedende dienst het bijbehorende antwoord vermeld. De vragen en antwoorden vormen met deze Nota van Inlichtingen een integraal onderdeel van het Beschrijvende document.

Naar aanleiding van de Nota van Inlichtingen 1 zijn de volgende documenten (met **rode tekst**) aangepast:

Was	Wordt	Toelichting aanpassingen
Beschrijvend document	Beschrijvend document versie 2 na NVI1 (25-11-22)	Naar aanleiding van vraag 11 hieronder heeft de Aanbestedende dienst Wens 4 laten vervallen. Reden hiervoor is dat het voor inschrijvers op voorhand onvoldoende objectief bepaalbaar was welke beantwoording zou leiden tot welke beoordeling. De 100 punten die maximaal voor Wens 4 (Social Return) behaald konden worden, zijn evenredig verdeeld over de overige drie wensen zodat de prijs-kwaliteit verhouding en de onderlinge weging van de overgebleven drie wensen gelijk blijft. <u>Het oude "Beschrijvend document" vervalt en wordt vervangen door "Beschrijvend document versie 2 – na NVI1 (25-11-22)".</u> In het nieuwe Beschrijvend document ("Beschrijvend document versie 2 na NVI1 (25-11-22)") zijn de volgende onderdelen aangepast: • De titels van de aangepaste bijlagen, zie ook rode tekst op pagina 4. • Wens 4 (Social return) vervalt en het maximum aantal punten dat te behalen is op de overgebleven wensen is aangepast, zie ook de rode tekst in §4.1, §4.3 en §4.4. <u>Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in "Beschrijvend document versie 2 – na NVI1 (25-11-22)".</u>
Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht	Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht versie 2 na NVI1 (25-11-22)	Naar aanleiding van vraag 11 heeft de Aanbestedende dienst Wens 4 laten vervallen, zie ook bovenstaande motivering. Als gevolg hiervan is UE1 van Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht aangepast met rode tekst. <u>De oude "Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht" vervalt en wordt vervangen door "Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht versie 2 na NVI1 (25-11-22)".</u> <u>Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in "Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht versie 2 na NVI1 (25-11-22)".</u>

Bijlage 7. Handleiding social return	Bijlage 7. Handleiding social return – na NVI1 (25-11-22)	Naar aanleiding van vraag 11 heeft de Aanbestedende dienst Wens 4 laten vervallen, zie ook bovenstaande motivering. Als gevolg hiervan is de tekst in §1.2 van Bijlage 7. Handleiding social return aangepast met rode tekst. <u>De oude "Bijlage 7. Handleiding social return" vervalt en wordt vervangen door "Bijlage 7. Handleiding social return versie 2 na NVI1 (25-11-22)".</u> Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in "Bijlage 7. Handleiding social return versie 2 na NVI1 (25-11-22)".
Bijlage C. Prijzenblad	Bijlage C. Prijzenblad versie 2 na NVI1 (25-11-22)	Naar aanleiding van vraag 23 heeft Aanbestedende dienst in het Prijzenblad (Bijlage C) de indicatie voor de tijdsduur van de modules "intake met behoeftesteller" en "gesprekstraining" aangepast: • Voor de module: "intake met behoeftesteller" stond een tijdsindicatie van 1 á 2 dagdelen van maximaal 3 uur, en dat is met rode tekst veranderd naar een tijdsindicatie van 1,5 dagdelen van maximaal 3 uur. • Voor de module: "gesprekstraining" stond een tijdsindicatie van 2 á 3 dagdelen van maximaal 3 uur, en dat is met rode tekst veranderd naar een tijdsindicatie van 2,5 dagdelen van maximaal 3 uur. Deze aanpassing draagt bij aan de transparantie van de prijsstelling behorend bij deze aanbesteding, omdat hierdoor voor alle inschrijvers meer duidelijkheid en zekerheid ontstaat over de tijdsindicatie van de betreffende modules. <u>Het oude prijzenblad (Bijlage C. Prijzenblad) vervalt. Indien u bij uw inschrijving gebruik maakt van het oude, vervallen prijzenblad (Bijlage C. Prijzenblad), dan leidt dit er toe dat uw inschrijving ongeldig wordt verklaard en als gevolg daarvan niet wordt beoordeeld en niet in aanmerking komt voor gunning.</u> Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in Bijlage C. Prijzenblad versie 2 na NVI1 (25-11-22).

