

Nota van Inlichtingen 2 d.d. 16-april-2024

	Nota van Inlichtingen
Aanbestedende dienst:	IUC Belastingdienst
Aanbesteding:	Leer- en Ontwikkelprogramma Samen Gastvrij
Referentienummer:	IUC23-726

Nr.	Document / Bijlage	Pagina	Paragraaf / Eis	Vragen / Opmerkingen	Antwoord
1	Selectieleidraad Leer- en Ontwikkelprogramma Samen Gastvrij IUC23-726 vdef	7 en 8	2.1 Beschrijving van de opdracht (achtergrond en omvang en gewenste situatie)	Om de gewenste situatie verder handen en voeten te geven zoekt de aanbestedende dienst een partner die op strategisch niveau de gewenste ontwikkeling stimuleert en die op tactisch niveau diverse interventies en middelen ontwikkelt. Naast strategische en tactische activiteiten, is ook sprake van het operationeel uitvoeren/maken van interventies en middelen? En is er aanvullend een behoefte om interne betrokkenen (zoals bv ambassadeurs of leidinggevende) op te leiden in het zelf kunnen uitvoeren van interventies?	Ja, wens is om ook interventies uit te voeren en middelen te ontwikkelen. Tevens is de wens om medewerkers op te leiden om interventies zelf uit te kunnen voeren.
2	Selectieleidraad Leer- en Ontwikkelprogramma Samen Gastvrij IUC23-726 vdef	14	3.2.2. Technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid (kerncompetenties)	Gastvrijheid is zoals wij het begrijpen het thema waar binnen de aanbestedende dienst gedragingen aan zijn opgehangen voor de toekomstige situatie en gewenste stappen in cultuurverandering. Met als resultaat dat teams kunnen werken aan klant- en resultaatgerichtheid. Tevens wordt omschreven dat gastvrijheid gebruikt wordt als kapstok om interne samenwerking binnen teams te ontwikkelen en is gastvrijheid een onderdeel van het gewenste leiderschap. Wij zijn geen gastvrijheid specialist maar wel specialist in gedragsverandering zoals gewenst en noodzakelijk voor het succes van onze klanten. Gaat aanbestedende dienst akkoord om bij de aan te leveren referentie opdrachten voor Kerncompetentie 1 en 3 niet slechts te beperken tot gedragsverandering op het vlak van gastvrijheid, maar ook naar andere thema's te kunnen refereren om de kerncompetentie aan te tonen (zoals bv thema's en gedragingen rondom klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, menselijke maat, etisch handelen en wendbaarheid)? Daarmee aantonend dat opdrachtnemer de gevraagde expertise heeft om succesvol duurzame gedragsverandering te realiseren (dmv diagnose, ontwerpen/ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van gedragsinterventies).	Aanbestedende Dienst gaat niet akkoord met uw verzoek. De aanmeldingen zullen worden beoordeeld op kennis en ervaring met het vakgebied gastvrijheid.

3	Selectieleidraad Leer- en Ontwikkelprogramma Samen Gastvrij IUC23-726 vdef	14	3.2.2. Technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid (kerncompetenties)	Bij kerncompetentie 3 wordt gesproken over het organiseren en uitvoeren van interventies op minimaal 3 locaties bij 3 afzonderlijke gemeentes tegelijk. Is aanbestedende dienst ermee akkoord dat dit ook tegelijkertijd kan zijn bij andere decentrale én centrale overheden en publieke organisaties, en niet slechts bij gemeentes? Daarmee aantonend dat opdrachtnemer de gevraagde landelijke dekking bij relevante organisaties kan bieden.	Ter verduidelijking: het gaat bij deze kerncompetentie om drie locaties met enige geografische spreiding (binnen de gemeentegrenzen van 3 afzonderlijke gemeentes). Er is daarmee niet beoogd dat de interventie per sé bij een gemeente als voorbeeld van een decentrale overheid als opdrachtgever heeft plaatsgevonden. De interventie kan derhalve ook ten behoeve van een centrale overheid zijn uitgevoerd, geografisch binnen een gemeentegrens. Het gaat hier kortom om de geografische duiding, niet om een gemeente als opdrachtgever.
