

Aanbesteding: Loopbaangesprekken
Aanbestedende Dienst: Stichting ROC Midden Nederland
Referentie: -

Toelichting:

Ref.nr. 58 **Onderwerp:** Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.3 pagina 6

Vraag:

U schijft: 'Bewustzijn bij medewerker vergroten van noodzaak tot duurzame inzetbaarheid en levenslange ontwikkeling'

Vragen:

- a. Hoe groot is het bewustzijn op dit moment bij de medewerkers?
- b. Hoe is dit gerealiseerd?
- c. Is hierin verschil tussen leidinggevend en medewerkers waar te nemen?

Antwoord:

- a. Het bewustzijn bij medewerkers is verschillend. In de communicatie moet hiermee rekening worden gehouden;
- b. Er is ruimte voor professionalisering en het vergroten van inzetbaarheid met goede faciliteiten in zowel middelen als in tijd. In de interne communicatie en tijdens leer-dagen/-evenementen is hier continue aandacht voor. Docenten worden gestimuleerd om stages buiten ROCMN te lopen. ROC MN heeft een eigen academie en er worden coaching- en loopbaantrajecten aangeboden.
- c. Vanuit hun verantwoordelijkheid zijn managers over het algemene hiervan meer van bewust.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr. 59 **Onderwerp:** Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.1 pagina 5

Vraag:

U schrijft: Een van de mogelijkheden wordt om een professioneel loopbaan oriëntatiegesprek (een "loopbaan- apk") te voeren. Dit gesprek vindt plaats naast de performancegesprekken. Doel is het op gang houden en stroomlijnen van het denkproces over je loopbaan.

Vragen:

- a. Welke andere faciliteiten zijn hiervoor binnen ROC MN?
- b. Hoe en door wie worden deze gesprekken nu gevoerd of is het geheel nieuw?

- c. In hoeverre is bekend wat de medewerkers van het ROC MN belangrijk vinden in deze gesprekken?
- d. Hoe is de leeftijdsopbouw van de medewerkers van het ROC?

Antwoord:

- a. Zie antwoord op vraag 58;
- b. Door coaches en loopbaanadviseurs die wij inhuren. ROC MN heeft een manager mobiliteit die hierin ook een rol speelt. c. Dat er ruimte hiervoor is en dat het gefaciliteerd wordt. Ook de kansen die medewerkers krijgen om zich te ontwikkelen.
- d. Dit verschilt per college of dienst. Verdere informatie hierover kan later gedeeld worden.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

60

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.1 pagina 5

Vraag:

U schrijft: 'Om mee te kunnen ontwikkelen is het voor elke medewerker, ongeacht levens- of loopbaanfase, belangrijk kennis en vaardigheden op peil te houden.'

Vragen:

- a. Zijn er vaardigheden en kennisaspecten die specifiek voor alle docenten relevant zijn om op peil te houden? Zo ja, welke?
- b. Zijn er vaardigheden en kennisaspecten die voor specifiek voor het onderwijsondersteunend personeel relevant zijn om op peil te houden? Zo ja welke?
- c. Hoe is de leeftijdsopbouw van het personeel van het ROC MN? Kunt u daar informatie over aanleveren?

Antwoord:

- a. Uiteraard! het gaat om didactische en pedagogische kennis en vaardigheden, naast kennis van het beroepenveld. Digitale vaardigheden zijn ook belangrijk.
- b. Ja. Dat verschilt per functie en per dienst. Denk aan communicatie-, adviesvaardigheden, projectmanagement, dienstverlening, etc. c. Dit verschilt per college of dienst. Verdere informatie hierover kan later gedeeld worden.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

61

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.1 pagina 5

Vraag:

U schrijft ‘intensieve samenwerking tussen de gemeenten, kennisinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties wordt gevraagd, zodat het voor alle studenten mogelijk wordt succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn al belangrijke stappen gezet en dit zal verder worden versterkt in de komende periode.’

Vraag: ‘Welke stappen zijn al gezet en wat verwacht u daarin van de inschrijver?’

