

Nota van inlichtingen 1 selectiefase Europese aanbesteding Arbeidsmarktcommunicatie

Bijlagen bij deze nota van inlichtingen:

- EA Arbeidsmarktcommunicatie Selectieleidraad NVI 1

Nr.	Document	Pagina	§ / art.	Vraag	Antwoord
1	Selectieleidraad	7	2.3	Welke uitdagingen worden specifiek ervaren bij het werven van DevOps-professionals en hoe kan de opdrachtnemer hierbij de meeste impact maken?	Opdrachtgever ervaart uitdagingen, voornamelijk omdat er veel concurrentie is en het aanbod schaars is. In de Selectieleidraad 2.3.2 schetst Opdrachtgever waar zij samen met Opdrachtnemer op wil inzetten. Voor beantwoording van de vraag hoe Opdrachtnemer hierbij de meeste impact kan maken doet Opdrachtgever juist een beroep op Opdrachtnemer.
2	Selectieleidraad	7	2.3.1	Welke specifieke KPI's en methodologieën zijn in de afgelopen jaren gebruikt om de effectiviteit van arbeidsmarktcampagnes te evalueren, en hoe worden deze gedeeld met de opdrachtnemer?	Doelstellingen in de afgelopen jaren waren het positioneren en laden van het werkgeversmerk en, per kalenderjaar, een concreet aantal te werven medewerkers. Het doel voor 2024 was om 75 medewerkers te werven. Voor het evalueren van Campagnes is met name gebruikgemaakt van informatie over (online) weergaven, bereik, clicks en/of sollicitaties. Omdat Opdrachtnemer het Campagnemanagement uitvoert heeft hij in belangrijke mate zelf online toegang tot de genoemde informatie. Voor zover Opdrachtgever beschikt over informatie die Opdrachtnemer niet heeft deelt Opdrachtgever die op een onderling afgesproken wijze.
3	Selectieleidraad	9	2.3.2	Welke bestaande systemen of tools worden momenteel gebruikt voor datagestuurde werken, en hoe kan de nieuwe opdrachtnemer hierin integreren?	Momenteel worden de functionaliteiten van de online communicatiekanalen van Opdrachtgever, als bedoeld in paragraaf 2.3.2 van de Selectieleidraad en in de eisen 6.2 en 6.3 van Bijlage C Programma van eisen (concept), gebruikt, en Google Analytics. Bij implementatie van de Overeenkomst krijgt Opdrachtnemer toegang hiertoe, conform Minimumeis 6.3 van Bijlage C Programma van eisen (concept).

4	Selectieleidraad	9	2.3.2	Hoe wordt de opdrachtnemer actief betrokken bij de strategische herijking en lange termijn doelen van EDSN, en welke samenwerkingservaringen zijn hierbij wenselijk?	Opdrachtgever heeft geprobeerd in de Selectieleidraad en in paragraaf 2.3.2 Bijlage C, Programma van eisen (concept), in de paragrafen 3 (contact) en 4 (advies) te concretiseren hoe de afstemming die Opdrachtgever voor ogen heeft er concreet uitziet. Opdrachtgever is voornemens Opdrachtnemer daaromtrent jaarlijks advies te vragen en daarover ieder kwartaal naar behoefte van gedachten te wisselen. De samenwerkingservaring die Opdrachtgever wenst is samenwerking met een Opdrachtnemer die zich opstelt als mede-eigenaar van de opgave waar EDSN voor staat, die als initiatiefrijke, uitdagende en creatieve gesprekspartner fungeert voor de bij EDSN betrokken medewerkers.
5	Selectieleidraad	9	2.3.2	Hoe is de huidige workflow voor het coördineren van campagnes ingericht, en welke verbeteringen ziet EDSN hier graag gerealiseerd?	De huidige workflow voor het coördineren van Campagnes ligt ten grondslag aan Bijlage C Programma van eisen (concept) en kan daaraan dan ook afgelezen worden. Paragraaf 3 van bijlage C geeft informatie over de afstemming die Opdrachtgever voor ogen heeft. Paragraaf 4 van bijlage C specificeert de door Opdrachtgever gewenste adviezen. Paragraaf 5 van Bijlage C benoemt de totstandkoming en uitvoering van de Campagneovereenkomst. Paragraaf 6 van Bijlage C beschrijft de Overige diensten, die ook voor Campagnes een onmisbare faciliterende rol vervullen. Paragraaf 7 van Bijlage C beschrijft de rapportage over Campagnes. EDSN heeft geen concrete verbeteringen in die workflow voor ogen maar staat uiteraard open voor verbeteringen als Opdrachtnemer daar ruimte voor ziet.
6	Selectieleidraad	9	2.3.2	Kan EDSN meer inzicht geven in de kenmerken en behoeften van de moeilijk te werven ICT-profielen om gerichte wervingsstrategieën te ontwikkelen?	Nee, dat kan EDSN niet. De ICT-profielen waar het om gaat worden genoemd in Selectiecriteria A, te vinden in hoofdstuk 6 van de Selectieleidraad. Opdrachtgever verwacht dat Opdrachtnemer de kenmerken en behoeften van deze groep kent en, voor zover nodig, verder in kaart brengt.