4	Selectieleidraad Leer- en Ontwikkelprogramma Samen Gastvrij IUC23-726 vdef	14	3.2.2. Technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid (kerncompetenties)	Bij kerncompetentie 4 wordt gesproken over het uitvoeren van 100 interventies per jaar. Gaat aanbestedende dienst ermee akkoord dat dit niet 100 interventies betreft binnen één opdracht en bij één opdrachtgever maar bij meerdere opdrachtgevers gedurende 1 jaar? Daarmee aantonend dat opdrachtnemer de schaal en organisatiekracht heeft om minimaal 100 interventies parallel in 1 jaar te kunnen uitvoeren met de juiste kwaliteit en impact?	Ja, 100 interventies bij meerdere opdrachtgevers/referenten is akkoord.
5	Bijlage 1.1 - Selectiecriteria - beoordeling IUC23-726 vdef 1	2	1.2. Ervaring in publieke sector	Betreffend de aanvullende selectiecriteria bij gelijke geschiktheid. Bij de Beoordelingsmethode voor ervaring in de publieke sector wordt gesproken over een score 3 bij decentrale overheid, een score 10 opnieuw bij decentrale overheid en een score 15 bij centrale en decentrale overheid. Mogen we aannemen dat de score 10 betrekking heeft op centrale en niet opnieuw decentrale overheid?	Uw constatering is juist, er is sprake van een schrijffout. De verdeling moet zijn: - decentrale overheid: 3 - centrale overheid: 10 - centrale en decentrale overheid: 15. Deze aanpassing zal worden doorgevoerd in de documentatie.
6	Bijlage 1.1 - Selectiecriteria - beoordeling IUC23-726 vdef 1	4	1.6. Ervaring met kwaliteit en continue verbetering	Betreffend de aanvullende selectiecriteria bij gelijke geschiktheid. Wat bedoeld aanbestedende dienst met het uitvoeren van continue kwaliteitsverbetering in de context van deze opdracht? Bedoeld aanbestedende dienst het uitvoeren van continue kwaliteitsverbeteringen aan de door aanbestedende partij uitgevoerde werkzaamheden (dus eigen kwaliteitsverbetering en continu verbeteren)? Of het uitvoeren van kwaliteitsverbetering en continu verbeteren bij aanbestedende dienst? Kan aanbestedende dienst hier wat meer toelichting geven opdat een juiste antwoord gegeven kan worden.	Het betreft hier een kwaliteitsverbetering van gastvrijheid bij de opdrachtgever ofwel de aanbestedende dienst, en niet bij de opdrachtnemer zelf.
7	Bijlage 9	1		Deze bijlage is als X genummerd.	Dit is een terechte constatering. De foute vermelding wordt hersteld met het publiceren van een nieuwe bijlage 9.
8	Bijlage 9	1		In de bijlage is abusievelijk opgenomen dat het de aanbesteding Teamuitjes IUC 22.611 betreft.	Dit is een terechte constatering. De foute vermelding wordt hersteld met het publiceren van een nieuwe bijlage 9.

9	Selectieleidraad	14	3.2.2	Is het toegestaan de Belastingdienst/CFD als referentie op te voeren?	Ja. Dat is mogelijk. De medewerkers die deelnemen in het projectteam of daar anderszins inhoudelijk direct bij betrokken zijn, zullen niet als contactpersoon namens Belastingdienst als referent optreden.
10	Selectieleidraad	22	5.1.3	Wordt een zelfstandige trainer (ZZP'er) die wordt ingezet voor het uitvoeren van trainingen als een onderaannemer gezien?	Er is een onderscheid tussen een 'gewone' onderaannemer die wordt ingezet voor uitvoeren van bijvoorbeeld trainingen en een onderaannemer die ook wordt gebruikt voor het voldoen aan de geschiktheidseisen. In dat geval dient deze (laatste) partij een UEA in te dienen. Is dat niet het geval dan is het een 'gewone' onderaannemer. Als bij Aanmelding de 'gewone' onderaannemer(s) al bekend is/zijn dan deze graag opgeven in de UEA. Let in dit verband op de bepalingen in de ARVODI over de inzet van onderaannemers.