Antwoord:

Wij hebben onder andere de ambitie om partnerschap vorm te geven met bedrijven in de regio op het gebied van een leven lang ontwikkelen. Zie voor andere stappen onze website en het sociaal jaarverslag. Wij verwachten partnerschap van de inschrijver en kennis van loopbaangesprekken en de arbeidsmarkt om ons heen.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

62

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 5.6 pagina 21

Vraag:

U schrijft: U beschrijft hoe de rapportage voor de individuele medewerker er uit ziet en hoe u dit deelt met de medewerker (borging van privacy). Zowel visueel als qua inhoud. Een voorbeeld van de individuele rapportage wordt als bijlage bij uw antwoord op deze vraag toegevoegd: Wij werken soms met meerdere rapportages om verschillende doelgroepen cq rollen binnen uw organisatie optimaal te bedienen.

Vraag:

Mogen er ook twee of meerdere voorbeelden voor de verschillende doelgroepen toegevoegd worden?

Antwoord:

Nee.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

63

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.3 pagina 6

Vraag:

U schrijft: 'Zoveel mogelijk medewerkers gebruik laten maken van een loopbaangesprek (minimaal 6% van het personeelsbestand per jaar). Tegelijkertijd is er voor 400 gesprekken een budget van € 200.000,--. 6 % van het personeelsbestand is 105 medewerkers. In het prijzenblad wordt met 100 gesprekken gerekend. Dit kan enerzijds betekenen dat als de 6% gehaald wordt er over het budget wordt gaan. Of de KPI wordt niet behaald en het budget wordt gehaald. Bij hogere percentages bv 10 % (175 medewerkers) wordt het een onmogelijke opdracht.

Vraag:

Klopt het dat die 6% als ondergrens wordt gesteld? Zo ja hoe wilt u dan met het bovenstaande dilemma omgaan?

Wilt u de ondergrens aanpassen op basis van het bovenstaande? Zo nee?

Waarom niet?

Antwoord:

Wij gaan uit van minimaal 100 gesprekken op jaarbasis en willen binnen het beschikbare budget blijven van € 200.000. Wij willen eerst zien wat het effect hiervan is om ons beleid verder aan te scherpen cq. aan te vullen.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

64

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 1.4 pagina 6

Vraag:

U schrijft: Uitvoering van de loopbaangesprekken is gebudgetteerd voor maximaal € 200.000 exclusief BTW over vier jaar. Er mag geen budgetoverschrijding plaatsvinden. Stel nu dat de 'loopbaan APK' storm loopt en meer medewerkers een gesprek willen dan waar budget voor is. Wat gaat het ROC dan doen? U wilt graag dat mensen in beweging komen, succesvol zijn en met plezier werken. Teleurstellen omdat het budget op is, weten wij op basis van onze expertise, werkt dan averechts?

Vraag: Hoe wilt u hiermee omgaan?

Antwoord:

Wij zullen in de looptijd van het traject het een en ander monitoren, evalueren, tijdig en adequaat naar medewerkers communiceren om teleurstellingen te voorkomen. Er zijn andere faciliteiten waar medewerkers ook gebruik van kunnen maken om hun inzetbaarheid te verhogen.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

65

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Paragraaf 4.1 punt 1.pagina 18

Vraag:

U schrijft: De loopbaancoaches die worden ingezet bij ons, dienen gecertificeerd te zijn op basis van een erkende certificering op gebied van loopbaancoaching (Noloc of gelijkwaardig);
Is een lidmaatschap bij De Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) gelijkwaardig voor het ROC MN? De NOBCO is breder dan NOLOC omdat de coaches meer vraagstukken dan alleen loopbaanvraagstukken moet kunnen coachen, dus ook thema's als stress persoonlijke ontwikkeling, leiderschap, positionering etc. Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Mits er kennis van en ervaring met arbeids- en organisatiepsychologie is bij de in te zetten medewerkers dan kunnen wij dit als gelijkwaardig zien.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

66

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument 18 4.3, eis 3

Vraag:

Kunt u de privacy op uw gesprekslocaties waarborgen?

Antwoord:

Wij hebben meerdere locaties waar medewerkers terecht kunnen voor deze gesprekken. Dit kan in spreekkamer die te reserveren zijn en dus niet in kantoortuinen of docentenkamers.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Uitvoering

Ref.nr.

67

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument/ prijzenblad Blz. 6 Par./Art. 1.4

Vraag:

"Uitvoering van de loopbaangesprekken is gebudgetteerd voor maximaal €200.000 exclusief BTW over vier jaar. Er mag geen budgetoverschrijding plaatsvinden. U biedt voor dit maximale bedrag de gehele dienstverlening aan."

