

Nota van Inlichtingen

Behorende bij de aanbestedingsprocedure Talentmanagement Tool
Kenmerk:

Datum:	dinsdag 30 mei 2023
Aantal vragen:	13

Inleiding

Deze Nota van Inlichtingen bevat de vragen die gesteld zijn door de partijen, alsmede de antwoorden van de Aanbestedende Dienst. Wij danken de potentiële inschrijvers voor de gestelde vragen en gegeven adviezen. Hieronder volgt de beantwoording van de Aanbestedende Dienst. Tevens kan de Aanbestedende Dienst door middel van de Nota van Inlichtingen gewijzigde, vervallen of aanvullende informatie met betrekking tot de aanbestedingsprocedure verstrekken.

De Nota van Inlichtingen is een aanvulling op het aanbestedingsdocument. Indien er tegenstrijdigheden worden geconstateerd met informatie gegeven in het aanbestedingsdocument, dan prevaleert de informatie gegeven in de Nota van Inlichtingen.

Ref. nr.	Individueel	Betreft	Onderwerp	Vraag	Antwoord
2	Nee	Inhoud	eis 2.6	In eis 2.6 wordt benoemd "Het systeem van opdrachtnemer dient een overzicht te geven van talenten op individueel niveau, functieniveau, rolniveau, teamniveau, domeinniveau en organisatieniveau". Wat wordt er precies bedoeld met talenten op rolniveau, domeinniveau en organisatieniveau en hoe zou u de verschillen tussen deze niveaus definiëren?	In de visie is te lezen dat we de ambitie hebben om in de toekomst de stap te zetten richting rollen in plaats van functies. Daarom nemen we in deze uitvraag de rollen al mee als niveau waarin talenten gemeten moeten kunnen worden. Onze organisatie is verdeeld in een aantal domeinen. Elke afdeling valt binnen een domein. Denk hierbij aan het sociaal domein, het ruimtelijk domein en de ondersteunende diensten. Het organisatieniveau is overkoepelend. Dus dat we van de gehele organisatie de talenten in beeld kunnen krijgen.

3	Nee	Inhoud	eis 2.5	Wat betekent geen statisch beeld voor jullie? Betekent het dat de mensen elke 3 jaar het assessment opnieuw moeten maken, of dat het systeem de groei van mensen kan vastleggen? Dit gebeurt meestal in een functionerings- beoordelingscyclus. Is dat wat er gevraagd wordt? Want in een andere eis staat dat medewerkers pas na 3 jaar een volledig beeld hebben van hun talenten. Dit lijkt een tegenstrijdig te zijn met elkaar.	Geen statisch beeld betekent voor ons dat het voor ons een beeld moet geven van de talenten zoals ze zijn en ook ervaren worden door de omgeving. Het mogen dus niet enkel talenten zijn waarvan de medewerker vindt dat hij/zij ze heeft, maar de tests moeten een degelijk beeld geven van de aanwezige talenten ook na ontwikkeling. Het is oke als dit verder wordt beoordeeld in gesprekken tussen teammanagers en medewerkers (bij ons geen functionerings of beoordelingscyclus maar een open gesprek). Het idee is niet dat medewerkers pas na 3 jaar een compleet beeld hebben van hun talenten. Het idee is dat alle medewerkers een start maken met talentmanagement in het eerste jaar en dat alle medewerkers binnen 3 jaar een volledige scan hebben gemaakt. Het kan dus ook zo zijn dat iemand alles al binnen het eerste jaar heeft afgerond. De ambitie om daar 3 jaar voor te nemen is meer een organisatie ambitie.
4	nee	Inhoud	eis 2.10	u geeft aan een match te willen maken tussen talent van medewerkers en profielen. Kunt u een inschatting maken van het aantal profielen en hoe die profielen zijn opgebouwd (bijv. competenties en dan hoeveel competenties per functie). Heeft u rekening gehouden met een budget om deze profielen te vertalen naar het platform dat ingezet wordt?	Het idee is om dit in eerste instantie vooral toe te passen bij openstaande vacatures. We hebben op jaarbasis ongeveer 60 tot 80 vacatures. In de komende jaren willen we alle profielen in de organisatie, samen met de organisatie, voorzien van competenties. We hebben ongeveer 50 HR 21 profielen die samen met de competenties bepaald op team (17 teams), domein (3 domeinen) en organisatie niveau uiteindelijk een compleet beeld per functie moeten geven. Ons inziens zijn dit niet meer dan 7 competenties omdat we onszelf in de werving ook niet te veel moeten willen beperken. De vertaling zal door onze recruiter in combinatie met de hiring manager gedaan worden met behulp van de gekozen partij voor talentmanagement.
5	Nee	Inhoud	eis 3.6	Kunt u een inschatting maken van het aantal te trainen personen binnen de gemeente?	De teammanagers en HR adviseurs zullen getraind moeten worden. Dit zal neerkomen op ongeveer 25 a 30 personen