11	Bijlage 7			Als er 1 referentie wordt gebruikt voor het aantonen van meerdere kerncompetenties moet dan deze referentie per kerncompetentie herhaald worden of vldoet eenmaal beschrijven van de referentie waarbij de kerncompetenties <u>duidelijk inzichtelijk worden gemaakt?</u>	Ter bevordering van de leesbaarheid wordt de Geïnteresseerde/Gegadigde verzocht de referenties per kerncompetentie afzonderlijke te vermelden en dus te herhalen.
12	Bijlage 1.1	1	1.4	U vraagt om ervaring met organisaties van een bepaalde omvang. We veronderstellen dat het hier het totaal aantal medewerkers van de organisatie betreft. Is dat correct?	Dat is correct. De tabel in de eerste kolom (onder 'vraag') van Bijlage 1.1, Nvl 1 onderdeel 1.4 licht in de opgenomen tabel toe welk aantal medewerkers welke omvang van de referentie-organisatie betreft. De tabel in de tweede kolom vermeldt onder 'beoordelingsmethode' hoe u welke punten behaalt bij meer of minder ervaring bij een organisatie van een bepaalde omvang. Zie in dit verband nog de antwoorden bij vraag 32.
13	Bijlage 1.1	3	1.5	U stelt hierbij "Heeft ervaring met de inzet van innovatie en technologie bij de dienstverlening". Wat verstaat u onder "ervaring met" ? Betreft dit innovatie en technologie in ontwikkelingsprogramma, de facilitaire/werkomgeving of anderszins?	Het gaat hier om ervaring met innovatie en/of technologie in de uit te voeren programma's, interventies en advisering. Binnen het programma gaat het om innovaties en/of technologie inzake de inhoud en de methode.
14	Bijlage 1.1	4	1.6	U stel hierbij "Heeft ervaring met kwaliteit in relatie tot gastvrijheid en de continue verbetering ervan in een corporate omgeving: Kwaliteit en continue verbetering." Kunt u verduidelijken wat u hiermee bedoelt? Wat verstaat u een onder een corporate omgeving (kantooromgeving, profit bedrijf, is de Rijksoverheid ook een corporate omgeving)?	Bij kwaliteit en continue verbetering denken wij aan toepassing van de PDCA-cirkel. Opdrachtnemer heeft deze cirkel toegepast. Corporate omgeving is een bedrijfsomgeving waar alle gangbare bedrijfsvoeringsdisciplines in voor komen, over meerdere locaties in NL.

15	Selectieleidraad	7	1,1	<p>1.Second tier supply Daarnaast kunnen andere (keten)partners zoals bijvoorbeeld een cateraar, schoonmaakbedrijf etc. in het kader van ketensamenwerking, onder dezelfde voorwaarden en tarieven een Raamovereenkomst met Odrachtnemer sluiten (vorm van "second tier supply").</p> <p>Kunt u aangeven hoeveel aanvragen u hierin verwacht? Zijn hier nog beperkingen aan in tijd en euro's</p>	<p>Dit is nog niet bekend. Onze ervaring hiermee is vooralsnog op kleine schaal. Als het programma succesvol is, dan zijn er second tier supply-mogelijkheden. Dit zal altijd gaan in goed overleg. Bedoeling is om eerst resultaten te behalen bij aanbestedende dienst.</p>
16	Selectieleidraad	7	2,1	<p>Het resultaat van het geheel is teamontwikkeling; samen werken aan gastvrijheid is werken aan het team. Inmiddels wordt gastvrijheid gebruikt als kapstok om interne samenwerking binnen teams te ontwikkelen. Gastvrijheid is daarmee niet alleen een waarde horende bij de dienstverlening naar klanten, maar ook horende bij interne organisatieontwikkeling. Gastvrijheid als onderdeel van gewenst leiderschap. (pagina7).</p> <p>In de vereiste competenties vraagt u bij competentie 1: Het ontwikkelen en uitvoeren van een leer-ontwikkel programma op het gebied van gastvrijheid in een organisatie met minimaal 2500 medewerkers. Het programma moet minimaal bestaan uit: Het stellen van een diagnose, ontwerpen/ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van een verandering op het gebied van gastvrijheid. Bedoelt u hier met gastvrijheid de kapstok voor interne samenwerking naar klanten en een onderdeel van Leiderschap, waar u over spreekt op pagina 7?</p>	<p>Ja, dat is correct.</p>
