

Aanbesteding: Talent -en loopbaanontwikkeling
Aanbestedende Dienst: Provincie Noord-Brabant
Referentie: C2318548

Toelichting:

Dit betreft de tweede vraag -en antwoordronde (NvI 2).

Zie ook de antwoorden van de eerste vraag -en antwoordronde (NvI 1).

Ref.nr. 73
Onderwerp: Vraag 40, NvI 1

Vraag:

U stelt in uw antwoord op vraag 40: Wij willen een rapportage van maximaal 3 pagina's van de inrichting van het assessment, en welke elementen er aan bod komen. Kunt u bevestigen dat u met uw antwoord bedoelt dat we in ons antwoord op 4.3.3 Kwaliteitscriterium 3, eerste punt van de opsomming, een beschrijving opnemen van de onderdelen waar het assessment uit bestaat (bijvoorbeeld vragenlijsten en een interview) en NIET een fictieve (naar aanleiding van casus 1) rapportage van de assessmentpsycholoog over de uitkomsten van de assessmentonderdelen?

Antwoord:

Ja, dat klopt.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr. 74
Onderwerp: Vraag 46, NvI 1

Vraag:

Begrijpen wij het goed dat het Talentenpaspoort gelijk is aan het Insights profiel? Zo nee, wat zijn de verschillen tussen het Talentenpaspoort en het Insights profiel?

Antwoord:

Nee, het Insights Discovery profiel kan een onderdeel zijn van het talentenpaspoort aangevuld met additionele informatie met betrekking tot ambities, talenten en potentieel van de medewerker.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

75

Onderwerp:

Vraag 47, NvI 1

Vraag:

Wat is uw Telegids?

Antwoord:

Dat is ons Intern wie-is-wie pagina op het intranet waar je medewerkers van de Provincie Noord-Brabant kan opzoeken. Vergelijkbaar met een soort (mini)LinkedIn voor intern gebruik.

Percelen:

P1 Perceel 1

Beantwoord op:

18 okt. 2023

Label:

Inhoud

Ref.nr.

76

Onderwerp:

Vraag 47, NvI 1

Vraag:

U stelt in uw antwoord: Een helder digitaal vormgegeven beeld wat wij kunnen gebruiken ter illustratie in onze Telegids volstaat. Wat bedoelt u met gebruiken ter illustratie in onze Telegids?

Antwoord:

Wij bedoelen hiermee een helder vormgegeven profielschets van het talent, de ambities, het potentieel en de kennis en kunde van de medewerker wat de provincie kan plaatsen in het profiel van de medewerker op de Telegids. Ter beeldvorming: De Telegids is vergelijkbaar met een soort interne LinkedIn waarop medewerkers een eigen profielpagina hebben waarin het zakelijk profiel van de medewerker in wordt weergegeven in een laagdrempelig en duidelijk overzicht. Het talentenpaspoort willen wij toevoegen aan dit profiel.

Percelen:

P1 Perceel 1

Beantwoord op:

18 okt. 2023

Label:

Inhoud

Ref.nr.

77

Onderwerp:

Vraag 47, NvI 1

Vraag:

Begrijpen wij het goed dat u verwacht dat het Talentenpaspoort enkel een helder digitaal vormgegeven beeld is?

Antwoord:

Nee, dit is een onderdeel hiervan maar mag meer bevatten naar eigen inzicht. Het Talentenpaspoort is een samenvattende weergave van een medewerker waarin het talent, de ambities, het potentieel en de kennis en kunde van de medewerker wordt weergegeven. Dit is een combinatie van beeld en tekst.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

78

Onderwerp:

Vraag 47, NvI 1

Vraag:

Kunt u aangeven welke concrete onderdelen er wat u betreft in een Talentenpaspoort zitten?

