

Algemene informatie

Aanbesteding: HR-Adviesdiensten
Aanbestedende Dienst: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Referentie: -

Toelichting:

Vraag en antwoord

Ref.nr. **Onderwerp:**
1 Bijlage 2 - Programma van eisen HR-adviesdiensten SBB - 3.14

Vraag:

Onder 3.14 geeft u aan dat indien Opdrachtgever van mening is dat de aangeboden kandidaat/kandidaten geen match vormen met de Nadere Opdracht dan wel met de Opdrachtgever, Opdrachtnemer binnen 5 werkdagen nieuwe kandidaat/kandidaten aan Opdrachtgever zal aanbieden. Stel in het hypothetische geval dat ook de aangeboden kandidaten dan nog steeds geen match vormen met de Nadere opdracht, wat is hier dan het gevolg van? Moeten er dan weer nieuwe kandidaten worden aangedragen of betekent dit dat de Nadere opdracht dan niet uitgevoerd kan worden door de opdrachtnemer?

Antwoord:

Indien er geen match is met de aangeboden kandidaat voor een Nadere Opdracht heeft Opdrachtgever het recht om de Opdracht buiten de Raamovereenkomst uit te zetten bij een andere leverancier. De Nadere Opdracht zal dan niet worden uitgevoerd door Opdrachtnemer.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr. **Onderwerp:**
2 Bijlage 2 - Programma van eisen HR-adviesdiensten SBB - 3.10

Vraag:

Onder 3.10 geeft u aan dat opdrachtnemer verklaart akkoord te zijn met een exclusiviteitsperiode van de aangeboden kandidaat van tien (10) werkdagen na de offertedatum van de Nadere offerte. Onze adviseurs kunnen verschillende (lopende) opdrachten tegelijkertijd hebben. Wij nemen aan dat deze bepaling niet van toepassing is op reeds lopende opdrachten en alleen voor de tijd die in de Nadere offerte is opgenomen. Kunt u hiermee instemmen?

Antwoord:

De bepaling is niet van toepassing op reeds lopende opdrachten bij SBB. Dit geldt alleen voor de tijd die in de Nadere Offerte is opgenomen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

3

Onderwerp:

Bijlage 2 - Programma van eisen HR-adviesdiensten SBB - 3.8

Vraag:

Onder 3.8 geeft u aan dat het aangeboden tarief per dagdeel voor een trainer is all-in zoals in eis 3.7 beschreven. Klopt het dat eventuele cateringkosten uitgesloten zijn van het all-in tarief en voor rekening komen van de opdrachtgever?

Antwoord:

Dat klopt. Eventuele catering kosten zijn voor rekening van Opdrachtgever.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

4

Onderwerp:

Bijlage 2 - Programma van eisen HR-adviesdiensten SBB - 3.8

Vraag:

Onder 3.8 geeft u aan dat het aangeboden tarief per dagdeel voor een trainer is all-in zoals in eis 3.7 beschreven. Bij de opsomming onder 3.7 is niet eventuele zaalhuur vermeld. Indien training op locatie van opdrachtgever of opdrachtnemer plaatsvindt is dat duidelijk. Wie draagt de kosten van zaalhuur en als training op een externe locatie moet plaatsvinden?

Antwoord:

De kosten van zaalhuur zijn voor Opdrachtgever.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

5

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 4.3.1 Beoordeling financieel gunningscriterium - Voorwaarden invullen Prijsblad

Vraag:

U geeft over het prijsblad aan: Prijzen zijn aangeboden in Euro's, maximaal twee decimalen inclusief btw; Op het prijsblad zelf staat echter 'exclusief btw' vermeld. Waar moet inschrijver nu vanuit gaan?

Antwoord:

Inschrijver mag uitgaan van prijzen exclusief btw. Dit is aangepast in paragraaf 4.3.1. van de Aanbestedingsleidaad, zie "Aanbestedingsleidraad

HR-adviesdiensten_def_NvI_1"

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

6

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 3.4.3 Geschiktheidseisen: Technische en beroepsbekwaamheid - Voorwaarden referentieopdrachten

Vraag:

Als referentievoorwaarde stelt u dat de opdracht(en) een minimum opdrachtwaarde moet hebben van €100.000,00 (excl. btw);

Inschrijver heeft veel ervaring op alle van de volgende adviesgebieden: organisatiecultuur, organisatiestructuur en leiderschaps- en/of cultuurontwikkeling. interim-functies en adviseurs op het gebied van strategisch organisatieadvies binnen het HR-domein, betrekking hebbend op alle van de volgende adviesgebieden: organisatiecultuur, organisatiestructuur en leiderschaps- en/of cultuurontwikkeling.

De opdrachten die inschrijver heeft uitgevoerd, overstijgen gezamenlijk ruimschoots de minimum opdrachtwaarde van €100.000 (excl. btw). Echter, deze waarde is niet behaald binnen één enkele opdracht bij één opdrachtgever.

Kunt u bevestigen of dit voldoet aan de gestelde referentie-eis?

Antwoord:

Het voldoen aan de bovenstaande (kern-)competenties, toont u aan door het overleggen van referentieopdrachten. Voor elke competentie dient u te beschikken over één of meerdere referentieopdrachten.

De ervaring mag bij meerdere Opdrachtgevers opgedaan zijn. Zie aanpassing in "Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten_def_NvI_1"

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

7

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 3.4.2 Geschiktheidseisen: Financiële en economische draagkracht - Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering

Vraag:

Onder bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering vraagt u om een verzekering die de bedrijfsaansprakelijkheid ten opzichte van de aanbestedende dienst adequaat dekt, in ieder geval tot een bedrag van €1.250.000,00 per schadeveroorzakende gebeurtenis met een jaarmaximum van €2.500.000,00 voor directe schade. Wij nemen aan dat deze dekking alleen van toepassing is indien een uitgegeven advies tot directe schade leidt en niet de uitvoering van een advies door medewerkers van opdrachtgever tot directe schade leidt. Het handelen van medewerkers van opdrachtgever kan nl. leiden tot schade waar opdrachtnemer geen invloed op heeft. Kunt u hiermee instemmen?

Antwoord:

De bedragen waar u naar verwijst gaan over de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. U vraag lijkt echter te gaan over de aansprakelijkheid. Voor de aansprakelijkheid verwijst Opdrachtgever naar artikel 21 van de Algemene inkoopvoorwaarden diensten SBB 2020. Opdrachtgever bevestigt dat opdrachtnemer alleen aansprakelijk is voor handelingen waar opdrachtnemer zelf invloed op heeft.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.**Onderwerp:**

8 Aanbestedingsleidraad - 1.2.7 Contractvorm

Vraag:

U geeft aan dat in het voorkomend geval dat er geen geschikte aanbieding van Opdrachtnemer volgt, Opdrachtgever gerechtigd is om andere partijen te benaderen voor het uitbrengen van een offerte. Wanneer is een aanbieding volgens u niet geschikt?

Antwoord:

Een aanbieding is niet geschikt indien Opdrachtgever er geen vertrouwen in heeft dat de aangeboden kandidaat/ kandidaten de Nadere opdracht tot een door Opdrachtgever wenselijk niveau kan uitvoeren. Of indien er na een klikgesprek met een kandidaat geen match is met de aangeboden kandidaat. Dit zal ten alle tijden gemotiveerd worden door Opdrachtgever.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

9

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 1.1 De aanbestedende dienst

Vraag:

SBB draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van studenten. Hecht u er daarom waarde aan dat de inschrijver ervaring heeft op HR-gebied met betrekking tot duurzaamheid en hierin ook begeleiding kan bieden?

Antwoord:

Opdrachtgever hecht hier waarde aan, maar zal dit niet meenemen in haar beoordeling.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

10

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 1.1 De aanbestedende dienst

Vraag:

SBB draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van studenten. Acht u het daarom van belang dat de inschrijver gecertificeerd is volgens de MVO-prestatieladder?