17	Selectieleidraad	17/18	3,6 en 3,7	<p>Er staat dat we Bijlage 7 referentieformulier dienen in te leveren bij aanmelding (30 april). Is dit correct?</p>	<p>Ja, dit is correct.</p>

18	Selectieleidraad	17/18	3,6 en 3,7	<p>Klopt het dat we, indien door bij de aanmeldfase, binnen 5 dagen de bewijsstukken waarachter staat verificatie t.w: GvA,Verklaring BD, Inschrijving in het nationale beroeps- en handelsregister, Bijlage 9 Verklaring onderaanneming, Bijlage 8 verklaring beschikbaarheid, aan moeten leveren? op pagina 5 staat invullen en bijvoegen in Tendered bij aanmelding: bijlage 6,7,8,9 en UEA. Kunnen jullie hierover duidelijkheid geven?</p>	<p>Wellicht dat u doelt op de tabellen op pagina 3 van de Selectieleidraad? Op pagina 5 troffen we dit niet aan.</p> <p>Uitgaande van pagina 3: Uw constatering is terecht, excuus voor eventuele verwarring t.a.v. bijlage 8-9. Het is als volgt:</p> <p>Bij Aanmelding indienen: - UEA - Bijlage 6 Rusland-verklaring - Bijlage 7 Referenties</p> <p>Bij Verificatie: - GVA - Verklaring Belastingdienst - Inschrijving KvK - Bijlage 8 - Bijlage 9</p> <p>Ook moet u uw claims t.a.v. de Selectiecriteria gemotiveerd en overtuigend kunnen onderbouwen.</p>
19	Inschrijffase			<p>Kun u meer helderheid geven over wat er wordt verwacht tijdens de inschrijffase? Welke documenten, welk tijdbestek en welke afweging wordt er dan nog gemaakt?</p>	<p>In de aanbesteding wordt gekozen voor gunning op basis van beste prijs-kwaliteitverhouding (BPKV). Er worden geen varianten toegestaan. Er zal mogelijk nog een verduidelijking c.q. aanscherping van de scope en inhoud kunnen worden opgegeven met nadere eisen en wensen op de dienstverlening. Op de invulling van de wensen zal dan worden beoordeeld en de gunning plaatsvinden (gunningscriteria).</p> <p>De planning/het tijdbestek van de aanbesteding kunt u terugvinden in de Tenderedomgeving onder het Dashboard en termijnen.</p>
20	selectieleidraad	7	2.1	<p>U beschrijft mooi dat bij een deel de vonk is overgeslagen, een deel een vlammetje en een deel nog niet. Kunt u aangeven wat de percentages zijn? En kunt u aangeven wat de reden is bij de mensen die nog niet meegegaan in de beweging?</p>	<p>We kunnen geen percentages geven. De beweging wordt steeds groter en dat is zoals een verandering gaat. Mensen en teams hebben hun eigen redenen om niet (als eerste) mee te gaan in de beweging. Er is bijvoorbeeld wel eerste interesse gewekt.</p>

21	selectieleidraad	7 en 8	2.1	<p>U beschrijft veel middelen die al ontwikkeld zijn: gastvrijheidskalenders, gastvrijheidsspel, visieboekje, podcasts en een platform voor de ambassadeurs om elkaar te inspireren. En: Visieboekje/werkboekje Samen Gastvrij Poster met gedragingen en theorie Poster met gastvrije afspraken Gastvrijheidskalender Spel gastvrije mindsetters: complimentenkaarten, vraagkaarten en stellingkaarten</p> <p>Om hier goed op aan te kunnen sluiten en een gelijk speelveld met de huidige leverancier te creëren zouden we daar graag meer info over hebben. Kunt u het een en ander delen (mogen ook voorbeelden zijn uiteraard)? Belangrijk is minimaal uw visie op service, servicetaal (gastvrije afspraken) etc.</p>	<p>Hierbij treft u twee voorbeelden, een paar kaarten uit het spel gastvrije mindsetters delen en een poster voor het teamplan. (zie bijlagen A.1-2 bij Nvl 2)</p>
