

NOTA VAN INLICHTINGEN

Betreft	Nota van Inlichtingen	Datum	22 september 2023
Van	Provincie Noord-Holland	Kenmerk	2096558
Project	Niet-openbare Europese aanbesteding Raamovereenkomst Leren en Organisatieontwikkeling		

Nr.	Betreft	Vraag
1.	Opdrachtverstrekking	Wie is gedurende de looptijd de opdrachtgever binnen de aanbesteding, met andere woorden: waar komen de opdrachten gedurende de looptijd vandaan?
Antwoord	De opdrachten kunnen komen van directeuren, lijnmanagers, programmamanagers, projectleiders, teamcoördinatoren. Elke opdracht wordt eerst getoetst door één van de accountmanagers van het team L&O, zie pag.12 van de leidraad.	

Nr.	Betreft	Vraag
2.	Scope: Beleidsontwikkeling	Is de essentie van de uitvraag het voorzien in een ontwikkeld beleid (voordoen), het gezamenlijk inhoudelijk opstellen van het beleid in de verschillende lijnen van de provincie (meedoen) of is de essentie van de uitvraag het opstellen van Learning en Development beleid rondom beleidsontwikkeling?
Antwoord	Het gaat hier om het verzorgen van leertrajecten gericht op het werken als Strategisch Beleidsadviseur. Het doel is dat deelnemers meer inzicht verkrijgen en vaardigheden ontwikkelen op het gebied van strategisch adviseren binnen de context van de provinciale organisatie.	

Nr.	Betreft	Vraag
3.	Interventies	Daar waar het gaat om interventies rondom bijvoorbeeld Beleidsontwikkeling: verwacht u ook inhoudelijke kennis van de inschrijver of mag inschrijver een interventie ontwikkelen in co creatie met inhoudsdeskundigen vanuit de provincie?
Antwoord	Van de Opdrachtnemer verwacht Opdrachtgever primair kennis en vaardigheid om maatwerk leerinterventies te leveren (zie K1 op pagina 29). Bij de totstandkoming van maatwerk leerinterventies vindt Opdrachtgever co-creatie belangrijk, ook met inhoudelijk deskundigen, voor zover deze deskundigen hiervoor voldoende tijd beschikbaar hebben.	

Nr.	Betreft	Vraag
4.	Scope: Bestuurlijke effectiviteit	Om een duidelijk beeld te scheppen van de vraag zijn wij op zoek naar meer informatie. Zoeken jullie een partner die kan ondersteunen/faciliteren bij de reflectie op de huidige effectiviteit, zoeken jullie een training om de huidige effectiviteit te verbeteren of gaat om advies om van de huidige naar een gewenste situatie te komen?
Antwoord	Het gaat hier om het verzorgen van leertrajecten waarin het werken in een politiek bestuurlijke organisatie centraal staat: hoe ziet onze bestuurlijke organisatie eruit en hoe verhouden we ons als ambtenaren tot het bestuur? Het heeft als doel om voor de gehele organisatie eenzelfde	

	<p>basisbegrip en inzicht te realiseren over bestuurlijk effectief gedrag en daarvoor ook handvatten te bieden.</p> <p>Voor Opdrachtgever is het belangrijk dat leertrajecten worden ontwikkeld als een cyclisch proces. Dit betekent dat eerst onderzocht moet worden wat de gewenste situatie is, welk doel gehaald moet worden en welke leerinterventie daarbij passend is (plan), daadwerkelijk uitvoeren van de leerinterventie (do), reflecteren op de resultaten (check) en zonodig bijstellen van het plan en de leerinterventies (act).</p>
--	--