Antwoord:

Opdrachtgever acht het niet van belang dat inschrijver gecertificeerd is volgens de MVO-prestatieladder.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

11

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad - 1.1 De aanbestedende dienst

Vraag:

SBB is opdrachtgever voor de aanbesteding voor adviesdiensten. Is er een cao van toepassing op SBB? Zo ja, welke is dit dan?

Antwoord:

CAO SBB is van toepassing, maar niet relevant m.b.t. deze uitvraag.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

12

Onderwerp:

Voorwaarden

Vraag:

Kunt u akkoord gaan met een maximale aansprakelijkheid gelijk aan de opdrachtwaarde?

Antwoord:

In afwijking van artikel 21.3 wordt de aansprakelijkheid per contractjaar beperkt tot driemaal het factuurbedrag(en) van desbetreffend contractjaar.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

13

Onderwerp:

Realisatie doelstellingen huidige raamovereenkomst

Vraag:

Kunt u aangeven welke doelstellingen zoals deze geformuleerd zijn in de aanbesteding van 2021 nog niet gerealiseerd zijn?

Antwoord:

Daar waar relevant zijn deze verwerkt in de aanbestedingsstukken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

14

Onderwerp:

Operationele processen

Vraag:

Pagina 10: Na de optimalisatie van de organisatie de afgelopen 2 jaar ligt de focus nu op borging en implementatie in de operationele processen. Welke operationele processen beschouwt u als cruciaal voor een succesvolle borging en implementatie?

Antwoord:

Samenwerking over de afdelingen heen is cruciaal om te komen tot een wendbare en werkbare organisatie. Duidelijke rol verantwoordelijkheid en inzicht in welke rollen er zijn (FUWA), dit proces is nagenoeg afgehandeld. Positionering van de (nieuwe) afdelingen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

15

Onderwerp:

Huidig cultuur- en leiderschapsprogramma

Vraag:

Pagina 10: SBB heeft in de afgelopen jaren een sterk cultuur- en leiderschapsprogramma neergezet. Kunt u de hoofdlijnen van het cultuurprogramma en de leiderschapsvisie delen?

Antwoord:

De leidende principes waarop de manier van sturen is gestoeld:

- In verbinding met onze omgeving
- Werkbaar en wendbaar
- Circulair samenwerken
- Leren en innoveren
- Collectieve sturing
- Consent in plaats van consensus
- Aandacht voor bedrijfsvoering | stafafdelingen
- Inspirerend leiderschap
- Balans tussen vertrouwen en kaders

Uit de cultuurscan kwamen duidelijk een aantal punten naar voren die we waarderen en willen behouden binnen SBB. Ons eigen “goud”. Belangrijk vinden we de passie die we hebben voor ons werk. Passie zorgt voor veerkracht. Om mee te kunnen bewegen met interne en externe veranderingen. Waardevol vinden we ook de aandacht die we hebben voor elkaar als mens en voor het leren en ontwikkelen. Dit laatste zit ook verankerd in onze eigen missie en visie.

De cultuurscan liet zien dat SBB zich verder kan ontwikkelen op het gebied van:

- snellere en efficiënte besluitvorming
- samenwerken over de afdelingen heen
- ontwikkelen van een feedbackcultuur

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

Onderwerp:

16 Consequenties krimp

Vraag:

Pagina 10: SBB bevat zich in een fase van krimp en ontwikkeling van dienstverlening. Wat zijn de verwachte personele consequenties?

Antwoord:

Dit is als zodanig beschreven in de aanbestedingsstukken. Nadere details worden gedurende de uitvoeringsperiode van de Raamovereenkomst met Opdrachtnemer gedeeld.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

17

Onderwerp:

Pagina 10: Werkbaarheid en wendbaarheid van stafafdelingen vergroten

Vraag:

Welke veranderingen zijn al doorgevoerd om de wendbaarheid te vergroten, en wat waren de resultaten?

Antwoord:

De primaire processen zijn geoptimaliseerd, de inrichting van de organisatiestructuur van zes kolommen om de werkbaarheid en wendbaarheid te vergroten, zie organigram vraag 29. De staf is hierin nog niet meegenomen. Zie ook het antwoord op vraag 15, er is veel aandacht geweest voor de uitkomsten vanuit de cultuurscan. Echter heeft een cultuurontwikkeling tijd en aandacht nodig en is de organisatie hier sinds november 2023 mee aan het werk gegaan.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

18

Onderwerp:

Terugkoppeling

Vraag:

Hoe vaak en op welke wijze verwacht SBB rapportages en evaluaties van de uitvoering van de opdracht?

Antwoord:

Zie hiervoor bijlage 9 - KPI's waarin vermeld is wanneer SBB rapportages verwacht. Daarnaast is dit ook in het PvE Eisen #4 opgenomen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

19

Onderwerp:

Samenwerking

Vraag:

Hoe ziet SBB de samenwerking met de opdrachtnemer? Wordt een vaste contactpersoon bij SBB toegewezen? Welke rol vervult de contactpersoon binnen SBB? Wat zijn de verwachtingen van de contactpersoon van de opdrachtnemer?

Antwoord:

Er zal een vaste contactpersoon van SBB zijn per Nadere Opdracht (zoals omschreven in het PvE Eisen #4). Daarnaast zal er vanuit SBB één centraal contactpersoon zijn voor het contractmanagement. Zie ook bijlage 9 -KPI's

en artikel 5 van "Bijlage 3 - Concept Raamvereenkomst_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

20

Onderwerp:

Aard en omvang van de te verwachten opdrachten

Vraag:

Welke opdrachten zijn de afgelopen twee jaar verstrekt en wat was hun omvang?

Antwoord:

De omvang van de verstrekte opdrachten is bedrijfsgevoelige informatie en zal niet worden gedeeld. De aard en omvang van de voorliggende opdrachten waren gebaseerd op de behoefte van Opdrachtgever.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

21

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.2 pagina 7

Vraag:

De huidige overeenkomst voor HR Adviesdiensten verloopt 04-07-2025 (ingegaan 05-07-2021). Welke partij betreft dit?

Antwoord:

Op dit moment heeft SBB een Raamovereenkomst met Combinatie Leeuwendaal Advies B.V. en Twynstra Gudde Holding B.V.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

22

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.3 pagina 7

Vraag:

De afgelopen jaren zijn belangrijke vernieuwingen doorgevoerd. De focus ligt nu op borging en implementatie in de operationele processen. Kan er inzicht gegeven worden in de belangrijke vernieuwingen van de afgelopen jaren? Wat houden deze concreet in, wat is het resultaat/ de status?

Antwoord:

Implementatie organisatiestructuur op primaire processen is afgerond. Inzicht in rollen en rol verantwoordelijkheid is afgerond (FUWA). Het proces i.h.k.v. snellere besluitvorming (BOB model) is binnen het MT uitgerold en dient nog verder in de organisatie geïmplementeerd te worden. Het doel is een wendbare en werkbare organisatie.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
23

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.5 pagina 10

Vraag:
Kan er meer helderheid gegeven worden omtrent fase van krimp en ontwikkeling dienstverlening? Wat kunt u hierover, in aanvulling op het jaarplan 2025 verder delen?

Antwoord:
Zie antwoord op vraag 16.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:
Inschrijfronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
24

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.5 pagina 10

Vraag:
Is er een nadere omschrijving van het cultuur- en leiderschapsprogramma van de afgelopen jaren? Wat was de situatie? Wat was het doel? Hoe is dit aangepakt? Wat heeft het opgeleverd aan resultaten? Wat is de huidige status?

Antwoord:
In 2021 hebben we met elkaar gedragingen beschreven voor het inspirerend en persoonlijk leiderschap voor leidinggevend en medewerkers van SBB. In 2022 hebben we een Groeikoffer ontwikkeld met daarin werkvormen om het gesprek over de invulling van je persoonlijk leiderschap met elkaar in het team te voeren en verder te ontwikkelen.
In 2022 zijn de voorbereidingen gestart voor de optimalisatie van de organisatiestructuur met als doel een meer werkbaar en wendbare organisatie

te worden.