22	selectieleidraad	7	2.1	<p>U beschrijft: Het resultaat van het geheel is teamontwikkeling; samen werken aan gastvrijheid is werken aan het team. Inmiddels wordt gastvrijheid gebruikt als kapstok om interne samenwerking binnen teams te ontwikkelen. Gastvrijheid is daarmee niet alleen een waarde horende bij de dienstverlening naar klanten, maar ook horende bij interne organisatieontwikkeling. Gastvrijheid als onderdeel van gewenst leiderschap.</p> <p>Vraag: wat is het gewenste leiderschap in relatie tot gastvrijheid?</p> <p>Vraag: hoe meet u de groei in teamontwikkeling?</p> <p>Vraag: Hoe is de gastvrijheid naar klanten verbeterd?</p> <p>Vraag: hoe meet u groei in gastvrijheid op dit moment?</p>	<p><u>Leiderschap</u>: leidinggevend kunnen het belang van gastvrijheid zelf uitdragen en hun teams daarop stimuleren.</p> <p><u>Meten</u>: Op dit moment is er een test op basis van de kernwaardes en de bijbehorende gedragingen. Deze wordt door de teams zelf ingevuld om te kijken hoe de score is en waar ontwikkelbehoefte ligt.</p> <p><u>Gastvrijheid verbeterd</u>: kunnen we nog niet objectief vaststellen. We horen wel positieve geluiden/verhalen.</p> <p>Hoe <u>meet</u> u de <u>groei</u> op dit moment: niet.</p>
23	selectieleidraad	14	3.2.2.	<p>U vraagt bij kerncompetentie 1: Het ontwikkelen en uitvoeren van een leer-ontwikkel programma op het gebied van gastvrijheid in een organisatie met minimaal 2500 medewerkers. Het programma moet minimaal bestaan uit: Het stellen van een diagnose, ontwerpen/ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van een verandering op het gebied van gastvrijheid.</p> <p>Vraag: Wij scheiden vaak de diagnose en de interventies. Mogen we meerdere referenties opvoeren om de subonderdelen zoals diagnose, ontwerpen etc. aan te tonen?</p>	<p>Ja. Referenties van alleen diagnose of interventies is mogelijk. Onze vraag is wel om de cirkel van diagnose, uitvoeren, meten en interventie integraal als hoofdaannemer uitgevoerd te hebben en 2 of meer onderdelen zelf te hebben verricht.</p>

24	selectieleidraad	22	5.1.4	<p>U beschrijft dat 'op verzoek' u kunt vragen dat bedrijven uit 1 groep die inschrijven, kunnen aantonen dat dit conform deze 3 eisen is gebeurd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig en onafhankelijk van de andere inschrijver (die deel uitmaakt van dezelfde groep) hebben opgesteld; - de eerlijke mededinging aantoonbaar volledig hebben geëerbiedigd; - de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen. <p>Vraag: kunt u bevestigen dat er geen sprake van onafhankelijke inschrijvingen door twee tot hetzelfde concern behorende entiteiten is, in het geval door deze twee inschrijvers (geheel of gedeeltelijk) gebruik wordt gemaakt van dezelfde IT systemen?</p>	<p>Het uitgangspunt is dat een ondernemer bij maximaal één aanmelding betrokken mag zijn zoals vermeld in Paragraaf 5.1. Daarnaast is het het uitgangspunt, en ligt het het meest voor de hand, dat er geen twee maatschappijen binnen een groep inschrijven. Mocht dit laatste toch het geval zijn, dan moet hetgeen aangetoond worden conform paragraaf 5.1.4. De doelstelling van een aanbesteding is dat Gegadigden/Inschrijvers concureren met elkaar. Gegadigden/Inschrijvers zijn daarom op geen enkele wijze betrokken bij een Aanmelding/Inschrijving van een andere Gegadigde/Inschrijver en hebben daar geen inhoudelijke kennis van.</p> <p>Het is aan de betreffende Gegadigden/Inschrijvers om aan te tonen dat hieraan voldaan wordt (ondanks eventuele gezamenlijke IT systemen, data of kennisbank). Dit kan daarom per geval verschillen.</p>