Let op! In bovenstaande tabel staat vermeld welke documenten komen te vervallen (kolom "Was"), welke documenten daarvoor in de plaats komen (kolom "Wordt") en wat daarin is aangepast.

Vanaf de volgende pagina staan de gestelde vragen en antwoorden behorend bij de Nota van Inlichtingen 1.

Nr.	Locatie (document, hoofdstuk, pagina)	Vraag	Antwoord
1	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.1	'bij vitaliteit gaat het om het versterken van de kwaliteiten van alle medewerkers'. Wij zien vitaliteit als mate waarin mensen zich fit en energiek voelen. Het gaat hierbij over energie en kracht en het kent een emotioneel, fysiek en mentaal aspect. Daarmee is het breder dan kwaliteiten van medewerkers versterken. Ziet opdrachtgever dit ook als zodanig?	De zin 'bij vitaliteit gaat het om het versterken van de kwaliteiten van alle medewerkers' gaat niet over de definitie van vitaliteit. De definitie en visie op vitaliteit is inderdaad breed, onder andere te vinden op pagina 7 van het Beschrijvend document waar de vier verschillende dimensies van Vitaliteit worden genoemd: zingeving, mentale Vitaliteit, fysieke Vitaliteit en sociaal emotionele Vitaliteit. De aangehaalde zin gaat over het bereik van de doelgroep. De bedoeling is te benoemen dat inspanningen gericht op vitaliteit (en preventie) een grote doelgroep bereikt en daarmee een krachtige insteek is, dan curatie en verzuim gerichte inspanningen, waarmee je vooral de beperktere doelgroep (bijna)verzuimers bereikt.
2	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.1	Op pag 10 staat bij de definitie van vitaliteit : een ander woord hiervoor is amplitie, maar we gebruiken vitaliteit omdat het bekender is. Betekent dat dat opdrachtgever graag ziet dat de term amplitie niet gebruikt wordt door ons in ons aanbod?	Over het algemeen is het beter om begrijpelijke, herkenbare termen toe te passen in plaats van abstracte, vaktechnische termen. Vandaar dat vitaliteit de voorkeur heeft boven amplitie. De term amplitie mag wel gebruikt worden in de inschrijving en in de dienstverlening, als het maar niet een leidend begrip is dat (bijvoorbeeld in presentaties of kopteksten) gebruikt wordt zonder toelichting. Het gebruik in titels bijvoorbeeld geeft weinig herkenbaarheid. Duiding in een tekst of overzicht, of mondelinge presentaties waarbij de term toegelicht is kan wel.
3	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.2	"Het is relevant voor 'de markt' om zicht te hebben op een aantal belangrijke onderwerpen, namelijk (...)". Wilt u verduidelijken wat u in deze context bedoelt met 'de markt'?	Met "de markt" wordt bedoeld: alle potentiële inschrijvers.

4	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.4	Op blz 13-15 worden de verschillende modules beschreven. a. Staan deze modules vast, of is het mogelijk dat de opdrachtgever deze wijzigt gedurende de overeenkomst? b. Mag de opdrachtnemer modules samenvoegen, of dient deze de beschreven modules apart te houden?	Deze vraag bestaat uit meerdere sub-vragen, hieronder de beantwoording daarop: a. De beschreven modules in §2.1.4 van het Beschrijvend document staan vast gedurende de Raamovereenkomst. Wel bestaat er de mogelijkheid om Standaard maatwerk te bieden, zie ook §5.3 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht). b. Nee, inschrijvers dienen bij de beantwoording van de wensen uit te gaan van de beschreven modules in §2.1.4 van het Beschrijvend document. Ingeval er door Opdrachtgever, na het sluiten van de Raamovereenkomst, een trainingstraject (c.q. twee of meer aan elkaar gekoppelde modules) wordt afgenomen, dan wordt tijdens de module "intake met behoeftesteller" met Opdrachtnemer besproken: - waar de behoefte van het dienstonderdeel ligt, wat de specifieke uitdagingen zijn; - toelichting op de verschillende modules; - toelichting op het interne VVG aanbod en welke programma's en activiteiten er lopen op dat vlak voor deze klant / afnemer / dit dienstonderdeel - hoe de samenwerking tussen de Opdrachtnemer en SSO O&P of DLSO wordt vormgegeven. Zie ook UE26, UE27, UE28, UE30, UE31, UE38, UE59 en UE63 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht).
