

Algemene informatie

Aanbesteding: 23414 | De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Aanbestedende Dienst: Rijksvastgoedbedrijf
Referentie: 23414

Toelichting:

Vraag en antwoord

Ref.nr. 1 **Onderwerp:** documenten bij aanmeldingsfase

Vraag:

U geeft aan onder 4.1.2 in het aanbestedingsdocument dat er bij aanmelden een ondertekende "Eigen verklaring Santies Rusland" moet worden ingediend. Deze verklaring is niet bij de documenten gevoegd. Kunt u deze alsnog ter beschikking stellen?

Antwoord:

Bedankt voor de mededeling, dit document is zojuist toegevoegd.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 1 jul. 2024

Ref.nr. 2 **Onderwerp:** Eis 7

Vraag:

Mogen wij ook gebruik maken van een referentie en ondersteuning vanuit een van onze zustermaatschappijen?

Antwoord:

Dit mag, zolang deze partij ook wordt vermeld in het UEA als derde partij waarop een beroep wordt gedaan. Zie hiertoe ook pagina 15 van de Aanbestedingsleidraad aanmeldfase.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr. 3 **Onderwerp:** Eis 10

Vraag:

Aspecten

U vraagt om het volgende: Gegadigde is bevoegd om instrumenten in te zetten die voldoen aan één of meer van de volgende certificeringen:

- NIP-gevalideerde persoonlijkheidsvragenlijsten; of
- COTAN-gevalideerde vragenlijsten; of inzet van andere, op wetenschappelijk beproefde en door de beroepsgroep gevalideerde testen voor het in kaart brengen van competenties en persoonlijkheidsprofielen.

Gezien onze expertise en de effectiviteit werken wij specifiek met een gecertificeerde tool vanuit Human Insight. Is de aanbestedende dienst genegen om de eis van de beroepsgroep gevalideerde testen te laten vallen en in te gaan op de expertise en kracht van de gegadigde?

Antwoord:

Deze eis heeft betrekking op de personen/functionarissen die werken met het instrumentarium.

De tekst "Gegadigde is bevoegd...." is afkomstig uit eis 9 en niet uit eis 10, dus de vraag is voor ons niet helemaal duidelijk.

Eis 10 schrijft voor dat gegadigde moet kunnen aantonen dat deze beschikt over personeel dat gecertificeerd is om het instrument uit eis 9 toe te kunnen passen en te kunnen duiden. De beschrijving van eis 10 wordt als volgt aangepast:

"Lever een verklaring aan met daarin een overzicht van het aantal medewerkers dat in dienst is en/of dat gedurende de laatste drie (3) jaren op regelmatige basis wordt ingehuurd en/of dat de laatste drie (3) jaren structureel in onderaanneming wordt ingezet beschikt over de certificering dat van toepassing is op het instrumentarium uit eis 9. Indien dit instrumentarium een NIP-gevalideerde persoonlijkheidsvragenlijst bevat, moeten er medewerkers zijn die ook NIP-geregistreerd organisatie- of assessmentpsycholoog zijn.

De verklaring moet zijn ondertekend door een tekeningsbevoegd directielid of bestuurder."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

4

Onderwerp:

Eis 9

Vraag:

U vraagt hierin om inzet van wetenschappelijk gevalideerd instrumentarium. NIP of COTAN certificering en/of instrumenten die door een beroepsgroep

erkende onafhankelijke instantie zijn geaccodeerd. Is de harde eis NIP of COTAN of kunnen wij ook door De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), NOBCO gecertificeerde opleidingen opvoeren? Daarnaast werken wij veel met een gecertificeerde tool vanuit Human Insight (niet door een beroepsgroep erkende onafhankelijke instantie), mogen wij deze ook als referentie gebruiken?

Antwoord:

Waarborg van de psychologische kwaliteit, integriteit en veiligheid middels NIP- of COTAN-certificering willen wij behouden.