In 2023 is er een besturingsfilosofie ontwikkeld die aansluit bij de optimalisatie van de organisatiestructuur, zie ook vraag 15.

In 2023 heeft er een cultuurscan plaatsgevonden die drie ontwikkelpunten liet zien waar de organisatie op dient te ontwikkelen om de optimalisatie van de organisatiestructuur te laten slagen.

Eind 2023 is het BOB-model geïntroduceerd om te werken aan een snellere en efficiënte besluitvorming.

Eind 2024 is de Aanspreekcirkel geïntroduceerd om het aanspreken 'gemakkelijker' te maken.

Op 1 januari 2024 heeft de optimalisatie van de organisatiestructuur plaatsgevonden.

In oktober 2024 heeft er een pulsemeting plaatsgevonden die liet zien dat er o.a. op het samenwerken over de afdelingen heen nog wat te doen valt voor SBB.

In 2025 is er extra aandacht voor het samenwerken over afdelingen heen, hier wordt o.a. tijdens de cultuur- en leiderschapsdagen 2025 veel aandacht aan besteed.

Ontwikkeling van cultuur- en leiderschap is nooit af, er wordt hier veel aandacht aan besteed ook de komende periode.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

25

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.5 pagina 10

Vraag:

Waaruit blijkt dat er nog onvoldoende samenwerking en verbinding is tussen de afdelingen? Hoe uit zich dit? En hoe ziet het eruit als de samenwerking optimaal is?

Antwoord:

We krijgen dit terug vanuit eerdere MTO's en de laatste pulsemeting. Doordat er na de optimalisatie nieuwe afdelingen zijn ontstaan die nog niet allemaal hun positie hebben gepakt verloopt e.e.a. nog niet optimaal. Een

optimale samenwerking is open, doelgericht en op vertrouwen gebaseerd. Afdelingen werken niet langs elkaar heen, maar versterken elkaar met gedeelde doelen en duidelijke communicatie. Succes ontstaat wanneer iedereen verantwoordelijkheid neemt en samen bouwt aan verbetering.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

26

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.5 pagina 10

Vraag:

Organisatie is al geoptimaliseerd afgelopen 2 jaar. Waar blijkt dit uit? Hoe is dit aangepakt? En wat is het resultaat/ de status?

Antwoord:

Resultaat:

- Implementatie organisatiestructuur op primaire processen is afgerond.
- Inzicht in rollen en rol verantwoordelijkheid is afgerond (FUWA).
- Het proces ihkv snellere besluitvorming (BOB model)is binnen het MT uitgerold en dient nog verder in de organisatie geïmplementeerd te worden. Na de pulsemeting is gebleken dat er nog een aantal ontwikkelpunten zijn, die komen ook terug uit de cultuuranalyse (zie antwoord op vraag 15 en 24).

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
27

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 1.2.5.1 pagina 10

Vraag:
Optimalisatie van de organisatie; zijn hier ook KPI's/ concrete doelstellingen voor gedefinieerd? Of een nadere omschrijving van efficiënter, slagvaardiger en meer samenhangend?

Antwoord:
Een organisatie die sneller beslissingen neemt, middelen effectiever benut en waarin teams naadloos samenwerken aan gezamenlijke doelen.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:
Inschrijfronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
28

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:
Er wordt gesteld dat de optimalisatie van de organisatiestructuur heeft geleid tot helderheid in rollen en bevoegdheden waardoor het primair proces van de klant centraal staat. De uitdaging/ doelstelling is om rollen, functies en verantwoordelijkheden binnen de organisatie verder te verduidelijken en in te richten. Hoe verhoudt zich dit tot elkaar? De focus van de opdracht ligt op het implementeren en borgen van de nieuwe inrichting van processen. Uit de pulsemeting is geconcludeerd dat er behoefte is aan meer flexibiliteit en afstemming tussen de afdelingen. Een sterke positionering kan hierbij helpen; wie beslist wat, wie doet wat en hoe werken we effectief samen over de grenzen van de afdelingen heen?

Antwoord:
De optimalisatie heeft gezorgd voor meer helderheid in rollen en bevoegdheden, maar verdere verduidelijking en afstemming blijven

noodzakelijk om de nieuwe inrichting effectief te implementeren en te borgen. De uitdaging ligt in het combineren van structuur en flexibiliteit, zodat afdelingen beter samenwerken en het primaire proces centraal blijft staan. Een sterke positionering helpt door duidelijke besluitvorming, taakverdeling en efficiënte samenwerking over afdelingen heen te waarborgen. Zie ook het antwoord op vraag 15.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

29

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:

Wat zijn momenteel specifieke knelpunten in de samenwerking tussen afdelingen? Zijn er eerder initiatieven geweest om de samenwerking te verbeteren en wat werkte wel en wat werkte niet? Is er een organogram van de organisatie (inclusief aantal functiehouders), zijn er meetbare gegevens over (gewenste) samenwerking; wat betekent betere samenwerking concreet voor de organisatie? Hoe kan de cultuur binnen de organisatie getypeerd worden en hoe staat men tegenover verandering? In hoeverre speelt vertrouwen tussen teams een rol? Wordt of is er reeds gewerkt met gedragsinterventies, teamcoaching en procesoptimalisatie? Hoe is er tot op heden draagvlak gecreëerd? Zijn er quick wins te definiëren om snelle successen te boeken?

Antwoord:

Graag het verzoek om uw vragen, voor zover nog niet beantwoord in nota van inlichtingen ronde 1, per vraag apart te stellen.

Het organogram van SBB is te vinden op: <https://www.s-bb.nl/organisatie/organogram/>

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten**Beantwoord op:** 7 mrt. 2025**Ref.nr.**

30

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 38

Vraag:

Wat zijn de visie en organisatiedoelen en strategische prioriteiten voor de komende 3 jaar? Welke strategische uitdagingen spelen binnen de organisatie? Hoe is de personeelsontwikkeling op dit moment gekoppeld aan organisatiedoelen? Hoe ziet de huidige verdeling van kennis, kunde en talenten binnen de organisatie eruit? Wat zijn de grootste gaps tussen de huidige en gewenste situatie? Bestaat er een opleidingsplan of een vorm van talentmanagement?

Antwoord:

De grootste strategische uitdaging is Klaar voor de toekomst. Dit betekent formatie op orde en een efficiëntere dienstverlening. De uitdaging is forse afname fte en er voor te zorgen dat de juiste persoon op de juiste plek zit. SBB als goed werkgever.

Begin april wordt er een nieuw strategisch meerjarenplan gepresenteerd, hierin speelt Klaar voor de toekomst ook een rol.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten**Beantwoord op:** 7 mrt. 2025**Ref.nr.****Onderwerp:**

31 Programma van eisen paragraaf 3.10 + 3.14 pagina 3 + 4

Vraag:

Wat zijn consequenties wanneer je de tijdslijn bij bijvoorbeeld minder urgente opdrachten niet behaald? Kan over artikel 3.10 en 3.14 partnerschapafspraken gemaakt worden?

Antwoord:

Dit is in uitzonderlijke gevallen bespreekbaar en ten alle tijden ter beoordeling van Opdrachtgever.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

32

Onderwerp:

Programma van eisen paragraaf 5.9 pagina 6

Vraag:

Hoe lang duurt het om een intern referentienummer te ontvangen? Is het niet tijdig verkrijgen van een intern referentienummer een verwijtbare vertraging, zoals genoemd in artikel 5.9

Antwoord:

Het duurt gemiddeld 8 werkdagen na akkoord op een Nadere Offerte om een intern referentienummer te verkrijgen. Dit betreft geen verwijtbare vertraging zoals genoemd in artikel 5.9 daar een factuur pas na de eerste maand van eventuele inzet op een Nadere Opdracht wordt verstuurd.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
33

Onderwerp:
Algemeen

Vraag:
Is er een CAO van toepassing?