5	Beschrijvend document, paragraaf 2.1.4	Wil opdrachtgever dat het aanbod als open inschrijving wordt aangeboden, waarbij leidinggevenden zichzelf kunnen aanmelden, of als inschrijving per organisatie-onderdeel?	Conform UE30 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht) moet "open inschrijving" via de MLO van toepassing zijn op het aanbod van Opdrachtnemer, zodat leidinggevenden zichzelf kunnen aanmelden.
6	Beschrijvend document, paragraaf 2.2	"De prijzen kunnen jaarlijks opnieuw vastgesteld worden op basis van de indexeringsclausule als opgenomen in de Specificatie van de Opdracht (bijlage 1)." Is bij de verwachte uitgaven in de tabel al rekening gehouden met mogelijke indexatie?	Ja, in Tabel 5 van het Beschrijvend document (pagina 17) is rekening gehouden met een fictieve indexatie van de uitgaven van +3%. Het werkelijke percentage waarmee wordt geïndexeerd kan jaarlijks verschillen, is op voorhand nog onbekend en wordt vastgesteld conform eis 23 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht). De verwachte uitgaven in Tabel 5 zijn indicatief en afgerond ten behoeve van leesbaarheid. Omdat de omvang van de Opdracht is geraamd, kunnen er geen rechten op daadwerkelijke afname worden ontleend. Ook brengt de aard van de Opdracht met zich mee dat het daadwerkelijk aantal nadere opdrachten, en de omvang daarvan, onzeker is.

7	Beschrijvend document, paragraaf 2.2	<i>"Als eis geldt dat inschrijver een totaal van minimaal 4 punten dient te behalen onder de volgende voorwaarden:</i> <i>- voor solvabiliteit dient minimaal 1 punt behaald te worden; en</i> <i>- voor rentabiliteit dient minimaal 1 punt behaald te worden, tenzij voor solvabiliteit minimaal 3 punten worden behaald."</i> Het is ons niet geheel duidelijk wat u bedoelt met minimaal 4 punten. Zoals wij het lezen volstaat het als inschrijver tenminste 1 punt voor solvabiliteit en tenminste 1 voor rentabiliteit behaalt. Is onze aanname correct?	Door het invullen van de betreffende gegevens in Bijlage B (FED-formulier) ziet u de score per norm en de totaalscore. De inschrijver dient een gemiddelde waardering te verkrijgen van minimaal 4 punten, onder de volgende voorwaarden: • er dient een minimale score van 1 punt op solvabiliteit behaald te worden; • er dient een minimale score van 1 punt op rentabiliteit behaald te worden. Indien dit niet behaald wordt dan dient er ter compensatie minimaal een gemiddelde solvabiliteit van 40% (c.q. 3 punten) gehaald te worden. De waardering vindt plaats op basis van het gewogen gemiddelde cijfer van de laatste 3 boekjaren per kengetal, waar de volgende wegingsfactoren worden toegepast: • jaar 2019 1/7 • jaar 2020 2/7 • jaar 2021 4/7