7	Selectieleidraad	10	2.3.2	Onder het kopje 'Overige diensten' schrijft u dat de Opdrachtnemer de online communicatiekanalen beheert die relevant zijn voor arbeidsmarktcommunicatie, waaronder de 'Werken bij'-site. Wat verwacht u van Opdrachtnemer t.a.v. het beheer van de websites? Gaat dit uitsluitend om het ontwikkelen en plaatsen van content, of ook het verder doorontwikkelen (development) van dergelijke websites indien relevant? Denk bijv. aan het ontwikkelen van nieuwe secties en functionaliteiten.	Tot het beheer van de online communicatiekanalen, waaronder werkenbijedsn.nl, behoort inderdaad het ontwikkelen van Content ervoor en het plaatsen van die Content. Het beheer omvat meer, conform Minimumeis 6.2 namelijk: "in ieder geval het plaatsen en redigeren van Content, het attenderen op en adviseren over ontvangen reacties, en het instellen en koppelen van Google Tag Manager." Het doorontwikkelen van websites in technische zin behoort er niet toe. Opdrachtgever heeft daarvoor een separate overeenkomst met een websitebouwer. Adviezen en uitgewerkte voorstellen van Opdrachtnemer kunnen wel (mede) ten grondslag liggen aan aanpassingen die door de websitebouwer in opdracht van EDSN worden uitgevoerd.
8	Selectieleidraad	10	2.3.3	Zijn er specifieke richtlijnen of beperkingen waarmee de opdrachtnemer rekening moet houden bij de coördinatie van media-inkoop naast de bestaande overeenkomsten van EDSN?	Er zijn geen bestaande overeenkomsten voor Media-inkoop, anders dan met het in paragraaf 2.3 van de Selectieleidraad bedoelde communicatieadviesbureau dat de Opdracht nu nog uitvoert. Als vraagsteller specifieke richtlijnen of beperkingen op het oog heeft wordt hij uitgenodigd om de vraag met verduidelijking voor de tweede Nota van Inlichtingen opnieuw in te dienen.
9	Selectieleidraad	10	2.3.3	Zijn er specifieke standaarden of voorbeelden van content (zoals video's of UX-design) die EDSN als referentie voor toekomstige campagnes ziet?	De afgelopen jaren heeft EDSN geïnvesteerd in het beeldconcept Werk vol energie. Dit heeft al geleid tot enige herkenbaarheid van EDSN. Opdrachtgever ziet dit beeldconcept als standaard, wil daarop voortborduren en dit dus doorzetten in de Content. De websites werkenbijedsn.nl en werkvolenergie.nl laten het gebruik van dit beeldconcept zien.