Antwoord:
Zie antwoord op vraag 11.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijffronde:
Inschrijffronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
34

Onderwerp:
Algemeen

Vraag:
Hoe hoog is het actuele verzuim? En hoe is dit opgebouwd qua kort, middel en lang verzuim?

Antwoord:
Dit is niet relevant voor de aanbesteding. Indien de gevraagde informatie gedurende de uitvoering van een Nadere overeenkomst wel relevant/noodzakelijk is, zal de informatie tijdig worden gedeeld met opdrachtnemer.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijffronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
35

Onderwerp:
Algemeen

Vraag:
Kunt u ons een rapport van de RI&E bezorgen teneinde een indruk te kunnen verkrijgen van de PSA?

Antwoord:
Zie het antwoord op vraag 34

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:
Inschrijfronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
36

Onderwerp:
Algemeen

Vraag:
Is het MTO rapport beschikbaar en kunt u hier inzage in geven?

Antwoord:
Zie het antwoord op vraag 34

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

37

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Hoe verhoudt de flexibele inhuur zich ten opzichte van het HR team in loondienst? Hoe is het HR team opgebouwd qua rollen en profielen? Hoeveel capaciteit is in het eigen team aanwezig om te ondersteunen bij deze opdracht?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 34

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

38

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Hoe ziet het organogram van de gehele organisatie eruit?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 29.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

39

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Is het adviesrapport van de organisatieontwikkeling beschikbaar of kunt u ons hierover op een andere wijze informeren?

Antwoord:

Het adviesrapport zal alleen voor de winnende inschrijver beschikbaar worden gemaakt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

40

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Is het adviesrapport van de organisatieontwikkeling beschikbaar of kunt u ons hierover op een andere wijze informeren?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 39.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

41

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Hoe kijkt de ondernemingsraad naar deze aanbesteding en hoe willen zij bij de projecten betrokken worden? De OR komt niet voor in de communicatiematrix.

Antwoord:

De OR speelt geen rol bij deze aanbestedingsprocedure. De OR wordt regelmatig geïnformeerd en indien nodig vroegtijdig betrokken bij bepaalde projecten.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

42

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.27

Vraag:

U schrijft: Indien inschrijver onderdeel is van een groep en haar resultaten zijn opgenomen in een geconsolideerde jaarrekening dan is er naar het oordeel van de Aanbestedende dienst sprake van het doen van een beroep op de financiële en economische draagkracht van een derde (te weten het consoliderende vennootschap).

Vraag: Inschrijver heeft een geconsolideerde jaarrekening op naam van haar uiteindelijke moederorganisatie, waar - vanzelfsprekend - ook onze cijfers in zijn verwerkt. Deze jaarrekening is tevens voorzien van een accountantsverklaring. Inschrijver gaat ervan uit dat we hiermee voldoen aan uw eis en geen beroep doen op onze moederorganisatie. In deze jaarrekening zijn immers onze eigen cijfers verwerkt, waardoor ook de geconsolideerde jaarrekening ook ons toebehoort. Graag uw bevestiging.

Antwoord:

Niet akkoord.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

43

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.30

Vraag:

U schrijft: Voor de referentieopdrachten geldt dat de opdracht(en) een minimum opdrachtwaarde heeft van €100.000,00 (excl. btw);

Deze vraag kunnen wij op twee manieren interpreteren:

- o A: één referentieopdracht met een waarde van 100.000 euro
- o B: Meerdere opdrachten, bijvoorbeeld 3, die tezamen een waarde van 100.000euro vertegenwoordigen?

Vraag: Mogen wij zowel conform 'A' als conform 'B' de referentieopdrachten aantonen?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 6.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

44

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.11

Vraag:

U geeft aan dat voor strategisch advies er zowel een 'adviseur 3' als een 'adviseur 4' kan worden ingezet. Wij zien een significant verschil tussen de niveaus van adviseurs '3' en '4'.

Vraag: Bent u bereid om voor een 'adviseur 4' een extra, hoger, tarief te voegen aan de kolom en dit ook in het prijzenblad te verwerken zowel in aantal uur als in tarief.

Antwoord:

Opdrachtgever is hiertoe niet bereid.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.**Onderwerp:**

45

Algemeen

Vraag:

Indien u de adviezen van de huidige leverancier niet kunt of wilt delen dan hebben andere inschrijvers een grote inhoudelijke kennisachterstand tov de huidige leverancier. Hoe borgt u dat nieuwe inschrijvers een zogenaamd 'gelijk speelveld' hebben tov de huidige leverancier?

Antwoord:

Om een gelijk speelveld te waarborgen, verstrekken we alle inschrijvers de essentiële en relevante informatie die nodig is om een volwaardige en concurrerende inschrijving te kunnen doen. Dit omvat de functionele eisen en randvoorwaarden van de opdracht zoals beschreven in de aanbestedingsstukken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

46

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

De huidige leverancier heeft 4 jaar lang geadviseerd over strategische personeelsontwikkelingen. Zij zullen bij hun adviezen ook geadviseerd hebben over de uitwerking van de strategische personeelsontwikkeling van hun adviezen: Kunt u deze adviezen van de huidige leverancier delen met potentiële inschrijvers?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 47. Opdrachtgever is niet bereid dit te delen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

47

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

De huidige leverancier heeft 4 jaar lang geadviseerd over veranderingen, vernieuwingen en optimalisatie. Zij zullen bij hun adviezen ook geadviseerd hebben over de borging van hun adviezen (zie pagina 37: Casus Verankering van eerdere vernieuwingen en optimalisatie): Kunt u deze adviezen van de huidige leverancier delen met potentiële inschrijvers?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 47. Opdrachtgever is niet bereid dit te delen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

48

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Mag de huidige leverancier inschrijven op deze aanbesteding?

Antwoord:

Ja, het betreft een Openbare Europese aanbesteding.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

49

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.7

Vraag:

Welke bijdrage heeft de huidige leverancier geleverd bij het opstellen van deze aanbesteding en bij het formuleren van de vraagstelling van de gevraagde cases in deze aanbesteding?

Antwoord:

De huidige leverancier is niet betrokken geweest bij het opstellen van de aanbestedingsstukken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

50

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.7

Vraag:

U schrijft: De afgelopen jaren zijn belangrijke vernieuwingen doorgevoerd. De focus ligt nu op borging en implementatie in de operationele processen.

Dit betekent dat we veranderingen niet alleen introduceren, maar ook duurzaam verankeren in het dagelijkse werk. Zo zorgen we ervoor dat innovaties effect blijven hebben op de lange termijn.

Daarnaast schrijft u : Op dit moment heeft SBB één (1) Raamovereenkomst voor HR-adviesdiensten afgesloten. De huidige Raamovereenkomst is ingegaan op 05-07-2021 en eindigt op 04-07-2025. Deze overeenkomst is reeds tweemaal verlengd met een periode van één (1) jaar en kan niet meer verlengd worden. Dit is dan ook de reden voor deze Europese openbare aanbesteding

Vraag: mogen wij concluderen dat SBB tevreden is over de dienstverlening van de huidige leverancier?

Antwoord:

Uw conclusie is correct.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

51

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.19

Vraag:

Kan de aanbestedende dienst een proces-verbaal toesturen aan inschrijvers waarin alle inschrijvende partijen worden benoemd?

Antwoord:

Dit proces-verbaal zal worden verstuurd zodra de kluis in TenderNed is geopend.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

52

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, p.41

Vraag:

U geeft aan dat het beoordelingsteam uit maximaal vijf (5) personen bestaat die op basis van hun professionaliteit de Inschrijvingen beoordelen. Welke expertises zijn vertegenwoordigd in het beoordelingsteam?

Antwoord:

De specifieke functies zijn niet relevant voor Inschrijvers. De deskundigheid van het beoordelingsteam is multidisciplinair bestaande uit: materiedeskundig, kwaliteit en management.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

53

Onderwerp:

TenderNed

Vraag:

In TenderNed wordt gevraagd om de prijs in te vullen. Inschrijver stelt voor dat wij hier 'nul' en '0' invullen omdat het prijzenblad, wat onder dit kopje geüpload wordt, leidend is. Bent u hiermee akkoord?