8	Beschrijvend document paragraaf 4.3.2 wens 2	"Beschrijf op welke wijze er wordt gezorgd voor verbinding tussen de trainingsmodules en gezorgd wordt voor een integrale leerlijn indien er twee of meer aan elkaar gekoppelde trainingsmodules (c.q. een trainingstraject) worden afgenomen" - Betekent dit dat opdrachtgever een modulair programma wil, waarin mensen/organisatieonderdelen vooraf kunnen kiezen welke modules ze willen volgen? - Indien ja, hoe ziet opdrachtgever dit dan bij een open inschrijving? - Is het de bedoeling dat inschrijver zich bij de beantwoording van de vraag concentreert op de verbinding tussen trainingsmodules die mogelijk aan elkaar gekoppeld kunnen worden, of dient deze in meer algemene zin in te gaan op ver verbinding tussen de modules?	Deze vraag bestaat uit meerdere sub-vragen, hieronder de beantwoording daarop: - Dat is correct. - Zie UE30 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht). De modules worden, na goedkeuring van Opdrachtgever, door Opdrachtnemer in de MLO geplaatst zodat leidinggevendenden zichzelf via de MLO kunnen aanmelden voor een trainingsmodule, zie ook §4.2 van Bijlage 1. In de praktijk zullen modules vooral per dienstonderdeel of managementteam worden afgenomen. Bij trainingstrajecten wordt er altijd een intake gehouden en in overleg met Opdrachtgever kan tevens gekeken worden of het (gezien de klantbehoefte/vraag) opportuun is om open modules aan te bieden t.b.v. individuele inschrijving. Alleen bij de afname van een trainingstraject vindt er een intake plaats zoals omschreven in §2.1.4 van het Beschrijvend document; in dit geval wordt er in eerste instantie de module "intake met behoeftesteller" afgenomen en tijdens deze module wordt besloten over de inrichting van het trainingstraject. Zie ook UE26, UE27, UE28, UE30, UE31, UE38, UE59 en UE63 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht). c. Beiden.

9	Beschrijvend document paragraaf 4.3.1 wens 3	<i>"Bij Standaard maatwerk gaat om het verleggen van inhoudelijke accenten, of een andere aanpak zodat de nadruk net wat meer op theorie (kennisdeling) of juist op praktijk (oefenen) wordt gelegd."</i> Kan standaard maatwerk ook betekenen dat de opdrachtnemer in de training (o.a. voorbeelden) rekening houdt met de dagelijkse praktijk en of specifieke situatie van de deelnemer?	Ja, dat kan Standaard maatwerk zeker inhouden. De bedoeling is om in de uitvoering rekening te houden met de specifieke klantsituatie en wensen. Dit kan (in beperkte mate) leiden tot aangepast programma en casuïstiek, zie ook §5.3 van Bijlage 1 (Specificatie van de opdracht).
10	Beschrijvend document paragraaf 4.3.1 wens 3	<i>"Beschrijf op welke wijze de interne instrumenten en diensten van Opdrachtgever op vlak van vitaal, veilig en gezond werken (zie ook §2.1.2) worden betrokken (...)."</i> a. Bedoelt u met de interne instrumenten en diensten die worden beschreven in paragraaf 2.1.2 punt 3? b. Zo nee, welke instrumenten en diensten bedoelt u hier?	Deze vraag bestaat uit meerdere sub-vragen, hieronder de beantwoording daarop: a. en b. Hier wordt verwezen naar §2.1.2 waarin de instrumenten staan beschreven die Opdrachtgever haar medewerkers intern aanbiedt, zie ook: - punt 1 "Vitaliteit & Duurzame inzetbaarheid" en voetnoot 1 (pagina 9 en 10 van het Beschrijvend document). - punt 2 "Het Job Demand Resource (JDR-)model" (pagina 10 van het Beschrijvend document). - punt 3 "De door SSO O&P aangeboden producten en diensten" (11 van het Beschrijvend document)..