Antwoord:

De onderdelen die we concreet verwachten in een talentenpaspoort zijn kennis, ervaring, het potentieel, de ambities en talent van de medewerker. Eventueel aangevuld met een disc profiel of iets vergelijkbaars. Hier laten wij de inschrijver vrij in. Gezien de medewerker vaak ook al in bezit is van een Insights Discovery profiel, kan dit ook een toevoeging zijn in het paspoort.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

79

Onderwerp:

Vraag 45, NvI 1, sub 1

Vraag:

Deelvraag 1 luidt: Bedoelt u met de 'complete rapportage' de uitgebreide rapportage die bij een loopbaantraject en een ontwikkel- of potentieelassessment wordt opgesteld?. Uw antwoord daarop is ja.
Deelvraag 2 luidt: Begrijpen wij het goed dat de complete rapportage bestaat uit een advies aan de medewerker over de vervolgstappen (na afronding van de dienst), inclusief een los te delen stappenplan?. Uw antwoord daarop is eveneens ja.

De vragen noemen verschillende onderdelen waar een complete rapportage uit kan bestaan, maar uw antwoord is in beide gevallen bevestigend. Dat is niet consistent. Kunt u, om verwarring weg te nemen, puntsgewijs aangeven uit welke onderdelen wat u betreft de complete rapportage precies bestaat?

Antwoord:

Een standaard verslag van een loopbaantraject bestaande uit de reguliere onderdelen die in de markt algemeen bekend zijn. Wij zien graag per medewerker maatwerk hierin waarbij sommige elementen meer worden uitgediept dan de ander afhankelijk van de situatie en behoefte. De minimale onderdelen zijn:

Inleiding:

Een korte introductie waarin het doel van het loopbaantraject wordt beschreven, samen met de context en de verwachtingen.

Achtergrondinformatie:

Informatie over de clint, waaronder persoonlijke achtergrond, opleiding, werkervaring, vaardigheden, interesses en persoonlijke doelen.

Doelstellingen en Verwachtingen:

Duidelijke formulering van de doelstellingen van het loopbaantraject en wat de clint hoopt te bereiken.

Zelfreflectie:

Een sectie waarin de clint reflecteert op zijn of haar sterke punten, zwakke punten, waarden, voorkeuren, en persoonlijke ontwikkelingsbehoeften.

Resultaten van diverse testen:

Samenvatting van de competenties, talenten en mate van potentieel en eigen inzicht dat aansluit op de markt.

Loopbaanonderzoek en Exploratie:

Beschrijving van de stappen die zijn genomen om verschillende loopbaanopties te verkennen, waaronder beroepsonderzoek, informatie-interviews, assessments, enzovoort.

Loopbaankeuzes:

Een analyse van de verschillende loopbaanopties die zijn overwogen, inclusief de redenen voor het overwegen van bepaalde paden en het afwijzen van andere.

Stappenplan:

Een concreet actieplan met stappen die de clint zal ondernemen om zijn of haar loopbaandoelen te bereiken. Dit kan onder meer opleiding, netwerken, solliciteren, bijscholing, en andere acties omvatten.

Ondersteuningsbehoefte:

Identificatie van eventuele ondersteuning die de clint nodig heeft om zijn of haar loopbaandoelen te bereiken, zoals mentoring, coaching, training, of andere bronnen.

Evaluatie:

Een evaluatie van het loopbaantraject, inclusief in hoeverre de gestelde

doelen zijn bereikt, lessen die zijn geleerd, en aanbevelingen voor toekomstige stappen.

Bijlagen:

Eventuele aanvullende documenten, zoals assessments, CV, referenties, of andere relevante informatie.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

80

Onderwerp:

vraag 45, Nvi 1, subvraag 3

Vraag:

U geeft op subvraag 3 als antwoord dat de complete rapportage altijd met de leidinggevende wordt gedeeld en dat deze dus niet afhankelijk is van toestemming van de medewerker omdat de deelnemer bij deelname aan het traject toestemming geeft voor het delen van de uitkomsten. Dit is ons inziens strijdig met zowel de gedragscodes van zowel NOLOC als NIP. In de NOLOC gedragscode artikel 2.4.2. staat: de beroepsbeoefenaar betreft de clint te allen tijde bij de inhoud van de rapportage. Pas nadat clint akkoord is met de rapportage en schriftelijk toestemming geeft om de rapportage aan de opdrachtgever beschikbaar te stellen, mag de beroepsbeoefenaar de rapportage delen.