Antwoord:

Niet akkoord. Hier dient de 'Totale inschrijfprijs o.b.v. 2 jaar excl. btw, zoals

opgegeven in het prijzenblad ingevuld te worden. In geval van tegenstrijdigheden prevaleert de prijs zoals opgegeven in het prijzenblad.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

54

Onderwerp:

TenderNed

Vraag:

Op TenderNed vraagt u bij het onderdeel 'Eisen' bij 5. Akkoord aanbestedingsstukken om een akkoord te geven op de aanbestedingsstukken. Inschrijver treft hiervoor geen format bij de aanbestedingsstukken. Volstaat het om bij Eis 5. Akkoord aanbestedingsstukken alleen de vraag met 'Ja' te beantwoorden en geen documenten toe te voegen? Zo niet, graag uw toelichting hoe u dit exact wenst te ontvangen.

Antwoord:

Dit volstaat.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

55

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad

Vraag:

Op pagina 35 staat bij sub-gunningscriterium 1 de maximale waarde van € 140.000 vermeld, terwijl op pagina 36 bij sub-gunningscriterium 1 de maximale waarde van € 150.000 vermeld staat. Kunt u bevestigen dat op pagina 36 bij sub-gunningscriterium 1 ook de maximale waarde van € 140.000 hoort te staan?

Antwoord:

Bij sub-gunningscriterium 1 hoort een maximale waarde van € 140.000. Dit is aangepast in paragraaf 4.2 van de Aanbestedingsleidaad, zie "Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

56

Onderwerp:

Prijstabel

Vraag:

Kunnen de kosten voor accountmanagement en het opstellen van rapportages gedeclareerd worden? Zo niet, kunt u toelichten waarom dit niet mogelijk is?

Antwoord:

Niet akkoord. Dergelijke kosten dienen te zijn verdisconteerd in het gevraagde all-in tarief zoals beschreven in paragraaf 4.3.1 van de Aanbestedingsleidaad.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

57

Onderwerp:

Prijstabel

Vraag:

Is de verdeling van het aantal uren over de categorieën vast of kan er geschoven worden? Zo ja, is schuiven alleen aan de opdrachtgever of kan de opdrachtnemer kiezen voor een andere verdeling tussen P en Q binnen het budget?

Antwoord:

De uren gedurende de initiële contractuur (2 jaar) opgegeven in kolom D in Bijlage 6 zijn een grove inschatting van aanbestedende dienst. Inschrijver kan hier op geen enkele wijze aanspraak op maken en/of rechten aan ontlennen.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

58

Onderwerp:

Programma van Eisen

Vraag:

Eis 3.4: de beschreven opbouw van de nadere offertes past bij kandidaten aanleveren. We nemen aan dat er voor ander type opdrachten een andere opzet wordt gekozen. Kunt u dit bevestigen?

Antwoord:

Dit kunnen wij bevestigen. Indien een ander type opdracht wordt uitgevraagd zijn niet alle onderdelen uit eis 3.4 noodzakelijk.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

59

Onderwerp:

Programma van Eisen

Vraag:

In het programma van eisen staat bij 3.7 een detaillering van de uurtarieven. Klopt onze aanname dat voor de inzet van een trainer wordt afgeweken van eis 3.7?

Antwoord:

Uw aanname klopt. Zie hiervoor eis 3.8.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

60

Onderwerp:

Bijlage 2a functieprofielen projectleider, adviseur en manager

Vraag:

De generieke functiebeschrijving start met Adviseur 2 etc. Aan welke functie in het prijzenblad moeten we deze functie koppelen? Is er geen sprake van

adviseur 1?

Antwoord:

In het prijzenblad is aangegeven welke functieprofielen passen bij de uitvraag in een nadere offerte. Adviseur 1 komt in de nadere offerte uitvragen dan ook niet voor.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

61

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.3 Financieel gunningscriterium; pag. 42

Vraag:

Bij het kopje voorwaarden invullen prijzenblad staat bij eerste bullet: prijzen zijn aangeboden in euro's, maximaal 2 decimalen inclusief BTW. Op het aangeleverde format Prijzenblad staat excl. BTW.

Kunt u aangeven wat wij moeten aanhouden?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 5.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

62

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.4.1 Beoordelingsteam; pag. 43

Vraag:

Uit hoeveel leden bestaat het beoordelingsteam en wat zijn hun functies?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 52.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

63

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.2 Kwalitatief gunningscriterium; Casus; pag. 37

Vraag:

Voor de uitwerking van de casus (sub-gunningscriterium 1) is max 2 A4 toegestaan incl. planning. Bent u bereid om het totaal aantal A4 uit te breiden met 1 extra A4 voor de planning?

Antwoord:

Niet akkoord. Inschrijver dient in maximaal 3 A4's, incl. 1 A4 voor de planning (enkelzijdig) het plan van aanpak te beschrijven. Zie aanpassing in "Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

64

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.2 Kwalitatief gunningscriterium; Maximale waarde; pag. 35

Vraag:

Wat betekenen de bedragen in de kwalitatieve subgunningcriteria?

Antwoord:

Dit betreffen de maximale fictieve kortingen. De Gunningsmethodiek staat beschreven in paragraaf 4.1 van de Aanbestedingsleidraad.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

65

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.2 Kwalitatief gunningscriterium; beoordeling pag. 37

Vraag:

Wat betekent het concreet dat de antwoorden op de kwalitatieve subgunningcriteria 1 en 2 onderdeel uitmaken van de raamovereenkomst (het gaat over casussen) en leiden tot verplichtingen?

Antwoord:

Dit betekent concreet dat Opdrachtnemer in de uitvoering (daar waar relevant) gehouden zal worden aan de gegeven antwoorden op het betreffende sub-gunningscriterium kwaliteit.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

66

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 3.5.2. Social Return; pag. 32

Vraag:

Klopt het dat de social return-verplichting ook kan worden uitgevoerd bij een andere organisatie dan de opdrachtgever?

Antwoord:

Dat klopt. De uitvoering van de Social Return mag ook worden uitgevoerd bij een andere organisatie mits Opdrachtgever daar van te voren van op de hoogte is gesteld in het Plan van Aanpak SROI.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

67

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 4.2 Kwalitatief gunningscriterium; beoordeling pag. 37

Vraag:

M.b.t. kwalitatief subgunningscriterium 1 vindt beoordeling o.a. plaats op basis van de mate waarin communicatie en werkwijze aansluit bij de cultuur van SBB. Hoe typeert u de cultuur van SBB?

Antwoord:

SBB kent een laagdrempelige en open cultuur. Uit de cultuurscan kwamen duidelijk een aantal punten naar voren die we waarderen en willen behouden binnen SBB. Ons eigen “goud”. Belangrijk vinden we de passie die we hebben voor ons werk. Passie zorgt voor veerkracht. Om mee te kunnen bewegen met interne en externe veranderingen. Waardevol vinden we ook de aandacht die we hebben voor elkaar als mens en voor het leren en ontwikkelen. Dit laatste zit ook verankerd in onze eigen missie en visie.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

68

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 1.2.7 Contractvorm/Nadere overeenkomsten

Vraag:

De opgenomen maximum uurtarieven per functieniveau en het maximum gemiddelde uurtarief zijn lager dan de gangbare marktconforme tarieven voor vergelijkbare diensten en functies. Wij verwachten dat iedere uitvraag een bepaalde expertise zal vragen (met passende uurtarieven) en een bepaalde teamsamenstelling zal kennen (met een verhouding van inzet). Is er enige flexibiliteit in de maximale tarieven (denk aan bandbreedte) of in de inzet verhouding mogelijk?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 97.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
69

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad, 1.2.4 Scope, pag. 10

Vraag:

Aangezien belangrijke vernieuwingen zijn doorgevoerd, ligt de focus op implementatie in operationele processen.
Hoe groot zou naar schatting percentueel de post operationele implementatie betreffen?
Wat is overall de verhouding bestuurlijk, strategisch, tactisch, operationeel?
En welk niveau van inhuur /advies zou dit betreffen (senior/medior?).