We passen de eis aan naar:

"• NIP-gevalideerde persoonlijkheidsvragenlijsten; of
• COTAN-gevalideerde vragenlijsten; of
• vergelijkbare andere, wetenschappelijk gevalideerde en gecertificeerde testen, voor het in kaart brengen van competenties en persoonlijkheidsprofielen."

Het is aan te raden om contact op te nemen met de leverancier van de door gegadigde instrumenten om te vragen om de wetenschappelijke validatie en mogelijk ook een certificering die vergelijkbaar is aan ofwel COTAN ofwel NIP.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

5

Onderwerp:

Selectiecriterium 'Visie op samenwerkingsontwikkeling'

Vraag:

In de tabel is de combinatie van het criterium ("visie, motivatie en vermogen om RVB te ondersteunen") en de beschrijving ("kennis, ervaring, vaardigheden en instrumentarium om het Rijksvastgoedbedrijf te ondersteunen...") verwarrend. Daarnaast zijn de beoordelingsaspecten voor meerdere uitleg vatbaar. Zo is het niet helder wat precies bedoeld wordt met "Duidelijke authentieke visie vanuit een diverse en inclusieve benadering die herkenbaar is terug te vinden in de werkwijzen, bedrijfsvoering en de bedrijfsstrategie". Ook het tweede en derde aspect missen eenduidigheid. Tot slot is voor ons niet helder wat met de referentie opdracht (of referentieopdrachten?) zoals hier gevraagd aangetoond moet worden, aanvullend op de reeds gevraagde geschiktheidseisen.

Kunt u dit selectiecriterium en de beschrijving, inclusief de beoordelingsaspecten, eenduidig formuleren?

Mocht dat niet mogelijk dan wel wenselijk zijn: bent u bereid dit criterium te laten vallen en over te gaan tot loting indien meer dan 5 partijen voldoen aan

de uitsluitingseisen, minimumeisen en geschiktheidseisen.

Antwoord:

Loting vinden wij niet wenselijk omdat wij de overtuiging hebben dat partijen zich kunnen onderscheiden op basis van een kwalitatief selectie criterium.

De visie die partijen hebben op mensen en ontwikkeling van mensen en teams is voor het beoordelingsteam relevant om te kennen en om te kunnen beoordelen.

Wij begrijpen de door u gemaakte opmerking dat de beschrijving wellicht wat verduidelijking kan gebruiken. We hebben daarom de beschrijving van het criterium aangepast. Zie de groen gedrukte tekst in nieuwe versie aanmeldleidraad welke is te vinden in de aanbestedingsdocumenten in de TenderNed-omgeving.

Toelichting begrippen:

De begrippen Diversiteit & Inclusie (D&I) vormen een belangrijk thema binnen de rijksoverheid. Meer is te vinden via deze website: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel>

p. 22 Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025

Diversiteit: "Het gaat bij diversiteit om alle zichtbare en onzichtbare verschillen tussen medewerkers, dus ook competenties, eigenschappen, opleidingsachtergrond, leeftijdsopbouw van teams, et cetera."

Inclusiviteit: "We hechten aan een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen. Een organisatiecultuur waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

6

Onderwerp:

Geschiktheidseis 10 Analyseren van persoonlijkheden en competenties

Vraag:

Gegadigde dient te beschikken over bevoegd personeel dat bepaald type psychologische instrumenten mag toepassen om menselijk gedrag te analyseren, typeren en profileren [pag 14 aanbestedingsleidraad]

In de eis 10 staat en uit uw toelichting tijdens de inlichtingenbijeenkomst hebben wij begrepen dat het om bevoegd personeel gaat. In de tabel bij 'beschrijving' en 'bewijsstuk' wordt gevraagd naar "personeel dat gecertificeerd is voor het analyseren, typeren en profileren van persoonlijkheden en menselijk gedrag" en (aspecten) ".....één of meerdere

NIP-geregistreerde organisatie- en/of assessmentpsychologen”. Is het mogelijk om gevraagde bevoegdheid van ons personeel ook aan te tonen zonder een NIP-registratie? Bijv. door middel van relevante kennis en werkervaring in het analyseren, typeren en profileren van persoonlijkheden en menselijk gedrag, waarbij een CV het bewijsstuk is en/of certificering voor bepaald testinstrumentarium?