6	Nee	Inhoud	eis 4.1	In eis 4.1 wordt gevraagd naar de integratie met Azure Active Discovery. Dit kunnen wij inbouwen, maar dit is een grote investering (zowel kosten als tijd). Aangezien voor ons systeem alleen emailadres nodig is, vragen we ons af of 4.1 meer een wens is dan een eis?	Het is een eis.
7	Nee	Inhoud	loopbaan	In bijlage 1 wordt benoemd "Prijs* loopbaan traject (per traject)". In het beschrijvend Document Talentmanagement wordt niet gesproken over (de omvang van) loopbaan trajecten, alleen dat er een mogelijkheid moet zijn voor een test op loopbaan ontwikkel niveau. Wat is precies de gewenste omvang en intensiteit van een loopbaan traject? Is dit bijvoorbeeld dat wij coaches inzetten voor dit traject, of is dit enkel het loopbaan assessment wat hier belangrijk is?	In een loopbaan traject binnen het systeem gaat het voornamelijk om de assessments. Het zal afhankelijk zijn van het systeem of hier ook coaching ingezet zal moeten worden om de uitkomst van de assessments begrijpelijk en toepasbaar te maken.
8	Nee	Contract	bijlage 1	Kunnen we bijlage 1 ook ontvangen als invulbaar PDF-document of als word-document?	Bijlagen 1,2, 4 en 5 worden als invulbaar document bijgevoegd bij deze nota zoals geschreven in paragraaf 4.1 van het Beschrijvend document.
9	nee	Inhoud	aantal accounts	Gaat het om 600 medewerkers die nu een basis test doen en dan binnen nu en drie jaar een volledig assessment (dus in totaal 600 accounts), of op dit moment 600 medewerkers die een basis assessment doen én 600 medewerkers die nu al een volledig assessment maken (dus in totaal 1200 accounts)? Eigenlijk willen we weten hoeveel medewerkers gemeente Altena heeft en of hier nog groei of krimp inzet de komende jaren.	Op dit moment heeft gemeente Altena inclusief inhuur ongeveer 600 medewerkers. Naar verwachting zal hier wat verloop inzitten en zullen er jaarlijks nieuwe collega's bijkomen die dus ook een volledig assessment moeten maken. Er wordt een lichte groei verwacht de komende jaren.
10	Nee	Inhoud	eis 4.4	Wij garanderen een optimale ervaring in Firefox en Chrome. Is het mogelijk om voor Edge dezelfde eisen te stellen als voor Safari?	De vraag wordt niet helemaal goed begrepen, maar er worden dezelfde eisen gesteld aan de genoemde browsers. Met andere woorden, de applicatie/tool moet in alle browsers optimaal kunnen werken. Dat is een eis.
11	Nee	Proces	eis 4.12	exitplan: wanneer moet dit opgeleverd worden? Is zo'n plan aan de start nodig of juist een x periode voordat de samenwerking stopt?	Een uitgewerkt exit plan is aan de start nodig. Deze wordt alleen gevraagd aan de partij die de opdracht voorlopig gegund krijgt. Deze wordt opgevraagd bij de bewijsstukken.
14	Nee	Contract	3.1.2. looptijd contract	Het is o.i. niet realistisch om na 3 jaar per definitie onder dezelfde voorwaarden te verlengen. De omstandigheden kunnen veranderen waardoor andere voorwaarden gaan gelden. Wij willen voorstellen dat hier komt te staan: in principe onder dezelfde voorwaarden, maar door omstandigheden ook aangepast kan worden (oid)	Nee, dit is niet akkoord.

15	Nee	Uitvoering		a)Uit hoeveel personen bestaat het implementatie team van Altena? Met andere woorden, hoeveel personen mogen er worden opgeleid/begeleid om de talententool te kunnen interpreteren? b)De licentieberekening vanuit inschrijver wordt niet berekend per afgenomen test, maar vanuit jaarlijkse gebruikskosten per medewerker. Het inschrijfbiljet laat geen ruimte voor toelichting op de kosten. Is het mogelijk om bovenop de gestelde aantal pagina's, een extra pagina toe te voegen om het inschrijfbiljet toe te lichten? c)Is er een mogelijkheid om de standaard verwerkingsovereenkomst in te zien? d)Komt er een gelegenheid om aanvullende vragen te stellen aan de hand van de eerste NvL?	a)Er zijn ongeveer 17 teammanagers en 8 HR adviseurs die getraind moeten worden. Voor de zekerheid zou ik uitgaan van 25 a 30 personen die getraind moeten worden. b)Nee, er is geen ruimte voor een toelichting bij het inschrijfbiljet. De licencykosten worden op het inschrijfbiljet per jaar gevraagd. c) Een standaard verwerkingsovereenkomst gemeente Altena is bijgevoegd bij deze Nota van Inlichtingen. d)Ja, een tweede nota wordt opgenomen en is bedoeld voor vragen naar aanleiding van deze Nota. Nieuwe vragen worden niet behandeld.
16	Nee	Inhoud	A&O Fonds	Bent u bekend met het instrumentarium van het A&O fonds Gemeenten en zo ja, waarom kiest u er voor om wel deze losse opdracht in de markt te zetten?	Ja die is bekend. Dit is niet voldoende voor de aanbestedende dienst.

Bijlagen:

Bijlage 1 Inschrijfbiljet -Excel

Bijlage 2 Verklaring referentie voor kerncompetentie -Word

Bijlage 4 Realisatelijs Wensen -Word

Bijlage 5 Realisatelijs Eisen -Word

Bijlage 6 Standaard Verwerkingsovereenkomst gemeente Altena

Wij wensen u veel succes met het verdere verloop van de aanbestedingsprocedure en hopen uw inschrijving via TenderNed te ontvangen op uiterlijke inleverdatum/tijd **19 juni 2023 om 10.00 uur.**