Antwoord:

Dit is door Opdrachtgever op dit moment niet goed aan te geven in het kader van het project Klaar voor de Toekomst. De inzet en op welk niveau dat plaatsvindt hangt af van de nadere opdrachten.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.
70

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad, 1.2.4 Scope, pag. 8

Vraag:

M.b.t. scope Compensation & Benefits. Hoe verhoudt de exclusiviteit van de mantel zich tot lopende cao-afspraken waarin specifieke partijen zijn benoemd als uitvoerder van bijvoorbeeld functiewaardering en/of andere specifieke deelactiviteiten?

Antwoord:

Opdrachtgever begrijpt uw vraag niet goed. Graag het verzoek deze te verduidelijken in NvI 2.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

71

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, 1.2.4 Scope, pag. 8

Vraag:

In hoeverre is begeleiding van medezeggenschapstrajecten of de medezeggenschap zelf in scope gezien de beoogde organisatieontwikkeling en optimalisatie?

Antwoord:

Dit valt buiten de scope van deze aanbesteding.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

72

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, 1.2.3 Interne ontwikkelingen; pag. 7

Vraag:

Aangegeven wordt dat (externe) mobiliteit niet in scope van HR-adviesdiensten is? Hoe is dat belegd t.o.v. dit perceel?

Antwoord:

Dit valt buiten de scope van deze aanbesteding.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

73

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, 1.2.3 Interne ontwikkelingen; pag. 7

Vraag:

De organisatie bevindt zich in een krimp fase. In welke mate en op welke termijn wordt die krimp verwacht?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 34.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

74

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, 1.2.5 Omvang; pag. 10

Vraag:

Betreft de omvang van 350.000/jaar de drie genoemde onderdelen
gezamenlijk of alleen het onderdeel HR-adviesdiensten (onderdeel c)?

Antwoord:

Het betreft de drie genoemde onderdelen gezamenlijk. Dit is aangepast in
paragraaf 1.2.5 van de Aanbestedingsleidaad, zie "Aanbestedingsleidraad
HR-adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

75

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, 1.2.5 Omvang; pag. 10

Vraag:

In een van de bullets staat dat SBB een sterk cultuur- en
leiderschapsprogramma heeft neergezet. Wat zijn de uitkomsten daarvan?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 15.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

76

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad; 1.2.2. Huidige situatie

Vraag:

U heeft momenteel een raamovereenkomst met uw huidige leverancier. Kunt u ons aangeven waar u tevreden en minder tevreden over bent?

Heeft de huidige aanbieder een voorkeurspositie bij de nieuwe aanbesteding?

Antwoord:

Op deze aanbesteding is de Aanbestedingswet 2012 van toepassing met o.a. de grondbeginselen: Non-discriminatie, Gelijke behandeling, Transparantie, Proportionaliteit. De huidige leverancier heeft desalniettemin geen voorkeurspositie. Indien er zaken speelden zijn deze op een tijdige en constructieve manier opgelost en daar waar relevant verwerkt in de aanbestedingsstukken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

77

Onderwerp:

4. Gunning

Vraag:

Kwalitatief sub-gunningscriterium 2: Uitwerking van de strategische personeelsontwikkeling

Aan de Inschrijver wordt gevraagd om een uitwerking te geven van een strategische personeelsplanning.

-Hoe wordt de huidige vlootshouw uitgevoerd en welke data wordt meegenomen en is beschikbaar?

- Wat zijn de grootste uitdagingen in de huidige strategische personeelsplanning?

- Welke organisatiedoelen moeten direct gekoppeld worden aan de personeelsontwikkeling?

- Hoe ziet een succesvolle koppeling tussen organisatiedoelen en personeelsontwikkeling er volgens u uit?

Antwoord:

Op dit moment beschikt Opdrachtgever niet over een strategische personeelsplanning. De uitvoering van de vlootschouw dient nog vorm te krijgen. Grootse uitdaging is: implementeren van werkvorm/ methodiek. Juiste medewerker op de juiste plek in tijden van krimp, uitstroom en doorstroom. Behouden van talent. Klaar voor de toekomst dient gekoppeld te worden aan strategische personeelsplanning.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

78

Onderwerp:

4. Gunning

Vraag:

Kwalitatief subgunningscriterium 1: Casus Verankering van eerdere vernieuwingen en optimalisatie:

Van de Inschrijver wordt gevraagd een plan van aanpak, inclusief een planning, te schrijven voor duurzame implementatie van een gedragsverandering om de samenwerking tussen afdelingen te verbeteren.

Dit plan moet aansluiten bij een nieuwe organisatiestructuur die sinds 1 januari 2024 tot stand is gekomen (Casus Verankering van eerdere vernieuwingen en optimalisatie). De informatie over deze nieuwe organisatiestructuur en het proces daar naartoe is erg summier. Om een goed plan van aanpak op te stellen voor verankering is het van belang om goed aan te sluiten bij de eerdere vernieuwing.

- Is het mogelijk dat SBB meer informatie en/of documentatie beschikbaar stelt over de nieuwe organisatiestructuur, de beoogde gedragsverandering, volledige pulsemetingen en het proces daar naartoe?

- Wat verstaat u onder ‘succesvolle gedragsverandering’ in deze context?

- Welke concrete gedragsveranderingen wilt u terugzien?

- Wat zijn concrete voorbeelden van de huidige samenwerkingsuitdagingen tussen afdelingen?
- Zijn er specifieke methodologieën of frameworks die de voorkeur hebben binnen SBB voor verandertrajecten?
- Welke communicatiemiddelen en -kanalen worden momenteel gebruikt binnen SBB voor interne veranderingen?
- Hoe definieert u 'haalbare en realistische planning' in deze context? Zijn er harde deadlines of mijlpalen waaraan de inschrijver zich moet houden?

Antwoord:

Succesvolle gedragsverandering is: samenwerken met elkaar. Effectieve en snelle besluitvorming. Feedback cultuur verder vormgeven binnen de organisatie. Zie verder antwoord op vraag 15.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

79

Onderwerp:

2. Procedure

Vraag:

Beoordelingscriteria: Kunt u meer details geven over de specifieke beoordelingscriteria en weging die worden gehanteerd bij de beoordeling van de inschrijvingen? Hoe wordt objectiviteit gewaarborgd in dit beoordelingsproces?

Antwoord:

De uitgangspunten ten aanzien van de beoordeling zoals beschreven in paragraaf 4.4. van de Aanbestedingsleidraad zijn verwerkt in een intern beoordelingsprotocol. Het doel van dit document is de leden van het beoordelingsteam te instrueren hoe zij de inschrijvingen dienen te beoordelen. In het beoordelingsprotocol worden de uitgangspunten van de

geldende regelgeving gewaarborgd. Bij de beoordeling wordt gebruik gemaakt van de beoordelingsformulieren, die de beoordelaars eveneens ontvangen. Dit beoordelingsprotocol zal plenair worden besproken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

80

Onderwerp:

2. Procedure

Vraag:

Transparantie: Hoe waarborgt de aanbestedende dienst de transparantie en gelijke behandeling van alle inschrijvers in deze aanbestedingsprocedure? Zijn er specifieke maatregelen die worden genomen om belangenverstremgeling te voorkomen?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 79.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

81

Onderwerp:

1. Inleiding en beschrijving opdracht

Vraag:

Historische context: De huidige raamovereenkomst voor HR-Adviesdiensten van SBB wordt beëindigd op 04-07-2025 en kan niet meer verlengd worden. Kunt u meer informatie geven over de ervaringen van de aanbestedende dienst met de huidige raamovereenkomst voor HR-Adviesdiensten? Zijn er specifieke verbeterpunten of aandachtspunten die u in deze nieuwe aanbesteding wilt adresseren?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 76.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

82

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten Blz 29 Kerncompetentie 1

Vraag:

Gaat het bij deze kerncompetentie over het aantonen van 2 van de 4 adviesgebieden, zijnde: organisatiestructuur, organisatiecultuur, leiderschapsontwikkeling, cultuurontwikkeling? De woorden en/of scheppen wat onduidelijkheid.