10	Selectieleidraad	12	2.5	Klopt het dat er een foutje staat in (tabel) rij 2032? De optelling klopt niet en wijkt af van de trend/ opbouw.	<p>Het klopt dat er een fout staat in de tweede tabel in paragraaf 2.5 van de Selectieleidraad. De waarden die bij 2032 getoond worden horen bij 2033 (geen vol kalenderjaar) en bevatten een onjuiste optelling, en de waarden voor 2032 ontbreken. De totaalbedragen zijn juist. Opdrachtgever zal de volgende wijzigingen (correcties) doorvoeren in paragraaf 2.5 van de Selectieleidraad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In de zin "Voor de jaren 2025 en 2032 is ingecalculeerd dat de dienstverlening slechts een deel van het jaar gevraagd wordt." wordt '2032' gewijzigd in '2033'. - In de bedoelde tabel wordt een rij tussengevoegd voor 2032 met dezelfde waarden als opgenomen voor 2031. In de eerste kolom van de rij waar nu '2032' staat wordt '2032' gewijzigd in '2033' en wordt de waarde in de eerste kolom gewijzigd van 150.000 in 75.000. <p>Met deze Nota van Inlichtingen wordt een aangepaste versie van de Selectieleidraad gedeeld.</p>
11	Selectieleidraad	12	2.5	Hoe worden de budgetten verdeeld over de verschillende onderdelen van de opdracht (bijvoorbeeld communicatieadvies, campagnemanagement, contentcreatie)?	<p>Opdrachtgever verwacht (op basis van het verleden) dat van de bedragen in paragraaf 2.5 van de Selectieleidraad onder de kop 'Waarde <u>exclusief advertentiekosten</u>' gemiddeld ongeveer 40% gemoeid zal zijn met vervaardiging en bewerking van content, en met ontwerpwerkzaamheden. De overige 60% zal naar verwachting gemoeid zijn met de overige dienstverlening (communicatieadvies, campagnemanagement, media-inkoop excl. advertentiekosten, overige diensten). Een verdere uitsplitsing acht Opdrachtgever niet goed mogelijk. Aan deze inschatting kunnen geen rechten ontleend worden, deze kan onder invloed van advies van Opdrachtnemer, keuzes van Opdrachtgever en beschikbare middelen wijzigen. Bij de start van de Overeenkomst zal communicatieadvies een wat groter aandeel hebben dan daarna.</p>

12	Selectieleidraad	26	4.2	Kunt u iets meer vertellen over hoe de verdere verloop na de selectie fase er uit ziet?	<p>Na de selectiefase volgt de gunningsfase, waarin EDSN de Opdracht zal gunnen aan de Inschrijver die de Inschrijving met de beste prijs-kwaliteitverhouding doet.</p> <p>De in paragraaf 4.2 genoemde gunningsleidraad zal de subgunningscriteria voor prijs en kwaliteit bevatten, hoe de Inschrijvingen ingediend moeten worden en hoe deze beoordeeld worden aan de hand van de subgunningscriteria. In de selectiefase ingediende referentiebeschrijvingen en scores voor Selectiecriteria hebben geen invloed op de gunning, iedere Inschrijver begint de gunningsfase 'op nul'. Met de gunningsleidraad worden Programma van eisen en concept-overeenkomsten meegestuurd.</p> <p>De stappen die achtereenvolgens gezet worden in de gunningsfase zijn: publiceren van de gunningsleidraad, de beantwoording van vragen in Nota's van Inlichtingen, het indienen van Inschrijvingen, de beoordeling van de Inschrijvingen (voor wat betreft de subgunningscriteria voor kwaliteit door een beoordelingscommissie), het versturen van de Voorlopige gunningsbeslissing, het sluiten van de Overeenkomst en de Wachtkamerovereenkomst.</p>
13	Selectieleidraad	30	5.4	Zijn er specifieke wensen qua geaccrediteerde ISO certificeringen die vereist zijn? Deze trof ik tot zo ver niet aan binnen de documenten.	<p>Opdrachtgever heeft geen certificering als Geschiktheidseis opgenomen, alle in de Aanbestedingsprocedure gehanteerde Geschiktheidseisen zijn opgenomen in de Selectieleidraad. Dat betekent dat een Gegadigde niet gecertificeerd hoeft te zijn om voor selectie en gunning in aanmerking te komen.</p>