Antwoord:

Zie antwoorden op vragen 4 en 5.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

7

Onderwerp:

Geschiktheidseis 7 Kundig en ervaren in het werken in de context van een Europese Aanbesteding

Vraag:

De eis om met één referentieopdracht de gevraagde kerncompetentie en de daarbij genoemde aspecten (3 bullets) aan te tonen is complex, met name de combinatie van de verschillende aspecten. Is het mogelijk om de gevraagde kerncompetentie en de daarbij genoemde aspecten aan te tonen met een combinatie van twee referentieopdrachten?

Mocht dat niet mogelijk of wenselijk zijn: is het dan mogelijk deze geschiktheidseis te splitsen in twee eisen? Eén eis (7) met de gevraagde kerncompetentie met het aspect ‘Begeleiding van een team dat verantwoordelijk was voor de uitvoering van een Europese Aanbesteding in de vorm van een concurrentiegericht dialoog’ en één eis (7a) met de gevraagde kerncompetentie met de aspecten: ‘Er moest een goede samenwerking tot stand komen tussen het team dat namens de Opdrachtgever fungeerde en teams die in de rol van gegadigden meedongen naar het winnen van de aanbesteding’ en ‘De opdracht behelst onder andere het ontwikkelen van samenwerkingscompetenties tussen het opdrachtgeversteam en één of meerdere teams van gegadigde(n)’.

Antwoord:

Elke competentie moet worden aangetoond met één referentie, dit kan niet opgesplitst worden in twee referenties.

We zijn op zoek naar een referentie waarin alle drie de aspecten zitten en gaan dit niet opsplitsen in twee deelcompetenties. De reden hiervoor is dat zowel de voorbereidingsfase als de aanbesteding zelf binnen de scope van de opdracht vallen en dat de begeleiding van zowel het opdrachtgeversteam van het RVB als ook de teams van de gegadigden begeleid gaan worden tijdens de aanbesteding/dialoog, gericht op samenwerking.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling

te Utrecht
Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

8

Onderwerp:

Paragraaf 2.3

Vraag:

Hier staat: "Inschrijver dient per fase en per product het aantal gecalculeerde benodigde uren en andere eenheden separaat op te nemen in de inschrijvingsbegroting van deze aanbidding. Er wordt afgerekend op basis van vaste prijzen per af te nemen product. De begroting dient om inzicht te geven in de onderliggende calculaties." Dient dit al mee te worden genomen in de aanmeldfase? U heeft hiervoor geen format bijgevoegd.

Antwoord:

Dit is pas aan de orde in de inschrijffase. Gegadigden hoeven in de aanmeldfase hier niets voor in te dienen.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

9

Onderwerp:

Eis 10

Vraag:

Kunt u uw motivatie achter het opnemen van de NIP-certificering toelichten? Verwacht u dat de gehele teamontwikkeling wordt begeleid door NIP-gecertificeerde psychologen of specifieke onderdelen zoals bijvoorbeeld de nulmeting?

Antwoord:

Zie antwoorden op vragen 4 en 5.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.

10

Onderwerp:

Eis 10

Vraag:

U vraagt hier specifiek om een NIP-gecertificeerde organisatie/persoon. Kan dit ook een certificering zijn in een NIP-gecertificeerd instrument? Voldoen we bijvoorbeeld ook op basis van personen die gecertificeerd zijn in en

ruime ervaring hebben met het NIP-gecertificeerde instrument TMA?
Tevens in het licht van eis 9, zijn jullie bereid om ook andere certificeringen in overweging te nemen? Op welke wijze zouden we de gelijkwaardigheid dan aan moeten tonen?