11	Beschrijvend document paragraaf 4.3.2 wens 4	<i>"Hoeveel procent van de contractwaarde per jaar beoogt u, naast de verplichtte 5% (...), te besteden aan invullen van het thema sociale duurzaamheid tijdens de uitvoering van deze Opdracht?"</i> a. Bedoelt u het percentage bovenop de verplichtte 5%? b. Hoe wilt u deze extra inzet beoordelen? Wanneer scoort een inschrijver maximaal? De beoordeling is immers absoluut. c. Hoe beoordeelt u of deze toezegging reëel is. In het vervolg van de vraag, vraagt u immers alleen om onderbouwing van de verplichtte 5%	Naar aanleiding van vraag 11 hieronder heeft de Aanbestedende dienst Wens 4 laten vervallen. Reden hiervoor is dat het voor inschrijvers op voorhand onvoldoende objectief bepaalbaar was welke beantwoording zou leiden tot welke beoordeling. De 100 punten die maximaal voor Wens 4 (Social Return) behaald konden worden, zijn evenredig verdeeld over de overige drie wensen zodat de prijs-kwaliteit verhouding en de onderlinge weging van de overgebleven drie wensen gelijk blijft. <u>Het oude "Beschrijvend document" vervalt en wordt vervangen door "Beschrijvend document versie 2 – na NVI1 (25-11-22)".</u> In het nieuwe Beschrijvend document ("Beschrijvend document versie 2 na NVI1 (25-11-22)") zijn de volgende onderdelen aangepast: • De titels van de aangepaste bijlagen, zie ook rode tekst op pagina 4. • Wens 4 (Social return) vervalt en het maximum aantal punten dat te behalen is op de overgebleven wensen is aangepast, zie ook de rode tekst in §4.1, §4.3 en §4.4. <u>Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in "Beschrijvend document versie 2 – na NVI1 (25-11-22)".</u>

12	Beschrijvend document paragraaf 4.3.2 wens 4	<i>"Hoe en met welke andere partijen (zoals een sociale ondernemer) werkt u samen om meer sociale impact te realiseren?"</i> Dient inschrijver zich hierbij te beperken tot social return, of dient hij de sociale impact in bredere zin te bespreken?	Naar aanleiding van vraag 11 heeft de Aanbestedende dienst Wens 4 laten vervallen, zie ook bovenstaande motivering. Voor het voldoen aan de uitvoeringseisen zoals vermeld in §2.3.1 van "Bijlage 1. Specificatie van de Opdracht versie 2 na NVI1 (25-11-22)" kan de Opdrachtnemer (waarvan sprake is na definitieve gunning en tweezijdig en rechtsgeldige ondertekening van de Raamovereenkomst) ingaan op sociale impact in bredere zin zolang dit betrekking heeft op de Opdracht. In Bijlage 7 (Handleiding social return) staan vier mogelijkheden uitgelegd om invulling te geven aan social return, te weten: 1. arbeidsparticipatie; 2. arbeidsontwikkeling; 3. maatschappelijke activiteiten; 4. opdracht sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer.
13	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.2. De huidige situatie bij de Opdrachtgever 3.De door SSO O&P aangeboden producten en diensten – pg 11	U geeft aan dat leidinggevenden getraind worden in Het Goede Gesprek. Kun u een globale inhoud geven van hetgeen er getraind wordt?	Er zijn diverse trainingen/workshops en werkvormen binnen de organisatie beschikbaar waarmee leidinggevenden worden geoefend in het voeren van Het goede gesprek. Het goede gesprek gaat over de inhoud en is goed voorbereid en doordacht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan feedback geven (en ontvangen), storytelling, verbaal meesterschap en toepassen van psychologie op de werkvloer. Daarnaast wordt er volop ingezet op voeren van een dialooggesprek en in toenemende mate op het versterken van de vaardigheid zelf een dialoogsessie te begeleiden.