25	selectieleidraad	22	5.1.4	<p>U beschrijft dat 'op verzoek' u kunt vragen dat bedrijven uit 1 groep die inschrijven, kunnen aantonen dat dit conform deze 3 eisen is gebeurd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig en onafhankelijk van de andere inschrijver (die deel uitmaakt van dezelfde groep) hebben opgesteld; - de eerlijke mededinging aantoonbaar volledig hebben geëerbiedigd; - de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen. <p>Vraag: kunt u bevestigen dat er geen sprake van onafhankelijke inschrijvingen door twee tot hetzelfde concern behorende entiteiten is, in het geval door deze twee inschrijvers (geheel of gedeeltelijk) gebruik wordt gemaakt van dezelfde data/kennisbank?</p>	<p>Zie het antwoord op vraag 24.</p>
26	selectieleidraad	22	5.1.4	<p>U beschrijft dat 'op verzoek' u kunt vragen dat bedrijven uit 1 groep die inschrijven, kunnen aantonen dat dit conform deze 3 eisen is gebeurd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig en onafhankelijk van de andere inschrijver (die deel uitmaakt van dezelfde groep) hebben opgesteld; - de eerlijke mededinging aantoonbaar volledig hebben geëerbiedigd; - de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen. <p>Vraag: kunt u bevestigen dat er geen sprake van onafhankelijke inschrijvingen door twee tot hetzelfde concern behorende entiteiten is, in het geval door deze twee inschrijvers (geheel of gedeeltelijk) gebruik wordt gemaakt van dezelfde referenties?</p>	<p>Zie het antwoord op vraag 24.</p> <p>Hier moet bij vermeld worden dat het wél mogelijk is dat dezelfde Opdrachtgever wordt gebruikt als referentie door de twee betreffende Inschrijvers/Gegadigden. Het is echter niet mogelijk dat twee Inschrijvers/Gegadigden dezelfde inhoudelijke ervaring gebruiken om te voldoen aan een kerncompetentie. In dat geval kan niet worden bewezen dat aan de technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid kan worden voldaan.</p>

27	selectieleidraad	22	5.1.4	<p>U beschrijft dat 'op verzoek' u kunt vragen dat bedrijven uit 1 groep die inschrijven, kunnen aantonen dat dit conform deze 3 eisen is gebeurd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig en onafhankelijk van de andere inschrijver (die deel uitmaakt van dezelfde groep) hebben opgesteld; - de eerlijke mededinging aantoonbaar volledig hebben geëerbiedigd; - de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen. <p>Vraag: kunt u bevestigen dat er geen sprake van onafhankelijke inschrijvingen door twee tot hetzelfde concern behorende entiteiten is, in het geval dezelfde passages in de inschrijving van deze twee inschrijvers (geheel of gedeeltelijk) voorkomen?</p>	Zie het antwoord op vraag 24.
28	selectieleidraad	22	5.1.4	<p>U beschrijft dat 'op verzoek' u kunt vragen dat bedrijven uit 1 groep die inschrijven, kunnen aantonen dat dit conform deze 3 eisen is gebeurd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig en onafhankelijk van de andere inschrijver (die deel uitmaakt van dezelfde groep) hebben opgesteld; - de eerlijke mededinging aantoonbaar volledig hebben geëerbiedigd; - de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen. <p>Vraag: kunt u bevestigen dat er geen sprake van onafhankelijke inschrijvingen door twee tot hetzelfde concern behorende entiteiten is, in het geval deze twee inschrijvers dezelfde bestuurder hebben?</p>	<p>Zie het antwoord op vraag 24.</p> <p>Inschrijvingen/Aanmeldingen dienen wel onafhankelijk tot stand te komen inclusief het invullen en ondertekenen van het UEA. Het UEA wordt ondertekent door de natuurlijke persoon die Inschrijver/Gegadigde rechtsgeldig mag vertegenwoordigen.</p>
29	selectieleidraad		algemeen	Kunt u bevestigen dat de inschrijving anoniem moet zijn zodat de beoordeling zo objectief mogelijk gebeurt?	De aanmelding is niet anoniem.
