

## NOTA VAN INLICHTINGEN

<b>Betreft</b>	Nota van Inlichtingen	<b>Datum</b>	4 oktober 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.	Beschrijvend document Pagina 4	Waarom zijn de Inkoopvoorwaarden voor algoritmische toepassingen van toepassing op deze aanbesteding?
Antwoord	Er is geen sprake van Inkoopvoorwaarden voor algoritmische toepassingen op deze aanbesteding.	

Nr.	Betreft	Vraag
2.	Beschrijvend document Pagina 5	Co-trainerschap – welke ervaring hebben jullie inmiddels om co-trainerschap te realiseren?
Antwoord	Co-trainerschap vindt veelal plaats op momenten dat er sprake is van een leerinterventie voor grotere groepen medewerkers. Begeleiding van sessies is dan mogelijk door zowel interne trainers/begeleiders als trainers van de externe partij. Ook inzet van kennis en expertise van interne collega's op inhoudelijk vlak vindt regelmatig plaats. Daarnaast stimuleren we actieve inbreng van sectormanagers om hun rol te vervullen binnen teamtrajecten. Hierbij is altijd sprake van maatwerk. Aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 9.	

Nr.	Betreft	Vraag
3.	Beschrijvend document Pagina 5	Wat verwachten jullie van ons om co-trainerschap te faciliteren en welke rol spelen jullie hier zelf in?
Antwoord	Opdrachtgever verwacht dat er in de samenwerkingsrelatie sprake zal zijn van kennismaking en kennisuitwisseling van elkaars talenten en kwaliteiten, zodat er bij nadere opdrachten onderzocht kan worden of in dat geval co-trainerschap passend is bij de vraag. Twee vaker voorkomende vormen van co-trainerschap zijn: 1. Een combinatie van trainer/adviseurs van buiten met trainer/adviseurs van binnen (hierbij gaat het dus om een partnerschap vanuit ieders talenten). 2. Een combinatie van interne collega's die een verantwoordelijkheid hebben in het uitdragen van het onderwerp (sectormanagers, beleidsmedewerkers) met externe trainer/adviseurs. In het tweede geval kan de rol van gegadigde ook gericht zijn op het versterken van de talenten van de co-trainer.	

Nr.	Betreft	Vraag
4.	Beschrijvend document Pagina 5	Lerende organisatie – kunnen jullie kort beschreven op wat voor manier de provincie Noord-Holland een lerende organisatie is? Waar zijn jullie trots op?
Antwoord	Opdrachtgever streeft er naar een lerende organisatie te zijn. In de visie (pagina 12 van de selectieleidraad) komt tot uitdrukking dat we wendbaar willen zijn, voortdurend bijsturen waar nodig. Opdrachtgever laat leren zo veel mogelijk in het werk plaatsvinden, stimuleert het kennisdelen met en van elkaar en medewerkers te laten reflecteren op zichzelf en elkaar. Wij zijn er trots op dat wij hiervoor passende interventies kunnen bieden die gebleken effect bieden. Aanbestedende dienst verwijst ook naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 7.	

Nr.	Betreft	Vraag
5.	Beschrijvend document Pagina 5	Wat verwachten jullie van ons binnen de reikwijdte van deze aanbesteding om de provincie Noord-Holland als lerende organisatie te stimuleren en welke rol spelen jullie hier zelf in?
Antwoord	Van gegadigde verwacht Opdrachtgever dat zij onze ambitie t.a.v. een lerende organisatie onderschrijven en het leeraanbod laat aansluiten bij de kenmerken zoals geformuleerd op pagina 13 van de selectieleidraad. De rol van de opdrachtgever hierin staat geformuleerd op pagina 14, onder 'actoren in leren en ontwikkelen'.	

Nr.	Betreft	Vraag
6.	Beschrijvend document Pagina 12	Sinds wanneer bestaat het Tijdelijk Team Organisatieontwikkeling? Waarom is dit team tijdelijk? Welke rol speelt dit team in deze aanbesteding?
Antwoord	Het TTO bestaat ongeveer 1,5 jaar. Dit team adviseert directie, managers en medewerkers over organisatie ontwikkelvraagstukken. Parallel beantwoorden ze de vraag hoe organisatieadvies structureler in onze organisatie verankerd kan worden. De bedoeling is dat het team, samen met de huidige sector HRM, rond 2024 een nieuwe sector gaat vormen, waarin expertise op het gebied van organisatieontwikkeling structureel is verankerd. Een lid van dit team neemt deel aan het beoordelingsteam.	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	Beschrijvend document Pagina 12	Wie spelen een beoordelende rol vanuit de provincie?
Antwoord	Het beoordelingsteam is zorgvuldig opgebouwd en kent vanuit iedere directie een vertegenwoordiger uit het management aangevuld met experts op het gebied van HRM, Leren & Organisatieontwikkeling en (Verander)communicatie.	