De kosten voor het vervolgesprek op aanvraag wordt meegeteld in het totale budget. Mag inschrijver ervan uitgaan dat als dit meer dan 100 gesprekken zijn (conform de prijzensheet) deze op basis van nacalculatie in

rekening zijn te brengen?

Antwoord:

Nee, er kan geen sprake zijn van nacalculatie. Indien er sprake van meer dan 100 gesprekken is, dan moet u als leverancier dit signaal tijdig aan de contactpersoon bij ons doorgeven zodat passende afspraken gemaakt kunnen worden.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Uitvoering

Ref.nr.
68

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Blz. 5 Par./Art. 1.1

Vraag:

U besteed loopbaangesprekken uit aan een externe partij. Deze gesprekken activeren mogelijk een bepaalde behoefte. In hoeverre kunnen leidinggevend en HR hier vervolg aan geven? Wat is uw visie hierop om dit ook aan de kant van het ROC goed te borgen?

Antwoord:

Wanneer een medewerker ervoor kiest om de uitkomst met de leidinggevende te delen kan een vervolg hierop binnen de lijn opgepakt worden. Binnen HR volgen we de totale resultaten om te kijken of we hier aanvullend beleid op moeten maken.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Uitvoering

Ref.nr.
69

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument/ prijzenblad

Vraag:

U hanteert een plafondtarief van € 200.000 waarbinnen de opdracht uitgevoerd dient te worden. De ondergrens van het minimaal aantal te voeren gesprekken stelt u op 50. Daarnaast hanteert u een prijsweging van 40% waarmee de verhouding prijs/kwaliteit bijna gelijk is. Bent u zich ervan bewust dat u hiermee het risico loopt dat u een inschrijver contracteert die voor een laag bedrag inschrijft en er naar toe werkt om een zo laag mogelijk aantal gesprekken te voeren? Dit lijkt dit niet bij te dragen aan uw wens voor kwalitatief goede dienstverlening en de ambities die u heeft met het aanbieden van loopbaangesprekken. Wat is hierop uw visie? En bent u bij nader inzien bereid om de weging van de prijs los te laten en alleen te gunnen op kwaliteit in combinatie met het gestelde plafondtarief?

Antwoord:

We gaan uit van minimaal 100 gesprekken op jaarbasis. Op basis hiervan wordt er ingeschreven. De verhouding prijs-kwaliteit handhaven we op 40-60%

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

71

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Blz. 18 Par./Art. 4.1

Vraag:

"3. Er is bereidheid tot volgen van verdiepende training/webinar over het mbo in algemeenheid en ROC MN in het bijzonder."

Kunt u concreet aangeven hoeveel tijd dit per loopbaanadviseur in beslag neemt?

Antwoord:

Maximaal zal dit eenmalig één dagdeel per loopbaancoach zijn.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Uitvoering

Ref.nr.

93

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument Blz. 22 Par./Art. 5.7

Vraag:

"5. Wanneer minder dan 50 gesprekken op jaarbasis plaatsvinden, gaan partijen met elkaar in gesprek over verbetermogelijkheden met als doel het aantal gesprekken te verhogen."

Biedt u momenteel al loopbaangesprekken aan? In hoeverre wordt daar in aantallen naar uw tevredenheid gebruik van gemaakt? Welk initiatieven zet u al in om medewerkers te motiveren gebruik te maken van de loopbaangesprekken?

Antwoord:

Op individuele basis worden loopbaangesprekken aangeboden; geen loopbaan-APK. Nu wordt er gecommuniceerd via "Sterk in je Werk" over de mogelijkheid tot het volgen van een loopbaangesprek. Hier wordt op dit moment onvoldoende gebruik van gemaakt.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
94

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument Blz. 21 Par./Art. 5.7

Vraag:

Wij zijn benieuwd naar de verplichtingen voor ons indien het maximale budget binnen de looptijd van de overeenkomst wordt bereikt. Zijn wij dan gehouden om de dienstverlening te blijven aanbieden? Ons inziens zou dit niet redelijk zijn wanneer wij deze niet in rekening kunnen brengen.

