

Aanbesteding: Aanbesteding Leiderschapsontwikkeling
Aanbestedende Dienst: Regionale Dienst Openbare Gezondheidszorg Hollands Midden
Referentie: Z/23/005729

Toelichting:

Ref.nr. 210 **Onderwerp:** Beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering

Vraag:

Mogen we ervan uitgaan dat - mede gezien het onderwerp van de aanbesteding - een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering met genoemde verzekerde bedragen volstaat?

Antwoord:

Ja, dat is juist. Inschrijver dient uiterlijk op het moment van gunning van de Overeenkomst adequaat verzekerd te zijn voor de met de uitvoering van de Overeenkomst verband houdende beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheidsrisico's. Het kunnen overleggen van in een verzekeringspolis van een beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering zoals beschreven in hoofdstuk 4.2.2. is een eis.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Proces

Ref.nr. 211 **Onderwerp:** Nieuwe instroom

Vraag:

"NvI, p 6, ref.nr 12: u schrijft van de aanbieder te verwachten dat deze managers die nieuw instromen mee kan nemen in het gemiste deel van het MD-traject.

A. Kunt u 'meenemen' concretiseren?

B. En gaat u ervan uit dat we dit 'meenemen' meebegroten (en is dat dus onderdeel van de max. 300.000?"

Antwoord:

A. Hecht biedt nieuwe leidinggevenden een Onboarding inclusief leidinggevende module. Hierin nemen we hen mee in de belangrijkste principes van Hecht (Koers, managementfilosofie, leiderschapsprincipes, professionele cultuur, kernwaarden e.d.). De nieuwe aanbieder stimuleert dat

deelnemers de verantwoordelijkheid voelen om nieuwe collega's te betrekken en in te praten. We mogen dit van elkaar verwachten vanuit de management filosofie en kernwaarden. Huidige leidinggevenden hebben vanuit het huidige traject al zicht op hun persoonlijke eigenschappen en ontwikkelpunten. Wij verwachten van de aanbieder een eenmalige opstart /inzicht voor nieuwe leidinggevenden in persoonlijke ontwikkeling. Denk bv aan light ontwikkel assesment. Dit geven we in onderling overleg vorm, zodat het op maat is. B. We verwachten dat er weinig nieuwe mensen zullen instromen en dat bovenstaande dus onderdeel kan zijn van de begroting van 300.000

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
212

Onderwerp:
Eigen LMS

Vraag:

NvI, p 19n ref.nr 44: heeft Hecht een eigen LMS? Zo ja, welk systeem?

Antwoord:

Hecht heeft geen eigen LMS.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
213

Onderwerp:
Richtinggevend leiderschap

Vraag:

"NvI, p. 70, ref.nr 157: in uw antwoord op deze vraag schrijft u dat 'richtinggevend leiderschap nog extra aandacht behoeft'.

A. Wat verstaat u daar precies onder in de context van Hecht?

B. Wat maakt dat dat richtinggevend leiderschap nu nog te weinig wordt getoond?"

Antwoord:

Vraag A. Zie de omschrijving van de managementfilosofie in het aanbestedingsdocument hoofdstuk 1.4 Vraag B. Richtinggevend Leiderschap kan verder uitgewerkt worden naar concreet gedrag. Dit onderdeel vraagt verdieping naar ontwikkelpijlers incl vaardigheden/competenties.

Ontwikkelgericht- en faciliterend leiderschap wordt van nature meer en eerder getoond.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr. 214
Onderwerp: Aantal interventie dagen

Vraag:

Heeft u een idee over het aantal interventie dagen per persoon per cohort? Daarmee bedoelen wij bijvoorbeeld een gewenst aantal van 4 onsite trainingsdagen per programma? Vaak adviseren wij bijvoorbeeld een programma met 3 maal 2 of 3 dagen face to face trainingsdagen en dan aangevuld met zelfstudie, kleiner online groepswerk. Graag uw advies

Antwoord:

Directie vindt investeren op eigen ontwikkeling van groot belang. Tijdsinvestering wordt nader bepaald in gezamenlijk overleg. We vinden 'ritmisch' leren belangrijk: er zijn op regelmatige basis gedurende het jaar leermomenten. Niet te dicht op elkaar en de ene keer langer dan de andere. Hierbij is ook afwisseling in leervormen. Onze voorkeur gaat uit naar een blended leeraanbod.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr. 215
Onderwerp: Op maat gemaakte coach interventie

Vraag:

wij werken ook vaak met programma geïntegreerde coachingselementen (on en offline) om het geleerde met individuele coaching in de praktijk te brengen. Staat de aanbesteder op voor een op maat gemaakte coach interventie als onderdeel van deze programma's

Antwoord:

Onze voorkeur heeft een collectieve aanpak waarbij de (fysieke) individuele coaching minder tot geen invulling krijgt binnen het toekomstige MD Traject. Tegelijkertijd vragen we om een blended aanpak. Een mogelijkheid hierbinnen kan zijn dat deelnemers gebruik kunnen maken van online coaching. We vinden het vooral belangrijk dat deelnemers de voortgang op

eigen persoonlijke ontwikkeling voort kunnen zetten en monitoren.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
216

Onderwerp:
Aantal referentieopdrachten

Vraag:

Er wordt om 1 relevante referentieopdracht gevraagd. Wij hebben velen relevante referenten en referentieopdrachten. Kunnen meerdere punten behaald worden indien meer dan 1 referentie opdracht wordt aangeleverd als onderdeel van de procedure?

Antwoord:

Nee, als onderdeel van de technische geschiktheid wordt één referentieopdracht gevraagd. Het kunnen overleggen van meerdere referentieopdrachten heeft geen invloed op de beoordling.

Percelen: P1 Leiderschapsontwikkeling
Beantwoord op: 29 jun. 2023
Label: Proces