30	selectiecriteria	1	1.1	Wat is het verschil tussen aantal interventies en aantal ontwikkelprogramma's? Kunt u bevestigen dat aantal interventies bv een podcast, boekje, training etc. zijn. En dat dit bv onderdeel is van 1 groot ontwikkelprogramma bij 1 klant?	Ja. Een ontwikkelprogramma loopt over langere termijn en heeft een strategische doelstelling. Een interventie loopt over kortere termijn en dient het strategische doel. Een interventie is onderdeel van een programma.
31	selectiecriteria	2	1.2	Moet bullet 1 niet centrale overheid zijn? staat 2 keer decentraal.	Zie het antwoord bij vraag 5.

32(1)	selectiecriteria	3	1.4	<p>Dit onderdeel is heel complex en gaat heel veel van inschrijver vragen. Hieronder onze vragen en suggesties:</p> <p>(1) Klopt de eerste tabel wel? (2) Moet de laatste categorie niet > 2500 zijn?</p> <p>(3) En kunt u uitleggen waarom deze slechts 1 punt krijgt, terwijl juist ervaring in bedrijven > 2500 wordt gevraagd?</p>	<p>Uw vraag bestaat uit meerdere subvragen. Er zal geprobeerd worden de antwoorden volgordevol te geven onder toevoeging van een nummering:</p> <p>1-2) De eerste tabel is aangepast bij publicatie van Nvl 1 en de daarbij herstellende bijlage 1.1:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th># medewerkers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eenmanszaak& Micro</td> <td>≤ 10</td> </tr> <tr> <td>Klein</td> <td>11 t/m 50</td> </tr> <tr> <td>Middel</td> <td>51 t/m 250</td> </tr> <tr> <td>Groot-1</td> <td>251 t/m 1250</td> </tr> <tr> <td>Groot-2</td> <td>1251 t/m 2500</td> </tr> <tr> <td>Groot-3</td> <td>2501 ≤</td> </tr> </tbody> </table> <p>3) Als u ervaring heeft met een bedrijf met meer dan 2500 medewerkers (Groot 3) krijgt niet 1 (één) punt, maar 2 respectievelijk 5 punten. Naarmate u meer ervaring heeft (2-4) dan wel 5 of meer krijgt u per type bedrijf meer of minder punten. De Belastingdienst heeft een inschatting gemaakt waar de ervaring het meest waardevol is.</p>	Type	# medewerkers	Eenmanszaak& Micro	≤ 10	Klein	11 t/m 50	Middel	51 t/m 250	Groot-1	251 t/m 1250	Groot-2	1251 t/m 2500	Groot-3	2501 ≤
Type	# medewerkers																		
Eenmanszaak& Micro	≤ 10																		
Klein	11 t/m 50																		
Middel	51 t/m 250																		
Groot-1	251 t/m 1250																		
Groot-2	1251 t/m 2500																		
Groot-3	2501 ≤																		
32(2)				<p>(4) En betekent dit dat we om aan de maximale punten te komen we 8 van onze klanten moeten inlichten?</p> <p>(5) En klopt het punten aantal? Wij komen op 46 punten.</p> <p>(6) Onze suggestie is het eenvoudiger te maken door met 1 referentie die het grootste is, gelijk ook de kleinere te belonen. Of is dit ook zoals u dat voor ogen heeft?</p>	<p>4) Allereerst gebruikt u bij de beantwoording Bijlage 1.2 (aangepast). Daarnaast kunt u gevraagd worden een onderbouwing aan te leveren voor de claim die u heeft gedaan bij het aangeven van uw ervaring bij de Selectiecriteria. Er zijn in totaal 5 categorieën waar u punten in kunt behalen. Het maximale scoort u als u 5 of meer ervaringen hebt met het aangegeven type bedrijf. In dat geval zou het kunnen zijn dat u 25 bedrijven ter onderbouwing van uw claim aanvoert als uw ervaring.</p> <p>5) De punten die u maximaal kunt behalen zijn: 1 5 9 15 5 In totaal betreft dit 35 punten. Wellicht dat u zich bij de telling nog baseert op de oude bijlage 1.1.?</p> <p>6) Uw suggestie is met interesse ontvangen en overwogen. Toch handhaven we de systematiek zoals deze bij Nvl 1 is</p>														

