

**NOTA VAN INLICHTINGEN**

<b>Betreft</b>	Nota van Inlichtingen	<b>Datum</b>	15 september 2023
<b>Van</b>	Provincie Noord-Holland	<b>Kenmerk</b>	2096558
<b>Project</b>	Niet-openbare Europese aanbesteding Raamovereenkomst Leren en Organisatieontwikkeling		

Nr.	Betreft	Vraag
1.	Selectieleidraad – par 2.5	In paragraaf 2.5 geeft u op pagina 15 een idee van de scope van de opdracht. Kunt u (bij benadering) aangeven in welke verhouding de 4 genoemde elementen (a – d) afgenomen zullen worden binnen het contract? Als u geen prognose kan afgeven, kunt u dan een historisch overzicht geven van de inhuur in het aflopende traject?
Antwoord	De Aanbestedende dienst vindt een prognose is lastig te geven. De historische gegevens betreft het ongeveer 50% leertrajecten (a), 25 % maatwerk ontwikkeltrajecten (b) 15 % advisering en procesbegeleiding (c) en 10% e-learnings/leermiddelen (d).	

Nr.	Betreft	Vraag
2.	Selectieleidraad – par 2.5	In paragraaf 2.5 geeft u op pagina 15 een idee van de scope van de opdracht. Zijn dit losstaande leertrajecten (in de vorm van -skills-training en cursus) of verwacht u integrale leertrajecten waarbij een combinatie van de onderwerpen is gemaakt?
Antwoord	Beiden. De onder a. genoemde organisatiebrede leertrajecten refereren aan leerinterventies rondom één of meerdere thema's die voortvloeien uit de organisatievisie zoals geformuleerd in hoofdstuk 2.1. Deze leertrajecten zijn losstaand te volgen door een medewerker, maar er kunnen ook combinaties worden gemaakt. Bijvoorbeeld in een traineeprogramma kunnen elementen terugkomen over beleidsontwikkeling, bestuurlijke effectiviteit en adviesvaardigheden.	

Nr.	Betreft	Vraag
3.	Selectieleidraad – par 2.5, bullet a	Kunt u aangeven wat voor verwachtingen u heeft over de lengte van de leertrajecten op het gebied van Leiderschapsontwikkeling, Beleidsontwikkeling, Bestuurlijke effectiviteit, Proces-, Programma- en transitie management, adviesvaardigheden, Projectmatig werken en Young professionals/trainees? Kunt u in uw antwoord het aantal dagen/dagdelen en over welke periode het leertraject uitgevoerd moet zijn meenemen?
Antwoord	De lengte van een leertraject is afhankelijk van de geformuleerde leerdoelen en de aard van het leertraject. Sommige trajecten kunnen 15 dagdelen vergen, verspreid over een periode van 7 maanden. Bij andere trajecten is een verdeling van 3 x 1,5 dag het meest effectief. De Aanbestedende dienst verwacht van de Opdrachtnemer een didactisch onderbouwd voorstel over de wijze waarop het leertraject het beste georganiseerd kan worden om een zo'n hoog mogelijk leerrendement te verkrijgen.	

Nr.	Betreft	Vraag
4.	Selectieleidraad – par 2.5, bullet a	Wat zijn uw verwachtingen ten aanzien van de opbrengst van het volgen van deze leertrajecten genoemd onder bullet a, oftewel welk resultaat voor deelnemer en organisatie heeft u voor ogen?
Antwoord	Voordat een leertraject start worden de leerdoelen bepaald, zowel voor de individuele medewerker als voor de organisatie. Dit vindt plaats in onderling overleg tussen interne opdrachtgever en de opdrachtnemer. Als belangrijkste leidraad bij het bepalen van de leerdoelen hanteren we de vraag in welke mate het geleerde bijdraagt aan de organisatieontwikkeling, zoals geformuleerd in 2.3, Visie op leren en ontwikkelen. Leerdoelen moeten bijdragen aan de organisatievisie en de jaarlijks met de directie en andere opdrachtgevers vastgestelde subdoelen. De gekozen interventies dienen te passen binnen onze visie op leren.	