De gedragscode van het NIP zegt in artikel 81 het volgende: De psycholoog verstrekt uitsluitend gegevens die relevant en noodzakelijk zijn voor de vraagstelling en waarvoor de clint vooraf gericht toestemming heeft verleend. Om de toestemming van de clint te verkrijgen stelt de psycholoog de clint in de gelegenheid om de gegevens vooraf in te zien.

Uit beide gedragscodes blijkt dus dat het niet mogelijk is om vooraf, zonder de precieze inhoud van de rapportage te kennen, al toestemming voor het delen van het rapport te geven.

Overigens, ter geruststelling voor u, het komt zelden voor dat iemand zijn of haar rapportage blokkeert en meestal is er dan sprake van de door u genoemde uitzonderingssituatie, namelijk dat de persoonlijke werkrelatie met de leidinggevende verstoord is.

Wij vragen u met deze werkwijze, dus toestemming nadat de medewerker kennis heeft genomen van de inhoud van de complete rapportage, conform onze beroepscode, akkoord te gaan.

Antwoord:

Wij gaan akkoord met wat u stelt in uw laatste zin.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
81

Onderwerp:
Vraag 31, NvI 1

Vraag:

U stelt in uw antwoord: De rapportage waar wij het hier over hebben betreft een reguliere rapportage van een loopbaantraject met een plan van aanpak. In sommige gevallen in combinatie met een assessment.

Wat verstaat u precies onder een reguliere rapportage en uit welke onderdelen bestaat deze wat u betreft?

Wat bedoelt u met In sommige gevallen in combinatie met een assessment? Een assessment zelf is immers geen rapportage, maar een instrument (bestaande uit meerdere deelinstrumenten) waarover een rapportage wordt gemaakt.

Antwoord:

Zie vraag 79 voor een toelichting op een reguliere rapportage. Met de zin 'In sommige gevallen in combinatie met een assessment bedoelen we het rapporteren van de uitkomsten van het assessment in de reguliere rapportage indien van toepassing.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
82

Onderwerp:
Prijzenblad

Vraag:

U vraagt op het prijzenblad een aparte prijs voor 120 intakegesprekken. Welke intakegesprekken bedoelt u hier? Niet die in het kader van een loopbaantraject, want daar zijn intakegesprekken onderdeel van de prijs (volgens de beschrijving op het prijzenblad) en het aantal klopt niet. Ook niet de intakegesprekken van assessments, want dat is ook een ander aantal. Dus welke intakegesprekken bedoelt u wel?

Antwoord:

De geschatte 120 intakegesprekken betreffen individuele oriënterende gesprekken over loopbaan- en talentontwikkeling. In deze gesprekken wordt zorgvuldig bekeken welk traject het meest geschikt is voor de betreffende medewerker. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke behoeften en diens eerdere inspanningen met betrekking tot loopbaanontwikkeling. Belangrijk om op te merken is dat deze 120 slechts een schatting van onze kant is en geen vaststaand aantal. Wanneer we spreken over intakegesprekken, bedoelen we dat er op een verkennende manier wordt

gesproken met kandidaten over hun individuele situatie. Dit kan variëren van de noodzaak van een loopbaantraject tot een assessment of andere vormen van ondersteuning. Kortom, we streven naar maatwerk waarbij de individuele behoeften van de medewerker centraal staan.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

83

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2027 - Paragraaf 1.2.1. - blz 4

Vraag:

Wat moet er beter in de huidige manier van werken rondom talent en loopbaan ontwikkeling?

Antwoord:

Op dit moment ontbreekt er in de huidige werkwijze consistent en daadkrachtig aandacht voor zowel talent- als loopbaanontwikkeling, zowel vanuit de medewerkers zelf als vanuit het management. Een gewenste verbetering die we graag willen realiseren via dit programma, is het implementeren van een structurele aanpak voor talent- en loopbaanontwikkeling, waar zowel medewerkers als het management actief bij betrokken zijn. Hierdoor streven we naar een omgeving waarin deze aspecten consequent worden aangepakt en waar medewerkers gestimuleerd worden om hun talenten te ontwikkelen en hun loopbaan doelgericht vorm te geven.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

84

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2029 - Paragraaf 1.2.1. - blz 4

Vraag:

Op welke termijn gaat het programma zich ook richten op externe loopbaanontwikkeling?