14	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.4. Binnen de scope van de Opdracht- pg 11	Activering U schrijft: De focus van de dienstverlening ligt onder andere op bewustwording van de invloed die leidinggevendenden hebben op het activeren van medewerkers (en zichzelf). Onder bewustwording wordt verstaan: het aanpakken van onderschatting die leeft onder leidinggevendenden als het gaat om hun invloed op werkplezier, inzetbaarheid en Verzuim van medewerkers. Onder activeren wordt verstaan: het in praktijk versterken van de pro-activiteit van zowel leidinggevende als medewerker. Vraag: waaruit blijkt de onderschatting door leidinggevendenden? Vraag: welke vormen van activering zijn er reeds of worden nu ingezet? En met welk effect?	Deze vraag bestaat uit meerdere sub-vragen, hieronder de beantwoording daarop: a. Dat blijkt uit gesprekken die VVG professionals met leidinggevendenden hebben en het blijkt uit workshops die VVG professionals geven aan leidinggevendenden en medewerkers. b. Bij alle door de afdeling VVG ingezette producten en diensten, zoals die op pagina 11 van het Beschrijven document omschreven zijn, speelt activatie in meer of mindere mate een rol. Vooral de producten en diensten waar een VVG professional (intern of extern) bij betrokken is, speelt activering een rol. Bij het geven van advies, training en voorlichting, wordt in de meeste gevallen sterk ingezet op zowel actieve betrokkenheid van medewerker als van leidinggevende. Bij het aanbieden van losstaande instrumenten zonder begeleiding door een professional, bijvoorbeeld een zelfhulpmodule, ligt die activering buiten ons bereik. De organisatie is zo groot dat een algemeen antwoord op effect niet mogelijk is. Eerdere evaluaties laten wel zien dat activering een aandachtspunt blijft, zeker daar waar leidinggevendenden en medewerkers onvoldoende bewustzijn hebben op wat hun eigen positieve invloed kan zijn, en/of daar waar de focus vooral ligt op het primaire proces en minder op welzijn. Effectmeting is overigens belangrijk, vandaar dat ook eisen gesteld zijn aan evaluatie, zie ook §5.9 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht).
15	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.4. Binnen de scope van de Opdracht- pg 13	Inhoudelijke kenmerken van de dienstverlening pg 13 U schrijft: De diensten die Opdrachtnemer aanbiedt worden omschreven als modulaire modules. Dat betekent dat de verschillende modules op elkaar aansluiten, elk een eigen leerdoel met duidelijk begin en einde hebben én apart afneembaar zijn door Opdrachtgever. Opdrachtgever vindt het belangrijk dat de verschillende onderdelen modulair (c.q. afzonderlijk van elkaar te volgen) zijn. Als er twee of meer losse (modulaire) diensten worden afgenomen door de behoeftesteller (c.q. een leidinggevende van Opdrachtgever), dan ontstaat een trainingstraject. Vraag: Is er voor u een vaste volgorde die u voor ogen heeft. Dus is een bepaalde module altijd voorwaardelijk voor een andere module. Zo ja welke voorwaardelijkheden ziet u?	Opdrachtgever heeft geen vaste volgorde voor ogen. Het uitgangspunt van de Opdrachtgever is dat de modules los worden afgenomen op basis van de specifieke klantbehoefte. Indien een klant (zie §2.1.3 van het Beschrijvend document voor duiding van de doelgroep) om meerdere modules (c.q. een trainingstraject) vraagt, dan wordt er eerst een intake georganiseerd en daarbij kan gekozen worden voor een volgorde van modules die logisch aansluit op de klantbehoefte. Van tevoren is dit niet in te schatten en er gelden hier daarom geen richtlijnen of voorwaardelijkheden voor.

16	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.4. Binnen de scope van de Opdracht- pg 13	Een beschrijving van de gewenste modules Vraag: zijn de modules allemaal blended (combinatie elarning en fysiek opleiden)? En wat heeft uw voorkeur? Vraag: zijn andere modules ook al ontwikkeld? Zo ja kunt u aangeven welke en of deze integraal overgenomen worden?	Deze vraag bestaat uit meerdere sub-vragen, hieronder de beantwoording daarop: a. In §5.4 van Bijlage 1 (Specificatie van de Opdracht) staan de logistieke eisen, hierin staan ook de minimale uitvoeringseisen voor wat betreft de vorm/locatie van de modules. De Opdrachtgever werkt hybride (deels online en deels offline) en geeft daarom de voorkeur aan een blended vorm van de trainingsmodules, zodat er zowel digitaal als fysiek als een combinatie daarvan (c.q. hybride) mogelijk is. Bij de verschillende organisatieonderdelen en afdelingen wordt er anders invulling gegeven aan 'hybride werken'. b. Enkel de module "onboarding voor nieuwe leidinggevendenden" wordt ontwikkeld door de huidige dienstverlener zoals beschreven op pagina 14 van het Beschrijvend document. Deze module dient in de toekomst verzorgd te worden door de Opdrachtnemer.