Nr.	Betreft	Vraag
8.	Selectieleidraad – par. 2.2	U geeft aan dat de Directie heeft besloten tot het opnieuw aangaan van een raamovereenkomst met één partij die diensten kan leveren op het gebied van leren en ontwikkelen. Betekent dit dat u voorkeur uitgaat naar één partij die zelfstandig alle gevraagde onderdelen kan uitvoeren boven partijen die in een combinatie aanbieden?
Antwoord	Nee, Opdrachtgever heeft geen voorkeur voor het aangaan van een raamovereenkomst met één partij of een combinatie van partijen.	

Nr.	Betreft	Vraag
9.	Beschrijvend document 2.2 pagina 13	Wat is goed bevallen aan de samenwerking met de partij-combinatie Ardis/De Galan/T-wise? En wat heeft u gemist/kan beter?
Antwoord	De aanbestedende dienst acht het voor het kunnen doen van een kwalitatief goede inschrijving niet relevant wat goed bevallen is aan de samenwerking van de huidige opdrachtnemers.	

Nr.	Betreft	Vraag
10.	2.2 Aanleiding voor de aanbesteding	Er staat beschreven dat er gezocht wordt naar één partij die volledig invulling kan geven aan de behoefte. Wij zijn 2 organisaties die onder dezelfde paraplu vallen en elkaar juist aanvullen in een vraag als deze. Wij zien dat we samen het gros van het gevraagde kunnen invullen (+/- 90%). Echter zijn wij in een beperkt aantal gevraagde

		<p>competenties geen expert en willen wij ook niet doen alsof. Twee vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als we werken met 1 hoofdaannemer die als aanspreekpunt fungeert, staan jullie hier dan voor open?</li> <li>Wij werken graag met een 3<sup>e</sup> partij samen om invulling te geven aan die paar gevraagde expertises die wij niet in huis hebben. Deze 3<sup>e</sup> partij zal dan ook onderaannemer zijn. Staan jullie daar (ook) voor open?</li> </ul>
Antwoord	Ja, inschrijven als een samenwerkingsverband is mogelijk onder voorwaarde dat er één hoofdaannemer is die als aanspreekpunt fungeert (ook voor de financiële administratie en processen).	

Nr.	Betreft	Vraag
11.	Aanleiding voor de aanbesteding	Wat is de staat van de leer- en ontwikkelstrategie na afloop van huidige raamovereenkomst, is de opdracht een verfijning/verdieping van eerder gedaan werk of is er een strategie en implementatiewijziging?
Antwoord	Er is sprake van een continue doorontwikkeling van de leer- en ontwikkelstrategie, aansluitend op de organisatievraagstukken van Opdrachtgever. Er is geen sprake van een strategie of implementatiewijziging.	

Nr.	Betreft	Vraag
12.	2.2 Aanleiding voor de aanbesteding	Op pagina 13 beschrijft u momenteel met een partij-combinatie van 3 partijen samen te werken. Ook schrijft u dat u heeft besloten tot het opnieuw aangaan van een raamovereenkomst met één partij. We veronderstellen dat u daaronder ook een combinatie van partijen verstaat. Is dat juist?
Antwoord	De aanbestedende dienst bevestigt bovenstaande, onder de voorwaarde dat één partij de hoofdaannemer is. De aanbestedende dienst verwijst naar vraag 10 van deze Nota van Inlichtingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
13.	Doelstelling van de aanbesteding	Over subdoelstelling a: ...leveren van maatwerk...gebaseerd op de leerbehoefte. Is de leerbehoefte helder of moet deze nog (gedeeltelijk) in kaart worden gebracht?
Antwoord	Op sommige onderdelen is de leerbehoefte al helder en op andere onderdelen moet deze nog scherper in kaart worden gebracht.	