Nr.	Betreft	Vraag
5.	Selectieleidraad – par 2.5, bullet b	Kunt u aangeven wat voor verwachtingen u heeft over de lengte van de leertrajecten op het gebied van (Team)Samenwerking en Persoonlijk leiderschap? Kunt u in uw antwoord het aantal dagen/dagdelen en over welke periode het leertraject uitgevoerd moet zijn meenemen?
Antwoord	De lengte van een team ontwikkeltraject is sterk afhankelijk van de aard en intensiteit van het vraagstuk. Soms volstaat een enkele sessie van een dag, soms is het nodig om langer en langduriger te begeleiden om de juiste (team)ontwikkeling te kunnen doormaken. Van de Opdrachtnemer verwacht Aanbestedende dienst een didactisch onderbouwd voorstel over de wijze waarop het teamtraject het beste georganiseerd kan worden om een zo'n hoog mogelijk leerrendement te verkrijgen.	

Nr.	Betreft	Vraag
6.	Selectieleidraad – par 2.5, bullet c	De beschrijving in bullet c doet denken aan een consultancy- of adviesopdracht. Kunt u aangeven wat uw verwachtingen zijn ten aanzien van de opbrengst van de activiteiten genoemd onder bullet c, oftewel welk resultaat heeft u voor ogen?
Antwoord	De Aanbestedende dienst verwacht een samenwerkingspartner, zoals geformuleerd in 2.3, die Opdrachtgever bij specifieke organisatieontwikkelingsvraagstukken adviseert, waarbij zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer "samen leren in het werk". Opdrachtgever heeft daarbij als resultaat voor ogen dat zij uiteindelijk zelf in staat is om het vraagstuk op te lossen.	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	Selectieleidraad – par 2.6	Op pagina 15 geeft u de historische contractwaarde en geeft u aan dat het zwaartepunt lag op trajecten die zich richtten op ALLE medewerkers van de Provincie. Kunt u aangeven wie de (grootste) doelgroep is van de verwachte leer- en ontwikkeltrajecten in deze raamovereenkomst? Betreft dit weer alle medewerkers of is er een nadere specificatie mogelijk per onderwerp en/of doelgroep?

Antwoord	De Aanbestedende dienst verwacht bij het nieuwe contract dat de leer- en ontwikkeltrajecten zich richten op alle medewerkers van de Provincie.
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
8.	Selectieleidraad 4.4. S1 Actuele kennis	Wij zijn gewend om actuele ontwikkelingen binnen een vakgebied te vertalen naar relevante leerinterventies. Hierbij maken wij in ons werk vooral gebruik van de expertise en ervaring in de organisatie zelf en van het netwerkpartners/organisaties van de organisatie zelf. Kunt u aangeven en motiveren of dit voor u een goede invulling is om te voldoen aan criterium van een relevant kennisnetwerk? En zo niet; Kunt u enkele voorbeelden van relevante kennisnetwerken waar u aan denkt?
Antwoord	Passend bij de aard van de Opdracht vindt Opdrachtgever het belangrijk dat Gegadigde aantoonbare kennis heeft of toegang heeft tot een (bij voorbeeld Quadruple helix) kennisnetwerk waar Gegadigde een beroep op kan doen als het gaat om inbreng van die kennis bij Leer- en ontwikkelinterventies bij Opdrachtgever. Aanvullend kan er, waar passend, ook een beroep worden gedaan op het kennisnetwerk van de Opdrachtgever zelf.	

Nr.	Betreft	Vraag
9.	Selectieleidraad 4.4. S1 Actuele kennis	U geeft aan dat de gegadigde op aansprekende wijze aantoont dat zij zich actief op de hoogte houdt van actuele maatschappelijke discussies. Wat is voor u aansprekend en kunt u hier enkele voorbeelden van geven?
Antwoord	Voor Opdrachtgever is het aansprekend als Gegadigde aansluit bij de voor de provincie relevante maatschappelijke opgaven en de ambitie en de visie van de organisatie, zoals geformuleerd in 2.1.: wendbaar, professioneel, vernieuwend en trots.	