17	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.4. Binnen de scope van de Opdracht- pg 14, 15	U beschrijft in onderstaande twee modules een veilig sociaal klimaat. Eenmaal vanuit groepsdynamiek en eenmaal vanuit PSA. Waar legt u de verschillen die u meer of minder terug wilt zien tussen de twee modules op veilig sociaal klimaat? Module: psychosociale arbeidsbelasting en welzijn Module: Preventie en Vitaliteit	In de module psychosociale arbeidsbelastingen welzijn is sociale veiligheid een groot, belangrijk onderwerp. Bij de module Preventie en Vitaliteit is het een nevenonderwerp; het accent van deze modules ligt op groepsdynamiek. Sociale veiligheid is hierbij een – wezenlijke – randvoorwaarde om openheid te creëren en daarmee op het onderwerp (preventie en vitaliteit) stappen te kunnen zetten.
18	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.4. Binnen de scope van de Opdracht- pg 16	In de module reflectie en implementatie schrijft u: Mogelijke instrumenten om hierbij in te zetten zijn: Reflectie, intervisie, PDCA cyclus. Bedoelt u dat leidinggevendenden deze instrumenten kunnen gebruiken in hun implementatieplan?	Hier wordt bedoeld dat Opdrachtnemer deze instrumenten optioneel kan inzetten tijdens de module "reflectie en implementatie". Het gaat hier niet om VVG-instrumenten, maar het zijn algemene voorbeelden van instrumenten om reflectie en implementatie te ondersteunen. Het staat inschrijver vrij om andere instrumenten uit te werken bij de invulling van de modules (zie ook Wens 2 in §4.3.2 van het Beschrijvend document). Centraal staat dat deelnemers aan deze module inzicht krijgen in hun eigen handelen en worden geholpen bij het in praktijk brengen (implementeren) van hun leeropbrengsten.
19	Beschrijvend document (IUC21-734) , 2.1.5 – pg 16	U geeft aan dat Cultuur-of veranderprogramma's (al dan niet met een structureel/repeterend karakter) welke gericht zijn op cultuur-, en verandering in het kader van organisatieontwikkeling buiten scope is van de aanbesteding. Vraag: cultuur in relatie tot vitaliteit is in zijn algemeenheid heel belangrijk en specifiek ook een issue binnen de belastingdienst. Ons advies is wellicht een extra module uit te vragen gericht op Beïnvloeden van een gezonde cultuur (een cultuur met beperkte entropie (energieverlies). Hierbij gaat het om kennis over gezonde en minder gezonde culturen, herkennen van signalen van entropie, potentieel beperkende cultuurwaarden en leiderschapsgedrag etc. Is dat een optie?	Nee, hier gaat Opdrachtgever niet akkoord met een extra module omdat hier reeds programma's en interventies voor in uitvoering zijn. Cultuur speelt een wezenlijke rol bij gedragsbeïnvloeding en kan aan de orde komen tijdens de modules, maar ziet Opdrachtgever niet als aparte module.

20	Beschrijvend document (IUC21-734) , 4.3.2. Wens 2. Invulling van de trainingsmodules, pg 29	Bij wens twee vraagt u een uitwerking van de modules. De module onboarding is al ontworpen. Hoe wilt u dat we de opzet van deze module beschrijven. Of volstaat het om hier aan te geven 'inhoud conform reeds ontworpen onboarding'?	Voor de beantwoording van Wens 2 kunt u de module "onboarding voor nieuwe leidinggevers" buiten beschouwing laten.
21	Bijlage 1. Specificatie van de opdracht UE31., pag 16	UE31. U geeft aan twee evelauties te willen. - Een gestandaardiseerde evaluatie na elke afgeronde trainingsmodule. - Een gestandaardiseerde evaluatie na elk afgerond trainingstraject inclusief advies voor vervolg. Stelt u eisen aan de evaluatietool en rapportage?	Afgezien van de uitvoeringseisen in §5.8 en §5.9 van Bijlage 1 (Specificaties van de Opdracht) worden geen uitvoeringseisen gesteld aan een evaluatietool of rapportage over de uitgevoerde dienstverlening. De uitvoeringseisen in de genoemde paragrafen gaan over de management rapportages en evaluaties ter verbetering van de trainingsmodules en –trajecten.