Nr.	Betreft	Vraag
14.	Selectieleidraad par 2.3	Kunt u aangeven of er aanvullend op de beschreven visie, voor de komende jaren/komend jaar reeds een organisatieontwikkeltraject is uitgestippeld, dan wel een organisatiebreed opleidingsplan is vastgesteld?
Antwoord	Er ligt op dit moment nog geen uitgestippeld organisatieontwikkeltraject. Deze is in wording. Jaarlijks wordt er een opleidingsplan opgesteld en vastgesteld door de directie. Het opleidingsplan voor 2024 is in wording.	

Nr.	Betreft	Vraag
15.	Selectieleidraad par 2.3	Opdrachtgever heeft de door de directie vastgestelde organisatievisie verwoord en geeft aan dat hier strategische doelen op worden geformuleerd (pagina 14). Wat zijn deze strategische doelen?

Antwoord	De strategische doelen worden op dit moment geformuleerd.
----------	---

Nr.	Betreft	Vraag
16.	Knelpunten in de organisatie	Tegen welke typische knelpunten loopt men binnen en buiten de organisatie aan bij het proberen te bereiken van missie, visie en gestelde (jaar)doelen?
Antwoord	Onduidelijk is wat bij deze vraag wordt verstaan onder 'typische knelpunten'. Aanbestedende dienst vraagt bij deze vraag om verduidelijking.	

Nr.	Betreft	Vraag
17.	Beschrijvend document 2.3	U geeft aan dat data-analyses een vast onderdeel zijn van jullie werk. Hoe ziet dit eruit voor Organisatieontwikkeling?
Antwoord	Dat betekent dat Opdrachtgever waar mogelijk bij ontwikkeltrajecten data gebruiken om te bepalen wat de huidige situatie is, om vervolgens te bepalen wat nodig is om bij de gewenste situatie te komen	

Nr.	Betreft	Vraag
18.	Actoren in leren en ontwikkelen	CoP LOO: kunt u iets meer delen over de samenstelling van deze groep en hun mandaat?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 8.	

Nr.	Betreft	Vraag
19.	Beschrijvend document 2.3	Wat mooi dat er een CoP LOO is. We zijn erg benieuwd wat hierin op dit moment speelt. Kunt u hier iets meer over vertellen?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 8.	

Nr.	Betreft	Vraag
20.	Beschrijvend document 2.3	Kunt u verder toelichten wat er zoal plaatsvindt op de CoP LOO?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 8.	

Nr.	Betreft	Vraag
21.	Beschrijvend document 2.3	Kunt u een beeld geven van door wie en in grofweg in welke mate medewerkers gebruik maken van de CoP LOO?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 8.	

Nr.	Betreft	Vraag
22.	Beschrijvend document 2.3	U zegt: 'We bewegen van A naar B, volgens de principes van B. Dat betekent dat we al zoveel mogelijk gaan werken volgens de manier zoals we voor ogen hebben.' Kunt u hier een voorbeeld van geven hoe u dit bedoelt?
Antwoord	Een voorbeeld hierin kan zijn dat als Opdrachtgever een ontwikkeltraject ingaat ter verbetering van het integraal samenwerken, dat een dergelijk traject ook integraal tot stand wordt gebracht en uitgevoerd.	

Nr.	Betreft	Vraag
23.	Beschrijvend document 2.3	Hoe hebt u in het voorgaande traject het 70-20-10 principe toegepast?

Antwoord	Onduidelijk is aan welk voorgaand traject hier wordt gerefereerd. Opdrachtgever wil het 70-20-10 principe in alle leer- en ontwikkeltrajecten zo veel mogelijk toepassen. Dit betekent dat zoveel mogelijk mét collega's wordt geleerd, dat het geleerde direct toepasbaar is (just-in-time), dat er continue wordt geleerd en dat het zoveel mogelijk op de werkplek plaatsvindt.
----------	--

Nr.	Betreft	Vraag
24.	Beschrijvend document 2.3	U spreekt van een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om te leren. In hoeverre is die cultuur er al bij PNH en op welke vlakken ziet u nog ontwikkelingsmogelijkheden?
Antwoord	Aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 7 voor het antwoord op de eerste vraag. Antwoord op de tweede vraag: tijd nemen om te reflecteren en te leren in het werk en op de werkplek blijkt in de praktijk soms lastig.	