Antwoord:

Het gaat om het aantonen van tenminste twee van de volgende adviesgebieden: organisatiecultuur, organisatiestructuur en leiderschaps- en /of cultuurontwikkeling.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

83

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 29 Kerncompetenties

Vraag:

U geeft aan dat de ervaring bij meerdere opdrachtgevers opgedaan mag zijn. Daardoor ontstaat de vraag; wat verstaat u onder een referentie, een specifieke opdracht of de persoon die de opdracht uitvoert? Klopt het daarmee dat voor het aantonen van de kerncompetentie per gevraagd adviesgebied (2 van de 4) een andere opdrachtgever kan worden opgevoerd?

Antwoord:

Dat klopt. Zie aanpassing in paragraaf 3.4.5 van de Aanbestedingsleidaad, zie "Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

84

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 37 Sub-gunningscriterium 1

Vraag:

U geeft aan dat de beantwoording van de vraag onderdeel zal uitmaken van de raamovereenkomst en zal leiden tot verplichtingen. Het is gebruikelijk dat een plan van aanpak pas na afstemming, eventuele aanpassingen, en akkoord wordt uitgevoerd. Wij nemen aan dat dit hier ook het geval is en het door ons ingediende plan van aanpak als antwoord op sub-gunningscriterium 1 daarmee KAN leiden tot verplichtingen. Kunt u dit bevestigen? Zo niet, hoe heeft u dit dan bedoeld?

Antwoord:

Akkoord. Dit is per sub-gunningscriteria aangepast in de Aanbestedingsleidaad, zie "Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

85

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 38 Sub-gunningscriterium 2

Vraag:

Kunt u nader toelichten wat uw organisatiedoelen zijn, in het licht van beantwoording van deze vraag?

Antwoord:

Wendbare, duurzame organisatie. Als organisatie weten we ons continu aan te passen aan interne en externe veranderingen. We zijn een aantrekkelijke werkgever en hebben voor nu en in de toekomst voldoende, bevlogen en gekwalificeerd personeel in huis.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.**Onderwerp:**

86 Concept Raamovereenkomst blz 6 artikel 6.3

Vraag:

Staat u er ook voor open om tarieven, met name gezien de huidige marktomstandigheden waarbij de prijsverschillen binnen een jaar groot zijn, wel jaarlijks te indexeren, in plaats van voor het eerst na twee jaar?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 46.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

87

Onderwerp:

Programma van eisen blz 3 nadere opdrachten

Vraag:

Kunt u aangeven wat uw verwachte behoefte is ten aanzien van interimfuncties en adviesdiensten, op basis van inspannings- versus resultaatgericht en op basis van 1 specialist versus een projectteam?

Antwoord:

Nee. Dit is afhankelijk van de nadere opdrachten.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

88

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 37 Sub-gunningscriterium 1

Vraag:

Betreft de casus een fictieve casus of heeft de genoemde pulsemeting daadwerkelijk plaats gevonden? Indien het laatste het geval is, kunt u de resultaten beschikbaar stellen? En wie heeft de pulsemeting uitgevoerd?

Antwoord:

De pulsemeting heeft daadwerkelijk plaatsgevonden. De pulsemeting is intern uitgevoerd, met gebruik van Effactory instrument om te meten. Resultaten uit de pulsemeting worden verder niet gedeeld.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

89

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 35 Gunningsmethodiek

Vraag:

Wie of welke functionarissen zitten er in de beoordelingscommissie?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 52.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

90

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 36 Sub-gunningscriterium 1

Vraag:

Wat is de cultuur van SBB waarop de communicatie en werkwijze van opdrachtnemer dient aan te sluiten? Hoe wordt dit beoordeeld?

Antwoord:

SBB kent een laagdrempelige en open cultuur, waar nodig hanteren we participatieve aanpak. Vanuit SBB kijkt er een adviseur Communicatie mee met de organisatie brede communicatie om ervoor te zorgen dat de we de juiste taal en woorden gebruiken.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

91

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 38 Sub-gunningscriterium 2

Vraag:

Betreft de SGC2 een fictieve vraagstelling of heeft er daadwerkelijk reeds een vlootschouw plaatsgevonden? Zo ja, wie heeft die uitgevoerd?

Antwoord:

Ja, het is een fictieve vraagstelling. Er heeft geen vlootschouw plaatsgevonden de afgelopen jaren.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

92

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 38 Sub-gunningscriterium 2

Vraag:

Kunt u een organigram van de organisatie en haar afdelingen ter beschikking stellen?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 38.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

93

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 40 4.2.1

Vraag:

Wat is het verschil tussen "boven verwachting adequaat" en "meer dan adequaat" waar het gaat om de beantwoording van de opdrachtnemer?

Antwoord:

De beoordelingstabel sub-gunningscriteria in paragraaf 4.2.1 is op onderdelen aangepast, zie "Aanbestedingsleidraad HR-

adviesdiensten_def_NvI_1".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

94

Onderwerp:

Programma van Eisen blz 4 3.11

Vraag:

In relatie tot de wet DBA, verwacht u in de gevraagde dienstverlening dat alle in te zetten specialisten voor uitvoering van de nadere opdrachten in dienst zijn bij de opdrachtnemer of is het ook mogelijk een zzp'er daarvoor in te zetten? Zo ja, kunnen de functieprofielen daarop aangepast worden conform de wetgeving, indien nodig?

Antwoord:

Het is ook mogelijk om voor Nadere Opdrachten een ZZP'er in te zetten. Dit zal per Nadere Opdracht verschillen. De functieprofielen worden niet aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

95

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, paragraaf 1.2.8

Vraag:

U geeft aan dat er mogelijk sprake is van de verwerking van persoonsgegevens en dat er dan een verwerkersovereenkomst afgesloten moet worden.

Graag geven wij aan u mee dat er bij het verwerken van persoonsgegevens ook sprake kan zijn van verwerkingsverantwoordelijkheid van opdrachtnemer of een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid van opdrachtgever en opdrachtnemer.

Gezien de breedte van deze raamovereenkomst voor HR adviesdiensten, zit er een grote variatie in het type mogelijke opdrachten en welke partij verantwoordelijk is voor gegevensverwerking. Voor een deel van onze dienstverlening geldt dat wij geen verwerkersrol kunnen accepteren, als dat met onze beroepsethiek (professionele autonomie en verantwoordelijkheid) strijdig is. Dat wil overigens niet zeggen dat wij dan geen afspraken willen maken over privacy en informatiebeveiliging. Dat moet dan alleen op basis van een ander type modelovereenkomst (bijvoorbeeld een dataleveringsovereenkomst of een onderlinge regeling tussen twee verwerkingsverantwoordelijken).

Graag ontvangen wij van u de bevestiging dat per nadere overeenkomst bekeken wordt welke rolverdeling in de gegevensverwerking van toepassing is en dat de daarbij passende model overeenkomst dan toegepast wordt.

Antwoord:

Dit kan Aanbestedende dienst bevestigen. In paragraaf 1.2.8 van de leidraad staat beschreven: Indien blijkt dat ondertekening van de Verwerkersovereenkomst noodzakelijk is voor de uitvoering van de Nadere overeenkomst, zal Opdrachtgever aan Opdrachtnemer vragen de Verwerkersovereenkomst te ondertekenen".