Antwoord:

Zie antwoorden op vragen 4 en 5.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.
11

Onderwerp:
Eis 9

Vraag:

Is de eis hier voor een NIP of COTAN certificering, of ook een alternatief onder bullet drie? Wij werken met de instrumenten Lumina Spark en MBTI. Voldoen deze ook als alternatief voor de NIP- en COTAN- certificering?

Antwoord:

Zie antwoorden op vragen 4 en 5.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr.
14

Onderwerp:
Regeling Scheiding van Belangen Rijksvastgoedbedrijf

Vraag:

Aanvullende mededeling aanbestedende dienst

Antwoord:

De aanbesteding voor de Teamontwikkel-opgave is uitdrukkelijk niet bedoeld om nader in te gaan op de DBM+e opgave en de aanbesteding daarvan.

Met betrekking tot de aanbesteding en contractering door CDV, IDV-P, RSO en RBO benadrukken wij dat het RVB hier geen rol in heeft en dat dergelijke opdrachten losstaan van de DBM+e-opdracht van De Knoop fase 2 en 3.

Gunning en uitvoering van de Teamontwikkel-opgave kan mogelijk als gevolg hebben dat deelname als gegadigde voor de DBM+e opgave is uitgesloten in verband met (mogelijke) verstrengeling van belangen. Graag verwijzen wij u hiervoor naar de Regeling Scheiding van Belangen

Rijksvastgoedbedrijf zoals te vinden op onze website: <https://www.rijksvastgoedbedrijf.nl/documenten/regeling/2016/07/01/regeling-scheiding-van-belang-rijksvastgoedbedrijf-16.1>

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Beantwoord op: 7 aug. 2024

Ref.nr. 15
Onderwerp: Bijlage 1 - Opdrachtomschrijving, projectorganisatie

Vraag:

Hoe verhouden de stuurgroep en het CPT zich tot het IPM-team in termen van de hiërarchische structuur?

- In andere woorden: aan wie rapporteert het IPM-team?
- Zit de gemandateerd opdrachtgever ook in de stuurgroep?
- Wat is de rol van de projectverantwoordelijke lijnmanager?
- Zit deze ook in de stuurgroep?

Antwoord:

De Gedelegeerd Opdrachtgever (GO) en de projectverantwoordelijk lijnmanager zitten in de stuurgroep. De GO is voorzitter van de stuurgroep. De projectverantwoordelijk lijnmanager vertegenwoordigd het RVB in de stuurgroep. Het IPM-team rapporteert zowel aan het CPT als intern RVB.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr. 16
Onderwerp: Bijlage 1 - Opdrachtomschrijving, Beschrijving van de opdracht, Ad A

Vraag:

In fase A is voorzien in een teamsessie 4x per jaar.
Op basis van welke teamontwikkellings-methode is hiervoor gekozen?

Antwoord:

Dit is een algemene inschatting geweest om een raming te kunnen maken van de opgave.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr. **Onderwerp:**

17

Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

Kunt u nader toelichten wat de reden is dat u voor de beoordelingsaspecten van het visiedocument sterk inzet op D&I, terwijl dit onderwerp minder nadrukkelijker naar voren komt in de opdrachtschrijving. En klopt het dat er in de beoordelingsaspecten minder nadruk wordt gelegd op de onderwerpen die juist in de opdrachtschrijving worden genoemd (o.a. IPM-rollen, rolvastheid, solide team, betrouwbare partner)?