Antwoord:

De focus van dit programma ligt op interne talentontwikkeling. Het behouden en ontwikkelen van talenten van de eigen medewerkers. Alleen in incidentiele gevallen, indien het duidelijk wordt dat er intern geen match te

maken is, wordt er naar externe loopbaanontwikkeling gekeken. Hier kunnen we niet spreken van strakke termijnen en zal per medewerker moeten worden bekeken.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
85

Onderwerp:
Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2034 - Paragraaf 1.2.1. - blz 4

Vraag:
U geeft aan dat het programma bedoelt is voor alle medewerkers op alle niveaus. Betekent het ook senior management en directie?

Antwoord:
Ja, dat klopt.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
86

Onderwerp:
Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2030 - Paragraaf 1.2.3. - blz 5

Vraag:
Wat zoekt de Provincie Noord-Brabant in een leverancier voor talent - en loopbaanontwikkeling?

Antwoord:
Een betrouwbare partner die meewerkt en meedenkt in de ontwikkeling van talent -en loopbaanontwikkeling binnen de provincie. Wij zoeken een partner die een hoge mate aan kwaliteit in de gesprekken en de rapportages kan leveren zodat er impact wordt gemaakt op de talent -en loopbaanontwikkeling van de medewerkers.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
87

Onderwerp:
Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2023 -

Paragraaf 4.3.3. - blz 25

Vraag:

Bij kwaliteitscriterium 3 vraagt u om 3 producten uit te werken: 1. Potentieel- of ontwikkelassessment, 2. Een Talentpaspoort, 3. Een complete rapportage. In hoeverre verwacht u fysieke onderdelen voor het Potentieel- of ontwikkelassessment? Of volstaat het om hier alleen een online assessment voor in te zetten?

Antwoord:

Wij verwachten van een assessment ook het rollenspel en een gesprek met een arbeidspsycholoog. Een online assessment alleen volstaat niet.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

88

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2024 - Paragraaf 4.3.3. - blz 26

Vraag:

Onder de vormvereisten wordt aangegeven dat het rapport maximaal 2 A4 mag bevatten in het lettertype Arial 10. Gaat u ermee akkoord dat we het rapport aanleveren in het standaard lettertype format dat hoort bij de rapporten van onze leverancier?

Antwoord:

Niet akkoord omdat er een verschil in grootte is per lettertype. Hierdoor kan er een ongelijkheid ontstaan als er verschillende lettertypes worden toegepast.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

89

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2025 - Paragraaf 5.2.3. - blz 30

Vraag:

Het delen van het talenten paspoort op het intranet vraagt naar alle waarschijnlijkheid om specifieke data privacy checks. Is de Provincie Noord-Brabant zich daarvan bewust en wat is hun visie daarop?

Antwoord:

Ja, hier zijn wij ons van bewust. Dit handelen wij intern af.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

90

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2028 - Paragraaf 5.2.3. - blz 30

Vraag:

Een digitaal talentenpaspoort dient een koppeling te hebben naar het Insights profiel. Kunt u nader toelichten op welke manier dit volgens u dient te worden gerealiseerd? Dienen er bv inhoudelijke elementen van het Insights profiel (bv grafische profielen) automatisch te worden geupload naar het paspoort?

Antwoord:

Nee, het automatisch uploaden is niet noodzakelijk. Met een koppeling bedoelen wij een verwijzing of een korte samenvatting ervan als onderdeel van het digitaal talentenpaspoort.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

91

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2031 - Algemeen

Vraag:

Hoeveel aanbieders gaan een offerte uitbrengen schat u in?

Antwoord:

Wij hebben geen contact met leveranciers en kunnen dus geen schatting geven. Maar wij hopen op minimaal 3 offertes.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Proces

Ref.nr.

92

Onderwerp:

Beschrijvend document EA Talent -en loopbaanontwikkeling 05-10-2032 - Algemeen

Vraag:

Hoe en waar dient de coaching plaats te vinden? Fysiek op locatie Provincie huis of op locatie coach? En staat de Provincie Noord-Brabant ook open voor hybride coaching (combinatie fysiek en online)?