Nr.	Betreft	Vraag
5.	2.3: samenwerking	<p>2.3: Het is onze intentie om in een gelijkwaardige samenwerking met deze Opdrachtnemer verder vorm en uitvoering te geven aan onze organisatievisie en onze strategie Leren en Ontwikkelen: "Het bevorderen van een leercultuur die bijdraagt aan de organisatieontwikkeling van PNH vanuit het motto: "samen leren in het werk."</p> <p>Hoe ziet de provincie een gelijkwaardige samenwerking, waar moet deze aan voldoen, hoe ziet deze eruit?</p>
Antwoord	<p>Een gelijkwaardige samenwerking bestaat volgens Opdrachtgever uit een samenwerking waarin vanuit en met ieders expertise, rol en ervaring wordt gewerkt aan een gezamenlijk doel, zoals geformuleerd in 2.3. Er is sprake van wederkerigheid, openheid en bereidheid om samen te leren en te reflecteren. Zie ook het selectie criterium S2 Samenwerking met interne professionals op pagina 31 van de leidraad.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
6.	2.3: Lijnverantwoordelijkheid	<p>2.3 De lijn is verantwoordelijk, de verandering vindt plaats in en door de lijn.</p> <p>In hoeverre is dit gelukt / slaagt de lijn hier nu in?</p>
Antwoord	<p>De verantwoordelijkheid van de lijn is één van de principes die Opdrachtgever hanteert bij Organisatieontwikkeling. De vraag in hoeverre de lijn nu hierin slaagt is niet eenduidig te beantwoorden; er spelen veel veranderingen tegelijkertijd. Overall kan worden gesteld dat het steeds een beetje beter gaat, conform een ander principe. (zie pagina 13 van de selectie leidraad)</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	2.3: Leeromgeving	<p>2.3 Het is onze ambitie om een uitdagende leeromgeving te bieden die onderdeel is van onze cultuur (het is vanzelfsprekend om te leren); In hoeverre is het binnen de Provincie al vanzelfsprekend om te leren en waar ziet u dit aan?</p>
Antwoord	<p>Uit de in 2022 vastgestelde en breed gedragen visie van de organisatie (zie pagina 12) blijkt het belang van leren expliciet. De behoefte aan het leveren van leer- en ontwikkelinterventies is de laatste jaren alleen maar gestegen. Dat blijkt onder meer uit het opnieuw willen aangaan van deze raamovereenkomst voor Leren en Organisatieontwikkeling. Daarnaast blijkt uit de Medewerkerstevredenheidsonderzoeken van de afgelopen jaren dat medewerkers het huidige leeraanbod hogelijk waarderen. Daarnaast is uit een recentelijke enquête onder de leidinggevendenden gebleken dat leidinggevendenden groot belang hechten aan leren in het werk.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
-----	---------	-------

8.	2.3 CoP LOO	<p>2.3 Daarnaast bestaat er een Community of Practice Leren en Organisatie Ontwikkeling (CoP LOO), een netwerk bestaande uit medewerkers uit de gehele organisatie die hun passie voor leren en organisatieontwikkeling delen, kennis en ervaring uitwisselen en daarmee een bijdrage leveren aan de lerende organisatie.</p> <p>Wat heeft deze CoP opgeleverd tot op heden? Welke rol speelt de CoP in de uitvoeringskant van de aanbesteding?</p>
Antwoord	<p>Het CoP LOO bestaat sinds 1,5 jaar en komt een paar keer per jaar bijeen om een inhoudelijk thema op het gebied van Leren en Organisatieontwikkeling te bespreken, te analyseren en toe te passen op de eigen organisatie.</p> <p>De leden van het CoP LOO zijn veelal interne professionals op het gebied van leren en ontwikkelen. Het is mogelijk dat door Opdrachtgever te verzorgen trajecten in samenwerking met enkele leden van het CoP LOO plaatsvindt vanuit hun specifieke expertise. (zie ook S2, samenwerking met interne professionals, pag. 31).</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
9.	2.3 Trainers adviseurs	<p>2.3 ...bereid en in staat is tot nauwe samenwerking met en inzet van de kennis en kwaliteiten van onze interne trainers en adviseurs.</p> <p>Hoeveel trainers/adviseurs zijn er en (in hoeverre) zijn deze inzetbaar voor onderdelen van de aanbesteding?</p>
Antwoord	<p>Er zijn binnen de organisatie van Opdrachtgever geen fulltime trainers. Wel is er een groep begeleiders/coaches die naast hun reguliere werkzaamheden beperkt inzetbaar zijn bij het begeleiden van gesprekken. Het betreft ongeveer 20 personen.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
10.	Adviesvaardigheden	<p>Wij zijn zoekende naar de intentie van dit vraagstuk. Kunt u verduidelijken welke rol de externe partner gaat spelen in het adviesvaardigheden traject? Daarnaast zouden wij graag meer inzicht krijgen in de modellen die nu gebruikt worden op het gebied van adviesvaardigheden.</p>
Antwoord	<p>Het betreft hier het verzorgen van leertrajecten voor interne adviseurs die veelal specialistische kennis hebben. Het doel is dat deelnemers meer vaardigheden ontwikkelen om hun adviesrol effectiever te kunnen vervullen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van verschillende modellen op het gebied van effectieve communicatie, adviesrollen, niveaus van interventies, omgaan met weerstand, etc.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
11.	Teamsamenwerking	<p>Om een zo goed mogelijk antwoord te kunnen geven over het begeleiden van optimalisering van teamsamenwerking vernemen wij graag wat er nu al is gedaan aan het verbeteren van teamsamenwerking en welke modellen zijn gebruikt.</p>
Antwoord	<p>(Team)samenwerking is een onderwerp dat permanent aandacht vraagt in de organisatie van Opdrachtgever, waarbij er altijd sprake is van maatwerk.</p> <p>In de afgelopen jaren heeft een apart programma DADEN (De Aansprekende Dialoog Effectief en Normaal) gewerkt aan het verbeteren van de dialoog tussen alle medewerkers, als belangrijkste basis voor een goede teamsamenwerking. Interne collega's hebben workshops ontwikkeld en</p>	