Antwoord:

Diversiteit en inclusie is een basisuitgangspunt van onze manier van werken. Het RVB als geheel en zeker ook specifiek dit projectteam bestaat uit een teamleden met zeer uiteenlopende denk-, communicatie- en werkstijlen, persoonlijkheden en achtergronden. We willen in het project duurzaam een evenwichtige inbreng en gelijke waardering van alle teamleden borgen en rekenen daarvoor op de expertise van de partij die ons team gaat begeleiden. Genoemde aspecten "IPM-rollen, rolvastheid, solide team, betrouwbare partner" zijn voor het aanbestedingsteam meer relevant om te beoordelen in de inschrijffase, omdat dit betrekking heeft op de inhoud van de opdracht en niet zozeer op de ervaring of competenties van de gegadigde.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
18

Onderwerp:

Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

Wat is de toegevoegde waarde is van het derde beoordelingsaspect van het visiedocument waar in selectiecriteria om gevraagd wordt: "De gegadigde dient middels een (of meerdere) referentieproject(en) aan te tonen op welke wijze de samenwerking tussen een team van opdrachtgever en opdrachtnemer ontwikkeld en waar nodig verbeterd is, waarbij de eigen visie op diversiteit en inclusie duidelijk verweven was in de aanpak. Dit referentieproject behelst de volgende kenmerken:

- Er was sprake van een EU aanbesteding type concurrentiegericht dialogisch;
- Er was sprake van een complexe bestuurlijke omgeving;
- Inzet van wetenschappelijk gevalideerd instrumentarium.", ten opzichte van hetgeen al wordt gevraagd en aangetoond in geschiktheidseis 7? Kunt u aangeven welke andere informatie u hier verwacht ten opzichte van hetgeen we aanleveren voor geschiktheidseis 7?

Antwoord:

De geschiktheidseis gaat over het wat en het resultaat en dat gegadigde over

die betreffende kerncompetentie beschikt. Het selectie criterium en dit beoordelingsaspect gaan in op het hoe, specifiek op het thema D&I en daarmee beoogt het aanbestedingsteam dat gegadigden zich van elkaar kunnen onderscheiden in de wijze waarop, de aanpak en de visie die erachter zit.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
19

Onderwerp:
Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

Is het mogelijk om het Rijksvastgoedbedrijf als referent op te geven bij een of meerdere van de geschiktheidseisen of het selectie criterium?

Antwoord:

Referentieopdrachten die zijn uitgevoerd bij het Rijksvastgoedbedrijf zijn toegestaan.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
20

Onderwerp:
Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

U vraagt in geschiktheidseis 7 om 3 uiteenlopende aspecten die binnen één gevraagde referentieopdracht terug moeten komen en geeft in de eerste Nota van Inlichtingen aan dat u eraan vast wenst te houden dat alle aspecten in één opdracht terug moeten komen, met als reden dat zowel de voorbereidingsfase als de aanbesteding zelf binnen de scope van de opdracht vallen en dat de begeleiding van zowel het opdrachtgeversteam van het RVB als ook de teams van de gegadigden begeleid gaan worden tijdens de aanbesteding/dialoog. Kunt u nader toelichten waarom dat het cruciaal maakt dat alle aspecten in één referentieopdracht terug moeten komen. O.i. gaan er nu belangrijke referenties verloren, omdat zij niet op alledrie de aspecten goed passen (maar gezamenlijk wel).

Graag vragen wij u de keuze te heroverwegen en het ook mogelijk te maken dat een combinatie van meerdere referentieopdrachten ingediend kunnen worden, waarmee gezamenlijk aan de aspecten wordt voldaan.

Antwoord:

Deze vraag is in het verlengde van vraag 7 uit deze NvI en ons eerder

gegeven antwoord hierop. Nu we deze vraag opnieuw hebben ontvangen, heeft het aanbestedingsteam besloten om tegemoet te komen aan het signaal van de markt en besloten om deze eis te versoepelen. Dit betekent dat de eis nummer 7 nu is opgesplitst:

Eis 7: Ervaring met begeleiding van een team van (semi-) overheidsopdrachtgever in een EU concurrentiegerichte dialoog-procedure. Kerncompetentie: Gegadigde beschikt over relevante ervaring in het begeleiden van een (semi-)overheidsteam in het kader van een Europese aanbesteding.