Antwoord:

Bij voorkeur fysiek. Hybride afspreken is een optie en afhankelijk van traject.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

93

Onderwerp:

Bijlage 3 Prijzen blad

Vraag:

Wat is de geografische spreiding van medewerkers van de Provincie? (aanneme van ons is dat overgrote merendeel van de medewerkers binnen de Provincie grenzen woont).

Antwoord:

Dat klopt. Het merendeel woont in en rond de Provincie Noord-Brabant.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

94

Onderwerp:

NVI 1, vraag 61

Vraag:

"Opdrachtgever schrijft in haar antwoord: ""Een psycholoog is een vereiste voor het uitvoeren van de ontwikkel- en potentieel assessments. Dit zijn ander soortige assessments waarbij door de NIP registratie wordt gewaarborgd dat de opdrachtnemer op een adequate wijze advies over gedragstesten kan geven en deze vanuit een wetenschappelijk oogpunt weet te interpreteren en te vertalen naar de medewerker."" Inschrijver betwist dat alleen de NIP registratie, danwel een gelijkwaardige registratie, ertoe zal leiden dat er op een adequate wijze advies over gedragstesten kan worden gegeven en deze vanuit wetenschappelijk oogpunt weet te interpreteren en te vertalen naar medewerker. Ook een afgestudeerd psycholoog zonder deze registratie beschikt over deze capaciteiten en vaardigheden. Wat voor Opdrachtgever dus belangrijk is, zo begrijpt Inschrijver, is dat er dus op een adequate wijze

advies over gedragstesten kan worden gegeven en deze vanuit wetenschappelijk oogpunt weet te interpreteren en te vertalen naar medewerker. Zou u vanuit die gedachte dan ook uw geschiktheidseis willen herformuleren en aanpassen? Zo nee, waarom niet?"

Antwoord:

Nee, dit kunnen wij niet aanpassen omdat wij waarde hechten aan de borging van de vakbekwaamheid door opleiding en ervaring in het vakgebied.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
95

Onderwerp:
NVI 1, vraag 33

Vraag:

De eis die u stelt, rondom een NIP registratie is een disproportionele eis, nu dergelijke assessments ook zonder een dergelijke registratie op een wetenschappelijke verantwoorde wijze kunnen worden uitgevoerd, waarmee diverse geschikte bedrijven ongewenst uitgesloten worden. Er wordt door uw huidige formulering (namelijk een registratie, of registratie die gelijkwaardig is aan een NIP registratie) van uw geschiktheidseis geen gelijke toegang geboden aan ondernemingen die functioneel gelijkwaardige dienstverlening aanbieden en daarmee is er sprake van een discriminatoir subgunningscriterium. Bent u bereid deze eis rondom registratie, danwel een gelijkwaardige registratie, te laten vervallen, danwel anders te verwoorden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

In onze trajecten hechten we waarde aan de samenwerking met een geregistreerde arbeidspsycholoog. We hebben besloten om deze eis niet te laten vallen of te herformuleren. We realiseren ons dat dit de groep potentile inschrijvers kan beperken, maar we zijn van mening dat er voldoende belangstelling is, zodat er toch voldoende concurrentie kan ontstaan.

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
96

Onderwerp:
NVI 1, vraag 33

Vraag:

U schrijft bij antwoord op vraag 33 NVI: "De aanbestedende dienst staat een

gelijkwaardige registratie toe conform paragraaf 3.5.5. van het beschrijvend document." Inschrijver is van mening van een gelijkwaardige registratie niet aantoonbaar is, en meent dat het op de weg van Opdrachtgever had gelegen, om conform advies 668 van Commissie van Aanbestedingsexperts, de voor Opdrachtgever relevante uitgangspunten van deze registratie in de aanbestedingsstukken had opgesomd of op welke wijze het bewijs van voldoen aan de relevante eisen (lees registratie) door Inschrijver kan worden geleverd. Er is namelijk naar onze mening geen enkele registratie gelijkwaardig aan het NIP registratie. Graag verzoekt Inschrijver aanbesteder om toe te lichten hoe, en conform welke uitgangspunten, Inschrijver aan de eis rondom gelijkwaardige registratie kan voldoen. Zou aanbesteder deze toelichting kunnen geven? Zo nee waarom niet?