Nr.	Betreft	Vraag
25.	Beschrijvend document 2.3	Waarom is het uw ambitie om gebruik te maken van innovatieve leermiddelen? Wat zouden die volgens u moeten toevoegen t.o.v. ouderwetse/niet innovatieve middelen?
Antwoord	Bij ontwikkeling hoort vernieuwing, ook in de toepassing van leermiddelen. Zie ook de ambitie van de opdrachtgever op pagina 12 van de selectieleidraad.	

Nr.	Betreft	Vraag
26.	Beschrijvend document 2.3	U geeft aan dat u graag wil samenwerken vanuit de organisatievisie. Hoe heeft u in het voorgaande traject de kernwaarden 'samen, van buiten naar binnen, zelfbewust en ruimte' ingezet?
Antwoord	Deze vraag is voor Opdrachtgever onduidelijk; met name is onduidelijk in dit verband het begrip 'voorgaande traject'. Aan welk traject wordt gerefereerd? Aanbestedende dienst vraagt om verduidelijking.	

Nr.	Betreft	Vraag
27.	Beoogde impact van samenwerking	Is er meer te vertellen over de beoogde impact die mensen in dit programma zullen gaan maken? Richten ze zich bijvoorbeeld op duurzaamheid, welzijn van de burgers, gebiedsontwikkeling, etc.?
Antwoord	Deze vraag is voor Opdrachtgever onduidelijk. Aan welke 'programma' wordt hier gerefereerd? Aanbestedende dienst vraagt om verduidelijking.	

Nr.	Betreft	Vraag
28.	Beschrijvend document 2.3	Wat verwacht u van ons concreet in het toepassen van uw kernwaarden in de samenwerking?
Antwoord	Opdrachtgever bedoelt hiermee dat gegadigde in staat is om de kernwaarden van de organisatie mee te nemen in de manier waarop de leer- en ontwikkelinterventies tot stand komen: ruimte biedend aan en in samenwerking met andere professionals (samen, ruimte), met inbreng van het perspectief van externe samenwerkingspartners (van buiten naar binnen) en met kennis van de eigen kwaliteiten (zelfbewust).	

Nr.	Betreft	Vraag
29.	Beschrijvend document 2.3	Kunt u een beeld geven van de interne trainers en adviseurs die vanuit u betrokken zijn bij de samenwerking? Gaat dit bijvoorbeeld ook nog om andere personen dan omschreven onder 'Actoren in leren en ontwikkelen.?'
Antwoord	Nee, het betreft de personen die benoemd staan onder "actoren in leren en ontwikkelen".	

Nr.	Betreft	Vraag
30.	Beschrijvend document 2.3	U vraagt aantoonbare ervaring met het evalueren en effectmeting van leerinterventies. Kunt u een aangeven hoe de huidige partij de effectmeting van leerinterventies aanpakt?
Antwoord	De aanbestedende dienst acht het voor het kunnen doen van een kwalitatief goede inschrijving niet relevant hoe de huidige partij de effectmeting van leerinterventies aanpakt. De ervaringen met de huidige partij zijn irrelevant voor de huidige aanbesteding.	

Nr.	Betreft	Vraag
31.	2.5 Aard van de opdracht	1 van de zaken dat expliciet buiten de scope van de opdracht valt is 'individuele ontwikkeling of coaching'. Aan het begin van 2.5 wordt opgesomd dat Leren & Ontwikkelen ook plaatsvindt op 'individueel niveau'. Kunt u meer toelichten over waarom individuele ontwikkeling of coaching buiten deze opdracht valt?
Antwoord	Opdrachtgever heeft als uitgangspunt dat een individuele medewerker zelf de regie kan voeren over zijn of haar eigen ontwikkeling en dus ook zelf een mogelijkheid heeft om een individueel traject te volgen. Zie ook blz. 14 van de selectieleidraad, onder actoren. Het aangaan van een raamovereenkomst voor individuele ontwikkeling staat haaks op dat uitgangspunt.	