22	Bijlage 1. Specificatie van de opdracht UE43., pag 17	UE 43: Kunt u een indicatie geven in de vorm van een percentage van locaties waar de trainingen met name gegeven zullen worden?	De dienstverlening zal voornamelijk plaatsvinden op de eigen locatie van de Opdrachtgever, te weten op een van de vele kantoren van de Belastingdienst, Douane en Toeslagen. De meeste kantoren staan in de Randstad. Een percentage van locaties kan Opdrachtgever hier niet voor noemen.
23	Bijlage c prijzenblad.	Waar wilt u dat we van uitgaan bij een module waar min 1 en max 2 dagdelen bijvoorbeeld staat bij moduleprijs. Als je uitgaat van een langere module is de prijs hoger en prijs je jezelf wellicht uit de markt. Is het een idee om dit voor alle modules vast te benoemen en na gunning te bepalen of een module 1 of 2 dagdelen wordt bijvoorbeeld?	Naar aanleiding van vraag 23 heeft Aanbestedende dienst in het Prijzenblad (Bijlage C) de indicatie voor de tijdsduur van de modules "intake met behoeftesteller" en "gesprekstraining" aangepast: - Voor de module: "intake met behoeftesteller" stond een tijdsindicatie van 1 á 2 dagdelen van maximaal 3 uur, en dat is met rode tekst veranderd naar een tijdsindicatie van 1,5 dagdelen van maximaal 3 uur. - Voor de module: "gesprekstraining" stond een tijdsindicatie van 2 á 3 dagdelen van maximaal 3 uur, en dat is met rode tekst veranderd naar een tijdsindicatie van 2,5 dagdelen van maximaal 3 uur. Deze aanpassing draagt bij aan de transparantie van de prijsstelling behorend bij deze aanbesteding, omdat hierdoor voor alle inschrijvers meer duidelijkheid en zekerheid ontstaat over de tijdsindicatie van de betreffende modules. <u>Het oude prijzenblad (Bijlage C. Prijzenblad) vervalt. Indien u bij uw inschrijving gebruik maakt van het oude, vervallen prijzenblad (Bijlage C. Prijzenblad), dan leidt dit er toe dat uw inschrijving ongeldig wordt verklaard en als gevolg daarvan niet wordt beoordeeld en niet in aanmerking komt voor gunning.</u> Bij het doen van een inschrijving moet u uitgaan van de informatie zoals vermeld in <u>Bijlage C. Prijzenblad versie 2 na NV11 (25-11-22)</u>.

24	Bijlage c prijzenblad	Vraag: als we in een module werken met een acteur of een e-learning vooraf etc. wordt de prijs van een module hoger. Hiermee is je prijsstelling minder aantrekkelijk. Hoe wilt u hier mee omgaan? Ook hier de suggestie uit te gaan van altijd met acteur van minimaal 1 dagdeel en een e-learning.	Aanbestedende dienst gaat niet in op de suggestie om het werken met een acteur of e-learning een minimumeis te maken voor elke trainingsmodule. Alleen bij de module "gesprekstraining" wordt in ieder geval gewerkt met een rollenspel, waarbij geoefend wordt met een acteur. Voor de overige modules is het werken met een acteur en/of e-learning geen minimale vereiste (uitvoeringseis). In de beantwoording van de wensen wordt hier echter wel ruimte voor geboden. Aanbestedende dienst begrijpt dat zowel de Prijs als Kwaliteit van een trainingsmodule kan toenemen als er bij alle modules wordt gewerkt met een acteur en/of e-learning. Daarom worden ook zowel de Prijs als Kwaliteit van de Inschrijving beoordeeld om de Inschrijving met de beste prijs- kwaliteitverhouding te bepalen. Het is aan potentiële inschrijvers om te bepalen hoe zij hiermee omgaan.
----	-----------------------	---	---