14	Selectieleidraad	31	5.4.2.1	<p>Gezien de (budget)omvang van de aanbesteding lijkt deze mij bij uitstek geschikt voor het MKB. De eis voor de referenties (art. 5.4.2.1) dat deze uitgevoerd moeten zijn bij een bedrijf met een grootte van minimaal 250 werknemers is moeilijk te rijmen met het feit dat het voor MKB inschrijfbaar is, zeker gezien de hoeveelheid (vaak specifieke) eisen waaraan voldaan moet worden. Wil aanbestedende partij deze eisen vervangen voor: 'betrekking te hebben op een opdracht die is uitgevoerd voor een organisatie met minimaal 250 medewerkers, of een vergelijkbare organisatie als het ESN met minimaal 50 medewerkers'</p>	<p>Opdrachtgever neemt de voorstellen van de vraagsteller niet over.</p> <p>Dat de referent minimaal 250 medewerkers dient te hebben maakt dat de referent niet zoveel medewerkers hoeft te hebben als EDSN, maar wel een vergelijkbare schaal moet hebben. Een organisatie met 50 medewerkers heeft geen schaal die vergelijkbaar is met de schaal van EDSN.</p> <p>Opdrachtgever schat in dat een groot deel (mogelijk het grootste deel) van de <u>organisaties die minstens 250 medewerkers hebben en die vergelijkbare dienstverlening afnemen, hiervoor gebruikmaakt van dienstverleners die minder dan 250 medewerkers hebben en dus tot het MKB behoren</u>. Ook de huidige opdrachtnemer van EDSN behoort tot het MKB. Uit de vraag wordt ook niet duidelijk waarom MKB-bedrijven de gevraagde dienstverlening niet goed zouden kunnen uitvoeren voor bedrijven met minstens 250 medewerkers, dus moeilijk aan de Eis zouden kunnen voldoen.</p> <p>Vraagsteller verwijst naar specifieke eisen waaraan voldaan moet worden (en waaraan MKB-bedrijven niet of moeilijk zouden kunnen voldoen). Opdrachtgever leest in de vraag niet op welke Eisen dit betrekking heeft en waarom MKB-bedrijven daaraan moeilijk zouden kunnen voldoen en kan daarop dan ook niet inhoudelijk ingaan.</p>
----	------------------	----	---------	---	--

15	Selectieleidraad	31	5.4.2.1	In 5.4.2.1 wordt gesteld dat de onderneming met minimaal 250 medewerkers. In de Selectiecriteria (hfd. 6) D en F wordt echter gevraagd om 'een organisatie die software ontwikkelde en die daarbij voor de daadwerkelijke softwareontwikkeling minimaal 100 medewerkers in dienst had'. Klopt het dat voor D en F de eis van 250 medewerkers niet geldt?	Nee, dat klopt niet, ook dan geldt de eis van 250 medewerkers. Een organisatie die software ontwikkelt zal meer mensen in dienst hebben dan de medewerkers die zij in dienst heeft voor de daadwerkelijke softwareontwikkeling, net als EDSN. Zo'n organisatie zal mogelijk net als EDSN mensen in dienst hebben voor ondersteunende functies en staffuncties (inkoop, human resources management, communicatie, finance, enzovoort): dat zijn medewerkers die wel in dienst zijn, maar niet voor de daadwerkelijke softwareontwikkeling. Bovendien kan het zijn dat softwareontwikkeling niet de enige activiteit van de organisatie is. Een Gegadigde die aan dit Selectie criterium kan voldoen vult in Standaardformulier 06 Referentieverklaring per Selectie criterium dus niet alleen het aantal medewerkers van de referent in (minimaal 250), maar in de omschrijving ook het aantal medewerkers daarvan dat in dienst is voor de daadwerkelijke softwareontwikkeling (bij EDSN zijn dat de medewerkers in de pakweg 30 DevOps-teams, maar een organisatie kan de softwareontwikkeling anders georganiseerd hebben).
16	Selectieleidraad	33	6.1	Met betrekking tot de referenties; onze aanname klopt dat een opdrachtgever of case gebruikt mag worden voor meerdere selectiecriteria? Bijvoorbeeld onze case voor de Gemeente X zowel voor selectiecriteria 1 als 3.	Ja, dat klopt. Gegadigde kan een specifieke referentieopdracht voor iedere kerncompetentie en/of ieder Selectie criterium gebruiken als Gegadigde daarmee kan aantonen dat hij aan die kerncompetentie(s) en/of dat Selectie criterium (die Selectiecriteria) voldoet. Het is wel belangrijk dat in Standaardformulier 06 Referentieverklaring bij iedere kerncompetentie en ieder Selectie criterium in de omschrijving duidelijk wordt gemaakt waarom de referentieopdracht juist aan die kerncompetentie en/of dat Selectie criterium voldoet. Dat is immers nodig voor Opdrachtgever om vast te stellen of Gegadigde aan de kerncompetentie voldoet (dus voor selectie in aanmerking komt) en/of aan het Selectie criterium voldoet (dus welke score toegekend moet worden). Ten overvloede: het gebruik van meerdere referentieopdrachten voor één kerncompetentie of voor één Selectie criterium is niet toegestaan.