Nr.	Betreft	Vraag
32.	2.5 Aard van de opdracht	<p>1. Over communicatie en e-learnings: welke systemen worden gebruikt? Is er een eigen LMS (leermanagementsysteem) en zit daar al leerinhoud in die behouden moet blijven? Zijn er medewerkers van de provincie die het onderhouden en ontwikkelen van online leermodules (mee) op pakken?</p> <p>2. Is het wenselijk dat er voor bepaalde onderdelen volledige online zelfstudie mogelijk is, of worden e-learning bij voorkeur alleen ingezet als onderdeel van totale leeroplossingen waar ook klassikale training, coaching e.d. onderdeel van is (blended learning)?</p> <p>Welke ondersteuning is er nodig op het gebied van communicatie en online leren? (Waarbij het duidelijk is dat het om samenwerking gaat met de afdeling Communicatie)</p>
Antwoord	<p>Ad 1. Over het LMS: Aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 22/09/2023 vraag 14. Op dit moment zijn er een paar medewerkers die in staat zijn om een e-learning modules te ontwikkelen en te onderhouden.</p> <p>Ad2. Om het leren in het werk te kunnen bevorderen gaat de voorkeur uit naar de inzet van e-learnings als onderdeel van bredere leerinterventie. In incidentele gevallen kan het voorkomen dat een zelfstandig te volgen e-learning gewenst is.</p> <p>Opdrachtgever verwacht van gegadigde dat deze in staat is om een gehele leerinterventie te verzorgen, inclusief "Het verzorgen van communicatie, elektronische (e-learnings) en fysieke leermiddelen, ter ondersteuning van de leer-en ontwikkelinterventies, binnen de communicatiekaders van de provincie en in afstemming met de sector Communicatie".(zie ook pagina 15 van de Selectieleidraad).</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
33.	Selectieleidraad – par 2.5	Kunt u (bij benadering) aangeven in welke verhouding leertrajecten op de verschillende thema's onder a. 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	Aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 15/09/2023 vraag 1.	

Nr.	Betreft	Vraag
34.	Selectieleidraad, p. 15, 2.5 Aard van de opdracht	Op pagina 15 beschrijft u welke elementen expliciet buiten de scope van de opdracht vallen. Deze beschrijvingen zijn, zo menen wij, multi-interpretabel. Zo kan bijvoorbeeld individuele coaching onderdeel uitmaken van leertrajecten en noemt u specifieke projectmanagementmethoden die u niet wenst af te nemen, terwijl u Projectmatig werken als onderdeel van de scope noemt. Hoe verwacht u in de praktijk om te gaan met het bepalen van de grenzen van de scope van deze opdracht en wat verwacht u van de opdrachtnemer in deze?
Antwoord	Opdrachtgever zal bij elke leer- en ontwikkelvraag toetsen of deze vraag binnen scope van de raamovereenkomst valt. Bij twijfel zal er overleg plaatsvinden met Opdrachtnemer en de accountmanagers van het contract.	

Nr.	Betreft	Vraag
35.	Selectieleidraad – par 2.6	Kunt u een indicatie geven van de maximale tarieven die binnen de raamovereenkomst gehanteerd mogen worden voor junior, medior en senior-adviseurs?
Antwoord	De aanbestedende dienst geeft op dit moment van de aanbesteding geen indicatie van de te hanteren tarieven.	

Nr.	Betreft	Vraag
36.	2.6 Omvang van de opdracht p15-16	U geeft aan dat de verwachting is dat zowel interne als externe factoren ertoe leiden dat er nog steviger ingezet moet worden op lerend vermogen en het actief aanbieden van leerinterventies. Voorziet u meer (diverse) leerinterventies en trajecten of zit de ambitie op intensievere trajecten? Kunt u toelichten waarom?
Antwoord	Opdrachtgever ziet hierin meerdere ontwikkelingen. Gezien de diversiteit aan vraagstukken in de organisatie, de toenemende vraag aan kennis en expertise in een tijd van continue verandering, probeert Opdrachtgever flexibel mee te bewegen met het aanbieden van leer- en ontwikkelinterventies. Er is veel vraag naar kortere maatwerkinterventies bij vraagstukken waar snel op gereageerd moet worden. Bij andere vraagstukken is een meer intensievere en lange-termijn interventie mogelijk. Opdrachtgever wil in alle gevallen maatwerk kunnen blijven leveren.	

Nr.	Betreft	Vraag
37.	K1, p 29 Referenties	U geeft aan minstens twee referenties te willen ontvangen van soortgelijke opdrachten zoals genoemd bij hoofdstuk 2.5. Mag dat een referentie uit uw eigen organisatie zijn, of prefereert u referenties uit andere organisaties?
Antwoord	Opdrachtgever prefereert referenties uit andere organisaties, maar een referentie uit de eigen organisatie wordt niet uitgesloten.	