Aspecten: Gegadigde dient genoemde kerncompetentie te bewijzen aan de hand van één referentieopdracht waarin de volgende aspecten tot uitdrukking komen:

- Begeleiding van een team dat verantwoordelijk was voor de uitvoering van een Europese Aanbesteding in de vorm van een concurrentiegerichte dialoog;
- De opdracht behelsde in elk geval begeleiding van het team tijdens de dialooffase.

Eis 11: Kundig en ervaren in het begeleiden van een team met focus op samenwerkingsontwikkeling.

Kerncompetentie: Gegadigde beschikt over relevante ervaring in het begeleiden van een team op het gebied van het versterken van de samenwerking met een ander team.

Aspecten: Gegadigde dient genoemde kerncompetentie te bewijzen aan de hand van één referentieopdracht waarin de volgende aspecten tot uitdrukking komen:

- Er moest een goede samenwerking tot stand komen tussen twee verschillende team van twee verschillende organisaties;
- De opdracht behelst onder andere het ontwikkelen van samenwerkingscompetenties tussen het opdrachtgever-team en één of meerdere teams van gegadigde(n);
- De looptijd van de opdracht besloeg minimaal één jaar.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
21

Onderwerp:
Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

U vraagt om een verklaring waarin wordt aangetoond hoeveel adviseurs er gecertificeerd zijn voor het gebruik van de in te zetten instrumenten (die worden voorgedragen t.a.v. eis 9). Al onze assessmentadviseurs doorlopen een uitgebreid inwerkprogramma over de instrumenten en volgen ook e-learning modules. Na de inwerkperiode volgt een toetsing met een certificaat. Voor de externe adviseurs die onze instrumenten gebruiken

geven wij altijd een certificeringstraining. Is dit volgens uw verwachtingen?

Antwoord:

De situatie dient te voldoen aan deze beschrijving bij Eis 10: "Lever een verklaring aan met daarin een overzicht van het aantal medewerkers dat in dienst is en/of dat gedurende de laatste drie (3) jaren op regelmatige basis wordt ingehuurd en/of dat de laatste drie (3) jaren structureel in onderaanneming wordt ingezet beschikt over de certificering dat van toepassing is op het instrumentarium uit eis 9. Indien dit instrumentarium een NIP-gevalideerde persoonlijkheidsvragenlijst bevat, moeten er medewerkers zijn die ook NIP-geregistreerd organisatie- of assessmentpsycholoog zijn."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.

22

Onderwerp:

Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

In het verlengde van bovenstaande vraag: de COTAN neemt op dit moment geen nieuwe aanvragen in behandeling, omdat zij zich aan het beraden is op een nieuwe werkwijze. Hoe ziet u dit in relatie tot de COTAN-eis?

Antwoord:

Het RVB is bekend met deze situatie. Vandaar ook de aanvulling in eis 9 "vergelijkbare andere, wetenschappelijk gevalideerde en gecertificeerde testen, voor het in kaart brengen van competenties en persoonlijkheidsprofielen."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.

23

Onderwerp:

Offerteaanvraag - 5.2, pag. 18 - Beoordelingsmethode

Vraag:

U vraagt om bevestiging dat het gebruikte instrumentarium zijn onderzocht en goed bevonden door een certificerende instantie. Wij gebruiken een breed assortiment van extern en intern ontwikkelde tests, die deels in de database van de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) zijn opgenomen. Al onze tests zijn geconstrueerd volgens de eisen van de COTAN en op basis van die richtlijnen gedocumenteerd. Deze handleidingen zijn voor u beschikbaar, indien gewenst. Op dit moment loopt

het beoordelingsproces bij de COTAN van onze doorontwikkelde tests. Kunnen wij ervan uitgaan dat dit aansluit bij uw verwachtingen en wij hiermee voldoen aan uw wens?