Antwoord:

"Advies 668 van de CvA gaat naar mening van de aanbestedende dienst over het toekennen van meer punten bij het in bezit zijn van een bepaald keurmerk. Dit is niet van toepassing op betreffende aanbesteding omdat wij geen punten toekennen aan de NIP registratie of vergelijkbaar maar dit vereisen. Er is dus geen sprake van een discriminator subgunningscriterium.

Daarnaast is in HvJ 12 juli 2018, ECLI:EU:C:2018:568, bepaalt dat de inschrijver die gelijkwaardige producten, dan wel onderdelen aanbiedt tevens bewijs dient aan te leveren dat de aangeboden producten, dan wel onderdelen gelijkwaardig zijn. De bewijsmiddelen dienen de aanbestedende dienst in staat te stellen om te beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van gelijkwaardigheid. De aanbestedende dienst hoeft deze uitgangspunten dus niet toe te lichten. Dit geldt niet alleen voor technische specificaties, maar geldt ook voor dergelijke registraties, zie Memorie van Toelichting van art. 2.96 Aw. De ondernemer dient te bewijzen dat de voorgestelde maatregelen op het gebied van gelijkwaardigheid voldoen aan de gestelde normen. "

Percelen: P1 Perceel 1
Beantwoord op: 18 okt. 2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
97

Onderwerp:
NVI 1, vraag 33

Vraag:

In lijn met de vorige vraag. Niet de registratie an sich, maar het vereiste kennis- en expertiseniveau is relevant in de uitvoering van de werkzaamheden. Kunt daarom bevestigen dat als de betreffende assessments worden uitgevoerd door een afgestudeerd psycholoog met ruime ervaring in het afnemen van assessments, die niet NIP geregistreerd is, er ook is voldaan aan een gelijkwaardige registratie zoals door u omschreven in 3.5.5. Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zoals u stelt wordt er nog niet voldaan aan de gelijkwaardigheid van een NIP registratie. Echter klopt het wel dat een bepaalde mate aan kennis -en expertiseniveau van belang is voor de uitvoering van de werkzaamheden. De NIP registratie waarborgt een bepaalde mate van vakbekwaamheid. Deze vakbekwaamheid wordt bepaald door de voorwaarden zoals gesteld in Registratiereglement Arbeid- en Organisationspsycholoog NIP.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

98

Onderwerp:

NVI 1, vraag 33

Vraag:

U schrijft in antwoord op vraag 33 NVI 1, dat er een arbeidspsycholoog (NIP- geaccrediteerd professional) betrokken moet zijn bij het afnemen van een ontwikkel- en/of potentieelassessment. Inschrijver is van mening dat een dergelijke registratie niet noodzakelijk is voor het kwalitatief op een juiste (wetenschappelijke) wijze uitvoeren van de betreffende assessments. Een dergelijke registratie leidt er ook niet per definitie toe dat de assessments op kwalitatief hoger niveau worden uitgevoerd. Het is alleen de betreffende werkwijze die kwalitatief van toegevoegde waarde kan zijn. Niet een registratie an sich. Het ligt dus voor de hand om eisen te stellen rondom de werkwijze, maar niet rondom een enkele registratie. Heeft u wellicht met deze eis willen bewerkstellingen dat er een bepaalde werkwijze moet worden gevolgd? Kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, met het vereisen van een NIP registratie borgen wij niet een bepaalde werkwijze maar de mate van vakbekwaamheid. Wij zijn daarom van mening dat het uitvoeren van een ontwikkel- en/of potentieelassessment door een NIP geaccrediteerd professional wel degelijk invloed heeft op een juiste (wetenschappelijke) wijze uitvoeren van de betreffende assessments.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

99

Onderwerp:

NVI 1, vragen 16 en 19 en 22 en 57

Vraag:

Inschrijver leest in uw antwoord dat u ermee kunt instemmen dat als de

kandidaten (medewerkers van de Provincie) rechtstreeks 'hun' gegevens verstrekken aan de Inschrijver en die deze gegevens conform de AVG beheert, is de Provincie geen verwerkingsverantwoordelijke over deze gegevens en is de Inschrijver geen verwerker, maar zelf verwerkingsverantwoordelijke. Daar is Inschrijver het geheel mee eens. Vervolgens schrijft u: "Indien er toch persoonsgegevens door de Provincie verstrekt/doorgegeven worden aan de inschrijver, dan is de Inschrijver wel verwerker. Voorstel van de Inschrijver is akkoord, mits het bovenstaande aan de orde is. Feit blijft wel dat de Provincie ook persoonsgegevens (voor- en achternaam, mailadres) van een kandidaat aan de Inschrijver kan verstrekken. Dan is er wel weer een verwerkersovereenkomst nodig. De Provincie vindt het belangrijk om een toch een verwerkersovereenkomst af te sluiten om daarmee volledig gedekt te zijn en vrij te zijn in het verstrekken en/of ontvangen van persoonsgegevens. In de verwerkersovereenkomst kan beschreven worden dat de zuivere rol van verwerkingsverantwoordelijke en verwerker bij deze verwerking in de praktijk iets anders ligt. Het voorstel is om een verwerkersovereenkomst in overeenstemming met elkaar af te sluiten." Inschrijver kan u volgen in uw zienswijze, maar is Opdrachtgever het wel eens met Inschrijver dat de verwerking dan enkel beperkt is tot het overleggen van voor- en achternaam, mailadres, en de verwerking dus zeer beperkt is en ziet op enkel de aanmeldfase en niet de daarna uit te voeren dienstverlening van Inschrijver? Deelt u deze zienswijze, zo nee, waarom niet? Uiteraard kan dit na gunning dan met elkaar inhoudelijk worden ingevuld en de beperkte verwerking duidelijk te omschrijven in de af te sluiten verwerkersovereenkomst.

Antwoord:

Deze zienswijze wordt gedeeld door de provincie.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

100

Onderwerp:

NVI 1, vraag 14 (Beschrijvend document 7.2)

Vraag:

Wij begrijpen uw wens tot de aanwezigheid van een VOG, maar we kunnen de afgegeven VOG niet verstrekken (lees verwerken in de zin van de AVG). Wij kunnen u wel berichten dat er geen bezwaren zijn om de desbetreffende werkzaamheden uit te voeren, hetgeen in feite betekent dat er een VOG is afgegeven aan de in te zetten medewerker. Kortom aan de eis tot de aanwezigheid van de VOG van de betreffende medewerker kunnen we voldoen, maar aan de eis tot het overleggen van de VOG geven we graag een andere invulling. Dat kan zijn dat de betreffende medewerker de VOG zelf aan u overlegt, danwel dat wij verklaren dat er geen bezwaren zijn tot het uitvoeren van de dienstverlening. Is deze werkwijze voor u akkoord? Zo nee,

waarom niet?

Antwoord:

Het is akkoord om de VOG door de betreffende medewerker zelf te verstrekken.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

101

Onderwerp:

NVI 1, vraag 72

Vraag:

Inschrijver betwist dat er sprake is van een gezamenlijke verwerkersverantwoordelijkheid bij het afnemen van assessments door de door haar gebruikte werkwijze, en verzoekt Opdrachtgever hierover nader in gesprek te gaan na gunning. Inschrijver is namelijk van mening dat zij geheel verantwoordelijke is voor de uit te voeren dienstverlening, ook voor de assessments. Vanuit onze visie verstrekt Opdrachtgever mogelijk enkel aan Inschrijver de persoonsgegevens voor- en achternaam en emailadres, zoals ook door u benoemd in uw antwoorden op andere vragen 16 en 19 en 22 en 57. Hierna verzamelt Inschrijver zelf alle persoonsgegevens rechtstreeks bij de kandidaat. De kandidaat tekent vervolgens aansluitend het privacy statement van Inschrijver waarmee hij/zij precies inzichtelijk heeft hoe Inschrijver met persoonsgegevens omgaat. Het doel van het delen van de contactgegevens van de kandidaat is enkel en alleen bedoeld om Inschrijver in de gelegenheid te stellen om contact op te nemen met de kandidaat. De opdrachtgever verstrekt dan ook niet meer gegevens dan nodig is voor dit doel. Inschrijver heeft dus eigen, zelfstandige verantwoordelijkheden om met persoonsgegevens om te gaan, vanuit haar eigen context, conform haar eigen doel en middelen. Zij heeft ook de expertise om de assessments uit te voeren en is in deze uitvoering geheel zelfstandig en autonoom. Daarom betreft Opdrachtgever Inschrijver immers ook, omwille van haar eigen expertise. Er is derhalve geen sprake van een gezamenlijke verwerkersverantwoordelijkheid, waarbij t.a.v. de uitvoering van de dienstverlening (ook assessments) gezamenlijk doelen en middelen worden vastgesteld. In deze visie past een overeenkomst tot gezamenlijke verantwoordelijkheid dan ook niet en brengt de door Opdrachtgever verstuurd overeenkomst (gezamenlijke verantwoordelijkheid) ook een verdeling en vaststelling van verantwoordelijkheden met zich mee die niet strookt met de feitelijke situatie (en dit is voor Inschrijver om die reden dan ook bezwaarlijk). Afspraken dienen namelijk een uitvloeisel te zijn van de daadwerkelijke dienstverlening en samenwerking en niet meer of andere verantwoordelijkheden, verplichtingen of risico's met zich mee te brengen. Bent u dit met Inschrijver eens? Zo nee, waarom niet? Kunnen partijen na

gunning dit nader invullen aan de hand van de daadwerkelijke werkwijze?

Antwoord:

Akkoord om dit na gunning nader invulling te geven aan de hand van de daadwerkelijke werkwijze.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

102

Onderwerp:

beschrijvend document, 3.5.5 en 4.3.4

Vraag:

Met betrekking tot de gevraagde aanwezigheid van een NIP geregistreerd arbeids/organisatie psycholoog in het projectteam. Kunt u nader omschrijven welke rol deze volgens u dient te vervullen in het projectteam?

Antwoord:

Het gesprek voeren met kandidaten en adviserende rol over de uitkomsten van het potentieel -en ontwikkelassessment.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

103

Onderwerp:

NVI, vraag 40

Vraag:

Wij begrijpen dat u een maximum stelt aan het aantal leden van het projectteam. Kunt u bevestigen dat het aantal leden van het projectteam niet van invloed is op de beoordeling, maar dat het enkel en alleen gaat om de kwaliteit/expertise van de leden in het team? Met andere woorden iemand die bijvoorbeeld 6 leden heeft in het team kan niet een hogere score krijgen dan iemand die bijvoorbeeld 5 leden heeft, terwijl de kennis/expertise van deze leden gelijkwaardig is.

Antwoord:

Dat klopt. De grootte van het projectteam heeft geen invloed op de beoordeling van kwaliteit. Wel wordt uw toelichting beoordeeld op de mate waarin het realistisch is en de mate van diversiteit.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
104

Onderwerp:
beschrijvend document, 5.1

Vraag:

U geeft aan dat het Talent Ontwikkelprogramma tot doel heeft om alle medewerkers te ondersteunen in hun eigen persoonlijke ontwikkeling. Kunt u inzicht geven in de kenmerken van de populatie medewerkers van de Provincie Noord Brabant? Hierbij denken we onder andere aan gemiddelde leeftijd, gemiddeld opleidingsniveau en type functies per organisatieonderdeel/afdeling?

Antwoord:

Gemiddeld HBO+, gemiddelde leeftijd 45+, functies overwegend beleidsadviseur, projectmanager. Schaal 11 en hoger.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
105

Onderwerp:
Nota van Inlichtingen 1, vraag 40

Vraag:

Begrijpt Inschrijver het goed dat u in uw antwoord op vraag 40 met rapportage een beschrijving van de inrichting, de componenten en elementen van het assessment die aan bod komen bedoelt en dat deze maximaal 3 A4 mag bedragen? En begrijpen wij het goed dat het rapport over het assessment als onderdeel van de complete rapportage opgenomen dient te worden - waarbij geen restrictie aan het aantal A4 geldt?

Antwoord:

Ja, dat klopt.

Percelen: P1 Perceel 1

Beantwoord op: 18 okt. 2023

Label: Inhoud