Nr.	Betreft	Vraag
38.	4.3.2.1 K1 en K2	Wat is het verschil in uw optiek tussen een organisatie breed leertraject en een leer- en ontwikkeltraject. We hopen dat u iets meer kunt toelichten wat de essentie voor u is van beiden, zodat wij de juiste referenties kunnen selecteren.
Antwoord	Een organisatie breed leertraject is een leertraject dat zich richt op een groep medewerkers die binnen de gehele organisatie kunnen werken. Dit geldt bijvoorbeeld voor een leertraject adviesvaardigheden voor specialisten. Deze specialisten kunnen in alle onderdelen van de organisatie werkzaam zijn.	

	Een leer- en ontwikkeltraject kan zich richten op een groep medewerkers binnen één organisatorische eenheid. Dit geldt bijvoorbeeld voor een sector waarbinnen organisatorische veranderingen plaatsvinden waarbij op een nieuwe wijze moet worden (samen)gewerkt. Zie ook de definities van leertraject en ontwikkeltraject op pagina 5 van de selectieleidraad.
--	---

Nr.	Betreft	Vraag
39.	4.3.2.1 K1	Vallen in de categorie 'Young professionals/ trainees' ook talentprogramma's?
Antwoord	Nee, dat valt daar niet onder.	

Nr.	Betreft	Vraag
40.	K2: Samenwerking met overheidsorganisaties	U geeft aan één referentie te willen ontvangen. Mag dit een referentie uit uw eigen organisatie zijn, of prefereert u een referentie uit andere organisatie?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar vraag 37 in deze Nota van Inlichtingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
41.	K3: Evaluatie van leerinterventies	U geeft aan één referentie te willen ontvangen. Mag dit een referentie uit uw eigen organisatie zijn, of prefereert u een referentie uit andere organisatie?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar vraag 37 in deze Nota van Inlichtingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
42.	K3 – blz 29 leidraad	U wilt een referentie op oa niveau 4 Kirk Patrick. We nemen in trajecten dit mee maar het eenduidig toewijzen van het effect aan een trainingsinterventie is vaak niet te maken. Een daling van verzuim, of afname verloop is van veel factoren afhankelijk. Hoe wilt u dat we hier mee omgaan daar we niet kunnen stellen dat een effect toe te wijzen is, maar we het wel meten. Is het meten als onderdeel van een traject dan voldoende?
Antwoord	Opdrachtgever vraagt om een referentie, waarin aangetoond wordt dat gegadigde kennis en ervaring heeft met het evalueren van leertrajecten. Dit betekent dat uit de referentie in ieder geval moet blijken dat er een meting heeft plaatsgevonden.	

Nr.	Betreft	Vraag
43.	4.3.2 Technische en beroepsbekwaamheid	U vraagt in totaal vier referenties (K1 (2 stuks), K2 en K3); wilt u vier verschillende referenties? Of mag de technische en beroepsbekwaamheid en de verschillende gevraagde kerncompetenties die daarmee samenhangen, ook aangetoond worden bij een of meerdere dezelfde referenties?
Antwoord	De gevraagde referenties bij K1 dienen van 2 verschillende referentieorganisaties te zijn. De gevraagde referenties bij K2 en K3 mogen van dezelfde referentieorganisatie komen als bij K1.	

Nr.	Betreft	Vraag
44.	Selectieleidraad par. 4.3.2.1 & Bijlage 02 – Kerncompetenties	In de selectieleidraad wordt aangegeven dat een referentie verricht moet zijn in de 36 maanden voorafgaand aan de aanmelding, in Bijlage 02 wordt het aantal van 48 maanden genoemd. Aan welke aantal dienen we ons te houden?
Antwoord	U dient zich te houden aan 36 maanden. De aanbestedende dienst bevestigt dat in bijlage 02 36 maanden moet staan.	

Nr.	Betreft	Vraag
45.	S1	U vraag naar actuele kennis. De personen waar mee wij samenwerken, huren wij ook in. Klopt onze veronderstelling dat als u vraagt om kennisdeling, expertise of praktijkervaring op het gebied van actuele maatschappelijke ontwikkelingen dit een betaalde activiteit is en dat deze expertise kan afwijken van het standaardtarief van een gedragstrainer?
Antwoord	Deze vraag is voor Opdrachtgever niet duidelijk. Voor opdrachtgever is het van belang dat Gegadigde aantoonbare kennis of toegang heeft tot een kennisnetwerk waar Gegadigde een beroep op kan doen als het gaat om inbreng van die kennis bij Leer- en ontwikkelinterventies bij klanten. Het hanteren van bepaalde tarieven is daarbij niet van belang.	