17	Bijlage C Programma van eisen	3-4	1.1	Wordt verwacht dat opdrachtnemers aanvullend onderzoek doen naar specifieke gebruikerseisen? Kunnen bestaande data en analyses worden gedeeld?	De vraagsteller verwijst naar Bijlage C, Minimumeis 1.1: "Inschrijver is bekend met en gaat door Inschrijving akkoord (...) de door Opdrachtgever gehanteerde waarderings- en beoordelingsmethodiek." Opdrachtgever begrijpt de vraag niet in het licht van die Minimumeis, kan uit de vraag ook niet opmaken waar deze anders naar zou kunnen verwijzen en kan de vraag dus niet beantwoorden. Het advies is om de vraag, zo nodig, verduidelijkt opnieuw in te dienen voor beantwoording in de tweede Nota van Inlichtingen.
18	Bijlage D EDSN one-pager			Hoe ziet EDSN de rol van arbeidsmarktcommunicatie binnen de bredere doelstelling van een toekomstbestendige energiemarkt?	De rol van Arbeidsmarktcommunicatie is belangrijk in het behalen van de doelstelling van een toekomstbestendige energiemarkt. Zonder (nieuwe) werknemers kan Opdrachtgever deze doelstelling niet behalen.

19	Standaardformulier 06 Referentieverklaring	4		<p>Onder het kopje 'Omschrijving referentieopdracht kerncompetentie 1' schrijft u dat we meer ruimte kunnen gebruiken dan in de tabel aanwezig is. Kunnen we er daarmee vanuit gaan dat er geen max. aantal pagina's wordt gesteld voor de referenties m.b.t. de kerncompetenties en de referenties m.b.t. de selectiecriteria?</p>	<p>Er wordt inderdaad geen maximum aantal pagina's gesteld voor Standaardformulier 06 Referentieverklaring of voor de afzonderlijke omschrijvingen daarin. De volledige tekst luidt: "U kunt meer ruimte gebruiken dan op dit moment in deze tabel aanwezig is <u>door de tabel te vergroten</u>." Ook vermeldt Standaardformulier 06 Referentieverklaring: "Het verwijzen in dit Standaardformulier naar (ongevraagde) bijlagen is niet toegestaan (...)". Gegadigde is dus verplicht om alle informatie over de referentieopdrachten in de tabellen van Standaardformulier 06 Referentieverklaring op te nemen; andere teksten en/of documenten worden niet in de toetsing betrokken. Opdrachtgever wenst daarnaast te benadrukken dat gevraagd is om omschrijving, waarmee <u>tekst</u> bedoeld wordt. Opdrachtgever wenst géén afbeeldingen te ontvangen in Standaardformulier 06 Referentieverklaring.</p> <p>Bovendien, Standaardformulier 06 Referentieverklaring is niet bedoeld om Opdrachtgever ervan te overtuigen dat Gegadigde de beste dienstverlener is, de inhoud ervan speelt geen rol in de gunningsfase bij het bepalen van de Inschrijving met de beste prijs-kwaliteitverhouding. Het is bedoeld om compleet maar zo helder en beknopt mogelijk te omschrijven waarom met de referentieopdracht aan de kerncompetentie of het Selectie criterium voldaan wordt. Opdrachtgever toetst per kerncompetentie en Selectie criterium aan de hand van de omschrijving of voldaan wordt (ja/nee), op basis van de Eisen, de kerncompetenties, de Selectiecriteria en de definities van de daarin gebruikte begrippen. Gegadigde is ervoor verantwoordelijk (en heeft er dus belang bij) dit helder en to-the-point duidelijk te maken in de omschrijvingen, opdat Opdrachtgever kan vaststellen of Gegadigde voldoet aan kerncompetentie of Selectie criterium.</p>
----	---	---	--	---	--