Antwoord:

Wanneer dit het geval is moeten we hierover met elkaar in gesprek. Hiervoor is dan wel tijdig een signaal van de kant van de leverancier nodig.

Beantwoord op: 02-02-2023
Label: Uitvoering

Ref.nr.
99

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument Blz. 5 Par./Art. 1.1

Vraag:

“ROC MN biedt medewerkers een scala aan faciliteiten om te werken aan hun duurzame ontwikkeling.”

Bent u tevreden over het benutten van deze faciliteiten door medewerkers? Draagt het aantoonbaar bij aan uw doelen?

Antwoord:

Sommige faciliteiten worden beter benut dan andere faciliteiten. Het draagt zeker aantoonbaar bij aan de doelen als het gaat om eigen regie op duurzame inzetbaarheid.

Beantwoord op: 02-02-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
100

Onderwerp:
4. Eisen ten aanzien van de opdracht

Vraag:

In 4.1 kwaliteit van de coaches vraagt u onder 1. dat de coaches gecertificeerd dienen te zijn op basis van een erkende certificering op het gebied van loopbaancoaching (Noloc of gelijkwaardig). Wij werken met psychologen aangesloten bij het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Voldoen wij daarmee aan deze eis?

Antwoord:

Volgens ons wel, mits de in te zetten medewerkers over een registratie conform Arbeid- en Organisationspsycholoog NIP beschikken.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

101

Onderwerp:

4. Eisen ten aanzien van de opdracht

Vraag:

In 4.3 vermeldt u onder 3. Gesprekken vinden plaats op locaties van ROC Midden Nederland (in Nieuwegein, Utrecht en Amersfoort). Wij hebben in een soortgelijk project de gesprekken via Teams gevoerd. Dat beviel alle partijen erg goed. Bent u het er mee eens dat de gesprekken ook via Teams kunnen worden gevoerd?

Antwoord:

Het is mogelijk om gesprekken via Teams te voeren, maar niet alle gesprekken. Wij willen dat de medewerkers de keuzemogelijkheid houden voor een fysiek of digitaal gesprek.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

111

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument paragraaf 1.5 Kerncompetenties

Vraag:

Belangstellende heeft voldoende capaciteit in huis en tevens veel ervaring met het voeren van loopbaangesprekken. Kunt u akkoord gaan met een organisatie als referent die zich bezighoudt met de internationalisering van het onderwijs op alle gevraagde niveaus?

Antwoord:

Wij vragen brede kennis van het onderwijs, niet alleen met organisatie op gebied van internationalisering in het onderwijs.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

115

Onderwerp:

H4 Eisen ten aanzien van de opdracht

Vraag:

U geeft aan dat er één gesprek plaatsvindt. Wat gebeurt er als er behoefte is aan een 2e gesprek? Bijvoorbeeld als er een onderliggend probleem is wat aandacht behoeft. Graag uw toelichting.

Antwoord:

Dan kan een vervolg worden afgesproken, eventueel een tweede gesprek. Wij hebben een breed aanbod van instrumenten die wij ter verdieping kunnen inzetten. Het is aan de medewerker en manager om samen af te stemmen wat beste past in die situatie.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
116

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument 1.2

Vraag:

Kunt u aangeven hoe de medewerkers tegen de loopbaangesprekken aankijken? Graag uw toelichting.

Antwoord:

Nog niet, dit aanbod is nieuw in deze vorm. Verwachting is dat dit overwegend positief is als de medewerkers d.m.v. goede en wervende communicatie tot deze gesprekken/dienstverlening verleid worden en de kwaliteit van het gesprek goed is. Daarna verwachten wij ook enthousiasme als gevolg van mond-tot-mond reclame.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
117

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument 1.2

Vraag:

Wij zijn benieuwd naar hoeveel tijd de medewerkers besteden buiten de lesuren aan het ROC en waar besteden zij deze tijd aan? Graag uw toelichting.

Antwoord:

De verdeling is gemiddeld ongeveer 2/3 lesgerelateerd en 1/3 voor taken, overleg, professionalisering ed.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

118

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument 1.2

Vraag:

Hoe ervaren de medewerkers de werkdruk binnen het ROC? Graag uw toelichting.