Nr.	Betreft	Vraag
46.	Beschrijvend document 2.3 S1 Actuele kennis	Hoeveel mensen zitten er in het beoordelingsteam en wat zijn hun functies?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar vraag 7 van deze Nota van Inlichtingen.	

Nr.	Betreft	Vraag
47.	Bij S1	Bij S1 geeft u aan dat u aantoonbare kennis of toegang tot een kennisnetwerk waarop beroep kan worden gedaan als het gaat om inbreng van die kennis bij Leer- en Ontwikkelinterventies bij klanten belangrijk vindt. Kunt u specifiek toelichten wat u onder een 'kennisnetwerk' in deze zin verstaat?
Antwoord	De aanbestedende dienst verwijst naar Nota van Inlichtingen 15/09/2023 vraag 8.	

Nr.	Betreft	Vraag
48.	Bij S2	Klopt het dat u een beschrijving wilt op de genoemde drie verschillende aspecten (rolduidelijkheid, gelijkwaardigheid, uitwisseling van kennis en inzicht) bij een en dezelfde samenwerkingsrelatie?
Antwoord	Dit bevestigt Opdrachtgever.	

Nr.	Betreft	Vraag
49.	S2	Kan de samenwerking met interne professionals betrekking hebben op een leer- / ontwikkelactiviteit in welke vorm dan ook?
Antwoord	Ja, dat kan, zolang er sprake is van actieve inzet van kennis of kwaliteiten van interne professionals (zie pagina 31/32 van de selectieidraad).	

Nr.	Betreft	Vraag
50.	Bij S2	Deze vraag heeft veel kenmerken van een referentie (u vraagt om iets aantoonbaar te maken). Daarom zouden wij de suggestie willen doen om dit middels een referentie aan te tonen. Dit om te bevorderen dat u een eerlijke en objectieve vergelijking tussen de partijen kunt maken.
Antwoord	Opdrachtgever blijft bij de gekozen formulering. Het staat Gegadigde vrij om in de gevraagde beschrijving een referentie aan te leveren.	

Nr.	Betreft	Vraag
51.	Inkoopvoorwaarden art5	Kunt u akkoord gaan met een boete van maximaal €5000,-
Antwoord	De Opdrachtgever gaat hiermee niet akkoord. De boete wordt gemaximeerd tot €25.000,- per jaar.	

Nr.	Betreft	Vraag
52.	Inkoopvoorwaarden art5	Kunt u akkoord gaan met een maximale aansprakelijkheid gelijk aan de opdrachtwaarde?
Antwoord	De Aanbestedende dienst gaat hier niet mee akkoord. De aansprakelijkheid van partijen is geregeld in artikel 9 AIV 2023. De aansprakelijkheid conform artikel 9 AIV 2023 is beperkt en afgestemd op de opdrachtwaarde. De Aanbestedende dienst wijkt hier niet van af.	

Nr.	Betreft	Vraag
53.	Contract	Kunt u aangeven of/welke indexering mogelijk is?
Antwoord	Indexering is mogelijk, echter zal in de inschrijffase de concept Raamovereenkomst worden meegestuurd waarin de manier/hogtes waarop geïndexeerd mag worden beschreven zijn.	

Nr.	Betreft	Vraag
54.	NVI	U geeft in de NVI vraag 8 aan dat we gebruik kunnen maken van het netwerk van opdrachtgever. Waar mist u met name kennis in uw netwerk dat aanvullend zal zijn? En hoe beoordeelt u of een netwerkpartner van ons van waarde is voor u?
Antwoord	Binnen scope van de opdracht is onder meer: "Advisering en (proces)begeleiding bij vraagstukken op het gebied van organisatieontwikkeling (indien deze niet intern kan worden geleverd)."(zie pagina 15 van de selectieleidraad). Opdrachtgever heeft niet voldoende capaciteit om alle ondersteuningsvragen op dit gebied zelf te verzorgen en wil daarom een beroep kunnen doen op een partij die dit (al dan niet in samenwerking met de interne professionals) wel kan verzorgen. De wijze waarop wordt beoordeeld staat beschreven in hoofdstuk 4 van de Selectieleidraad.	