	<p>verzorgd en een toolbox beschikbaar gesteld voor managers en medewerkers. In deze toolbox wordt een scala aan modellen gebruikt die van belang zijn voor een goede dialoog. Enkele voorbeelden zijn: modellen die feedback/feedforward, Thomas en Killman, Appreciative Inquiry, Kernkwaliteiten, etc.</p> <p>Daarnaast is er bij teamsamenwerking door externe partners gebruik gemaakt van Insights Benelux en Insights Discovery.</p>
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
12.	Young Professionalprogramma	Is de vraag hier om trainingen te faciliteren voor het Young Professionalprogramma (en zo ja, aan welke trainingen mogen wij dan denken?) Of is de vraag om u te ontzorgen in een volledig Young Professionalprogramma.
Antwoord	De vraag is om een volledig Young Professionalprogramma te verzorgen, in co-creatie met interne professionals.	

Nr.	Betreft	Vraag
13.	Scope: Persoonlijk Leiderschap	Wat is er al gedaan op het gebied van training/coaching op het gebied van persoonlijk leiderschap? Welke modellen of theorieën zijn hier in het verleden reeds ingezet? Is er reeds gebruik gemaakt van een scan/assessment?
Antwoord	In het afgelopen jaar is op het gebied van persoonlijk leiderschap een leertraject ontwikkeld voor één sector, bestaande uit circa 40 medewerkers, waarbij de mogelijkheid bestaat om dat leertraject ook voor andere sectoren in te zetten. Hier is gebruik gemaakt van Insights Discovery en de inzet van reflectieteams.	

Nr.	Betreft	Vraag
14.	E-Learnings	In welk platform werken jullie op dit moment met E-Learnings en welke andere leermiddelen worden er in de huidige situatie ingezet? Is de wens om te wijzigen van platform, er een te helpen ontwikkelen of een bestaand platform te gebruiken?
Antwoord	Voor sommige leertrajecten maakt Opdrachtgever gebruik van de elektronische leeromgeving van de huidige samenwerkingspartner. Daarnaast werkt Opdrachtgever op dit moment tijdelijk met LMS365. De verwachting is ,dat dit systeem medio 2024 is vervangen door een nieuw Leermanagementsysteem. In afwachting van de resultaten van een aanbesteding voor een nieuw Leermanagementsysteem. Onderdeel daarvan zal zijn om een platform te realiseren waar zowel bestaande als nieuwe e-learnings in gezet kunnen worden.	

Nr.	Betreft	Vraag
15.	2.7: langdurige samenwerking	<p>1. 2.7 De Aanbestedende dienst kiest voor een raamovereenkomst langer dan vier jaar omdat wordt gestreefd naar een langdurige samenwerkingsrelatie.</p> <p>Desondanks schrijft u nu een nieuwe aanbesteding uit. Wat maakt dat u de samenwerking met de huidige partijen beëindigt?</p>
Antwoord	De samenwerking met de huidige partij-combinatie wordt beëindigd, omdat de contractwaarde eerder is bereikt dan voorzien. Zie ook 2.2 pagina 13.	

Nr.	Betreft	Vraag
16.	Algemeen	Wat zijn voor u de 3 belangrijkste punten in de samenwerking met een inschrijver?
Antwoord	De drie belangrijkste punten in de samenwerking zijn: <ul style="list-style-type: none"> - Het kunnen aangaan van een professionele, gelijkwaardige samenwerkingsrelatie - Het open kunnen handelen vanuit een heldere rolverdeling - Het kunnen uitwisselen van kennis en inzicht, zowel op de onderling samenwerking als op het vakgebied van Leren en Organisatieontwikkeling. Zie ook S2, samenwerking met interne professionals, pagina 31.	

Nr.	Betreft	Vraag
17.	3.4.1	3.4.1, punt 8: Tijdens de looptijd van de Overeenkomst mag het Samenwerkingsverband (combinatie) alleen zijn samenstelling wijzigen na Schriftelijke toestemming van de Aanbestedende dienst. Wat zijn voor u redenen om toestemming te verlenen voor een wijziging in de samenstelling?
Antwoord	Artikel 3.4.1 punt 8 geeft de volgende reden: Nota bene: Gegadigde dient in dezelfde hoedanigheid in te schrijven als waarin een Aanmelding is ingediend: het is in beginsel niet mogelijk de samenstelling van het Samenwerkingsverband te wijzigen. Echter: <u>indien sprake is van rechtsopvolging onder algemene of bijzondere titel in de positie van Gegadigde</u> , waaronder begrepen één van de deelnemers aan het Samenwerkingsverband, <u>ten gevolge van herstructurering van de onderneming of insolventie</u> , dan kan deze door de opvolgende Ondernemer worden vervangen, <u>mits deze voldoet aan de in de Selectieleidraad gestelde uitsluitingsgronden en geschiktheidseisen en inschakeling van betreffende Ondernemer niet tot een lagere rangschikking van de Aanmelding hebben geleid op basis van de Selectiecriteria.</u>	