32(3)				<p>(7) In de 2e tabel: Wat bedoelt u met aantal maal uitgevoerd? Als we een training meer dan 5 maal hebben uitgevoerd bij 4 verschillende groottes van bedrijven, is. dat dan wat u bedoelt?</p> <p>(8) Onze suggestie is ook deze tabel eenvoudiger te maken bijvoorbeeld door punten op aantallen te krijgen en niet in combinatie gekoppeld aan omvang.</p>	<p>7) Er is inderdaad sprake van 2 tabellen: in de 1e en de 2e kolom. Dit is in de nieuw gepubliceerde bijlage 1.1. Wellicht dat deze publicatie van Nvl 1 al enigszins verhelderend is.</p> <p>Wat wordt beoogd is: als u minimaal interventies, ontwikkelprogramma's en tactisch/strategisch advies heeft gegeven bij 2-4 respectievelijk 5 of meer bedrijven u daarbij het corresponderende aantal punten behaald zoals dit in de tweede tabel in de tweede kolom is aangegeven.</p> <p>8) Uw suggestie is met interesse ontvangen en overwogen. De opzet zoals bij Nvl 1 gepubliceerd wordt gehandhaafd. Ter toelichting: het aantal trainingen e.d. wordt al gewaardeerd bij paragraaf 1.1 van bijlage 1.1. Het gaat er op dit aspect bij paragraaf 1.4 om dat de ervaring bij een organisatie van een bepaalde omvang ook er in kan zitten dat er sprake is van een andere dynamiek, problematiek of uitdaging. De ervaring bij een klein bedrijf is anders dan die bij het grootbedrijf.</p>
33	selectiecriteria	3	1.5	<p>Wat is voor u het verschil tussen innovatie en technologie. Vaak is dit namelijk gelijk. Kunt u bevestigen dat u dan de maximale score geeft?</p>	<p>Een innovatie is iets nieuws ten opzichte van de bestaande situatie bij de OG. Een innovatie kan bestaan uit een technologische toepassing, maar kan ook op sociaal gebied zijn zoals een innovatie inzake houding, gedrag en sociale omgang.</p> <p>Uw tweede vraag met de aangegeven veronderstelling wordt dus niet bevestigd.</p>
34	selectiecriteria	3		<p>De tabellen komen niet helemaal overeen met die in bijlage 1.2. Kunt u deze gelijk trekken?</p>	<p>Bij publicatie van Nvl 1 is per afzonderlijk bericht aangegeven dat de Selectieleidraad nog wordt aangepast op de nieuwe tabel. Verzuimd is om te vermelden dat dit ook bijlage 1.2 betreft als onderdeel van de Selectieleidraad. Ook deze bijlage 1.2 zal worden aangepast en bij deze Nota van Inlichtingen 2 als bijlage worden gepubliceerd.</p>
35	selectieleidraad		algemeen	<p>Kunt u toelichten hoe het proces na selectie verloopt aangezien u niet vraagt om tarieven etc. Volgt er nog een aparte gunningsfase?</p>	<p>Dat klopt, het proces is opgedeeld in 2 fasen: een selectiefase en een gunningsfase. Onder termijnen kunt u zien wanneer deze 2e fase start. Zie ook hoofdstuk 4 van de Selectieleidraad.</p>
36	selectieleidraad		algemeen	<p>Kunt u bevestigen dat u slechts 1 supplier selecteert waarmee u vervolgens verder onderhandelt?</p>	<p>Nee. Zie hoofdstuk 4 en 6 (6.5): het doel is om de tweede fase met 5 partijen te vervolgen. Na de gunningsfase zal de opdracht aan 1 partij gegund worden. Er vinden geen onderhandelingen plaats.</p>

37	selectieleidraad		algemeen	Kunt u iets meer over de te traineen doelgroep vertellen kwa opleidngsniveau	Grootste en eerste doelgroep is MBO-niveau. Er zijn ook doelgroepen op hoger niveau, maar die zijn in omvang kleiner.
----	------------------	--	----------	--	---