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

Onderwerp:

96 Aanbestedingsleidraad, paragraaf 4.3.1 en Bijlage 6 Prijzenblad

Vraag:

In paragraaf 4.3.1 geeft u aan dat prijzen inclusief btw opgegeven moeten worden. Het prijzenblad bevat invulvelden voor bedragen exclusief btw. Mogen wij aannemen dat het prijzenblad leidend is en dat wij prijzen exclusief btw opgeven?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 5.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

97

Onderwerp:

Bijlage 6 Prijzenblad

Vraag:

Op het prijzenblad heeft u de bandbreedte voor de (uur)tarieven voor interim-inzet gelijk geschakeld aan die van projectleiders en adviseurs. Dat is niet in overeenstemming met de werkelijkheid van hun inzet. Een interimmer declareert immers in afgesproken hele dagen (bijvoorbeeld 8 uur per dag, dus een inspanningsverplichting) en heeft daardoor geen of veel minder 'lege' uren. Adviseurs en projectleiders declareren op een andere manier, namelijk volgens een resultaatverplichting, en daarom liggen in de regel adviestarieven 28% - 32% hoger dan interim-tarieven. Voor een senior adviseur zou het maximum van 175 euro zou dus eigenlijk 225 euro moeten zijn. Hetzelfde principe geldt voor de dagdeeltarieven voor de trainer. We verzoeken u daarom het maximum van de bandbreedte voor projectleiders, adviseurs en trainer te verhogen met tussen 28% - 32%. Stemt u daarmee in?

Antwoord:

Daar stemt Opdrachtgever niet mee in. Wel is Opdrachtgever bereid het maximum van de bandbreedte te verhogen. Zie aanpassing in Bijlage 6 - Prijzenblad_def_NvI_1.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

98

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad, paragraaf 1.2.9

Vraag:

U stelt dat de tarieven waarmee inschrijver inschrijft vaststaan voor de periode 01-07-2025 t/m 30-06-2027. Pas vanaf dat moment kan inschrijver indexeren conform het CBS indexcijfer voor producentenprijzen: commerciële dienstverlening en transport, 2015=100. Bedrijfseconomisch is dat in het huidige economische klimaat weinig aantrekkelijk. We verzoeken u daarom om indexering na een jaar mogelijk te maken, niet na twee jaar. Stemt u daarmee in?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 86.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

7 mrt. 2025

Ref.nr.

99

Onderwerp:

Bijlage 2a functieprofielen projectleider, adviseur en manager

Vraag:

Vraag 60 van NvI 1 is per abuis niet juist beantwoord.

Antwoord:

Bijlage 2a functieprofielen projectleider, adviseur en manager_NvI_1 is toegevoegd aan de Aanbestedingsstukken (te vinden in de documentenmap Nota van Inlichtingen).

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 1

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 7 mrt. 2025

Ref.nr.

100

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad Paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:

Bestaat er reeds een opleidingsplan?

Antwoord:

SBB beschikt op dit moment niet over een strategisch opleidingsplan.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.

101

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:

Is er tot op heden sprake van (een vorm van) talentmanagement?

Antwoord:

Er wordt in een aantal teams gewerkt met het instrument TMA (Talenten Motivatie Analyse). TMA is echter niet organisatiebreed uitgerold.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

20 mrt. 2025

Ref.nr.

102

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:

Wat zijn momenteel specifieke knelpunten in de samenwerking tussen de afdelingen?

Antwoord:

Er zijn een aantal oorzaken waarom er nog niet gehandeld wordt volgens de afspraken: niet kunnen/niet wetende (hiërarchie kan hierbij in de weg zitten) of niet willen. Hierin verwachten we dat medewerkers persoonlijk leiderschap nemen. Benadrukken dat er bij onduidelijkheden of belemmeringen de manager/leidinggevende de juiste ingang is om zaken te verhelderen of vlot te trekken. En als dat niet gebeurt dan mogen we elkaar hierop aanspreken!

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.
103

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:
Wordt of is er reeds gewerkt met gedragsinterventies, teamcoaching en procesoptimalisatie?

Antwoord:
Binnen SBB zijn de BOB-methode en de Aanspreekcirkel als interventies geïntroduceerd. Procesoptimalisatie vindt plaats. Daarnaast heeft er teamcoaching plaatsgevonden voor een aantal teams.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:
Inschrijfronde 1

Vragenronde:
Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.
104

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad paragraaf 4.2 pagina 36

Vraag:
Hoe is er tot op heden draagvlak gecreëerd?

Antwoord:
Draagvlak is gecreëerd door medewerkers vroegtijdig te betrekken bij veranderingen, transparant te communiceren en leidinggevenden een voorbeeldrol te laten vervullen. Daarnaast is continu feedback opgehaald en zijn successen zichtbaar gemaakt om het effect van verbeteringen te laten ervaren.

Fase:
Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.

105

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Met welk personeelsinformatiesysteem wordt er gewerkt?

Antwoord:

AFAS

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.

106

Onderwerp:

Algemeen

Vraag:

Wordt er reeds met een employee dialogue system gewerkt binnen SBB en zo ja welk systeem is dit?

Antwoord:

Nee, er wordt binnen SBB niet met een employee dialogue system gewerkt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.

107

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 40 4.2.1

Vraag:

Naar aanleiding van uw beantwoording van vraag 93 uit de NvI 1, kunnen wij hieruit concluderen dat u bij beoordeling van "boven verwachting adequaat" op zoek bent naar een duidelijke meerwaarde bovenop de volledig adequate beantwoording van de gunningscriteria?

Antwoord:

Ja, dat klopt.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.

108

Onderwerp:

Concept Raamovereenkomst blz 6 artikel 6.3

Vraag:

In de Nota van Inlichtingen kunnen wij niet terugvinden dat vraag 86 wordt beantwoord, dus vandaar nogmaals de vraag: staat u er ook voor open om tarieven, met name gezien de marktomstandigheden, wel jaarlijks te

indexeren, in plaats van voor het eerst na twee jaar?

Antwoord:

Het antwoord op die vraag is gegeven op vraag 46. Opdrachtgever is hiertoe niet bereid.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen:

P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op:

20 mrt. 2025

Ref.nr.

109

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten Blz 29 kerncompetentie 1

Vraag:

Kunnen wij uit uw antwoord op vraag 82 uit de NvI 1 concluderen dat leiderschapsontwikkeling en cultuurontwikkeling als twee afzonderlijke gebieden gezien worden?

Antwoord:

Leiderschapsontwikkeling en cultuurontwikkeling worden niet als twee volledig afzonderlijke gebieden gezien. Integendeel, ze zijn nauw met elkaar verweven en beïnvloeden elkaar wederzijds. Effectief leiderschap is een belangrijke drijfveer voor cultuurontwikkeling, terwijl de bestaande organisatiecultuur ook de ontwikkeling van leiderschap beïnvloedt. In onze aanpak beschouwen wij deze twee aspecten dan ook in samenhang, om duurzame groei en verandering te realiseren.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025

Ref.nr.
110

Onderwerp:
Aanbestedingsleidraad HR-adviesdiensten blz 35 4.2.

Vraag:

In NvI1 heeft u de nodige informatie gedeeld die inschrijvers in staat stelt de op casuïstiek ingestoken gunningscriteria 1 en 2 zo compleet mogelijk te beantwoorden (lees: boven verwachting adequaat). Omdat criterium 1 geen fictieve casus betreft zijn wij zeer benieuwd naar de wijze waarop u een gelijk speelveld voor alle inschrijvers waarborgt en favoritisme wordt uitgesloten. Hoe doet u dit in onderhavige aanbestedingsprocedure?

Antwoord:

AD waarborgt een gelijk speelveld door alle relevante informatie verwerkt te hebben in de aanbestedingsstukken. Aanvullend hierop is in NvI 1 nadere relevante informatie gedeeld. Specifiek met betrekking tot de casus in Kwalitatief sub-gunningscriterium 1 beschikken alle potentiële inschrijvers daarmee over dezelfde relevante informatie.

Opgedane ervaring uit het verleden maken geen onderdeel uit van de beoordeling zoals beschreven in paragraaf 4.4. van de leidraad.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Percelen: P1 HR adviesdiensten

Beantwoord op: 20 mrt. 2025