Antwoord:

Onderwijspersoneel ervaart de werkdruk als goed tot hoog.
Onderwijsondersteunend personeel ervaart het gemiddeld als goed.

Beantwoord op: 02-02-2023**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

119

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Kunt u het verzuimpercentage met ons delen van zowel het onderwijzend als ondersteunend personeel? Graag uw toelichting.

Antwoord:

Dat is vergelijkbaar met de onderwijssector, details vindt u in ons jaarverslag (zie hiervoor de website www.rocmn.nl).

Beantwoord op: 02-02-2023**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

121

Onderwerp:

Aanbestedingsdocument

Vraag:

In par. 3.2.2. staat dat tot de minimale geschiktheidseisen een ISO27001 of gelijkwaardig wordt gesteld. Als erkend loopbaanadviesbureau zijn wij Blik op Werk-gecertificeerd. Hierin zitten veel overlappende eisen vergelijkbaar met de ISO-certificering. Is onze Blik op Werk certificering derhalve voldoende gelijkwaardig te noemen?

Antwoord:

Afgaande op de informatie op de website van Blikopwerk.nl zien wij dit als gelijkwaardig.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
122

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument

Vraag:

In par. 1.3 omschrijft u de doelstelling van de opdracht. Begrijpen wij het goed dat de gewenste opdracht 1 loopbaangesprek per medewerker behelst? En/of is aanvullende testen of tooling gewenst?

Antwoord:

De opdracht omhelst één loopbaangesprek inclusief tooling die u daarvoor wilt inzetten.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
130

Onderwerp:
Aanbestedingsdocument Hoofdstuk 5.3., 5.4., 5.5 en 5.6.

Vraag:

U geeft voor de beantwoording van de open vragen per vraag een beperking in beschikbare ruimte in A4 én u schrijft lettertype en regelafstand voor. Juist de combinatie van deze factoren maakt dat de inschrijver heel weinig informatie kwijt kan op de beschikbaar gestelde A4. Wij verzoeken u dan ook óf bij elke vraag 1A4 meer ruimte te gunnen óf toe te staan dat lettertype 10pt en regelafstand 1 wordt. Graag uw antwoord.

Antwoord:

Dit is niet akkoord.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
131

Onderwerp:
Hoofdstuk 4.2.

Vraag:

U eist hier onder punt 3 dat: "Iedere medewerker voert een eenmalig gesprek met de coach". Vervolgens vraagt u in het prijzenblad wel een prijsopgave voor vervolggesprekken. Hieruit maakt inschrijver op dat de gestelde eis gelezen moet worden als tenminste één gesprek met de coach. is dat correct of hoe verhoudt deze eis zich met de gevraagde vervolggesprekken?

Antwoord:

Ja, ten minste 1 gesprek. Eventuele aanvulling e.d. moeten binnen genoemde budget vallen, vandaar ruimte op prijzenblad.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
134

Onderwerp:

Prijs

Vraag:

U geeft een budget af van € 200.000, - exclusief BTW voor vier jaar. Waarom is ervoor gekozen om een overeenkomst voor in eerste instantie drie jaar te sluiten?

Antwoord:

Deze keuze is mede gemaakt op basis van aanbestedingswetgeving en de drempelwaarden die hierop van toepassing zijn.

Beantwoord op: 02-02-2023

Label: Contract

Ref.nr.
138

Onderwerp:

Referenties

Vraag:

Als eis wordt o.a. gesteld dat inschrijver ervaring heeft met de uitvoering van loopbaangesprekken met een vergelijkbare omvang. Een vergelijkbare omvang is circa 100 gesprekken per jaar. Dit dient bij 1 opdrachtgever te zijn (pag. 17: meerdere referenties mogen niet gecombineerd worden om aan 1 competentie te voldoen.

We willen u vragen om:

- of de eis van vergelijkbare omvang te versoepelen naar 15 gesprekken per jaar bij 1 opdrachtgever.
- of het toe te staan om meerdere opdrachtgevers te combineren om aan deze competentie te voldoen.

Gaat u hiermee akkoord?

Antwoord:

Nee. Belangrijk is dat de aanbieder ruime ervaring heeft, zowel in aantal gesprekken als in de onderwijssector. 15 gesprekken per jaar in de onderwijssector is voor ons te beperkt.

Beantwoord op: 02-02-2023
Label: Inhoud