Antwoord:

Indien u kunt aantonen dat de eerdere versies van de door u gehanteerde tests door COTAN zijn gecertificeerd en dat u voor de doorontwikkelde tests een verzoek heeft ingediend bij COTAN, voldoet u daarmee aan de eis.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
24

Onderwerp:

Offerteaanvraag - 3.1, pag. 13 - Omschrijving van de opdracht

Vraag:

U geeft aan op zoek te zijn naar NIP-gevalideerde vragenlijsten. Het NIP is de beroepsvereniging en valideert zelf geen vragenlijsten. Wel kunnen psychologen zich bij het NIP registreren, wat aangeeft dat zij zich aan de richtlijnen conformeren. Mogen wij er van uitgaan dat u dat bedoelt?

Antwoord:

Nee, dat bedoelen wij niet.

Voor bij het NIP aangesloten beroepsbeoefenaars geldt dat zij zich moeten houden aan de Algemene Standaard Testgebruik NIP. De laatste versie van de AST-NIP is hier op internet te vinden: https://psynip.nl/wp-content/uploads/pdfs/AST-NIP-2017-NL-versie_def-26-4-2018.pdf

Dit houdt in dat zij enkel psychodiagnostische instrumenten, zoals interviewtechnieken en vragenlijsten mogen gebruiken, die hieraan voldoen. Een voorbeeld hiervan is het gebruik van bijvoorbeeld de Big5-persoonlijkheidsvragenlijst die onder andere wordt toegepast door psychologen voor selectie- of ontwikkelassessments

Voor de duidelijkheid hebben we in de eis opgenomen dat het óf/óf moet zijn in plaats van én/én. We hebben de eis als volgt beschreven:

"Gegadigde is bevoegd om instrumenten in te zetten die voldoen aan één of meer van de volgende certificeringen:

- NIP-gevalideerde persoonlijkheidsvragenlijsten; of
- COTAN-gevalideerde vragenlijsten; of
- vergelijkbare andere, wetenschappelijk gevalideerde en gecertificeerde testen, voor het in kaart brengen van competenties en persoonlijkheidsprofielen.

Het is aan te raden om contact op te nemen met de leverancier van de door gegadigde instrumenten om te vragen om de wetenschappelijke validatie en mogelijk ook een certificering die vergelijkbaar is aan ofwel COTAN ofwel

NIP."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
25

Onderwerp:
Visiedocument

Vraag:
Klopt het dat er geen format is voor het in te dienen visiedocument?

Antwoord:
Dat klopt.
Het visiedocument dient te voldoen aan de beschrijving:
"Het totale Visiedocument mag maximaal vijf (5) pagina's A4 beslaan (lettertype Arial, lettergrootte 10).
Het RVB waardeert bondigheid, een plan van aanpak van minder dan vijf (5) pagina's wordt dus niet lager beoordeeld omwille van de omvang.

In het Visiedocument mag Inschrijver gebruik maken van titelbladen, tussenbladen om de overzichtelijkheid en leesbaarheid te ondersteunen. Deze bladen dienen verder geen inhoudelijke informatie te bevatten en worden niet meegerekend bij het maximaal aantal toegestane pagina's.
Het is gegadigden toegestaan om gebruik te maken van bijlagen, visualisaties, tekeningen, infographics en andere afbeeldingen, binnen het maximaal aantal toegestane pagina's.
Wetenschappelijke bronvermelding is verplicht, maar hoeft niet in detail uitgewerkt te zijn en kan bijvoorbeeld in voet-of eindnoten worden opgenomen.
Pagina's meer dan het toegestane aantal worden niet gelezen en niet beoordeeld.
Verwijzingen naar externe informatiebronnen, waaronder websites, worden niet gelezen en niet beoordeeld."

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht
Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
26

Onderwerp:
huidige samenwerkingsbegeleiding

Vraag:
het projectteam is al aan de slag met een externe partij om elkaar beter te leren kennen, zicht te hebben op ieders kwaliteiten en valkuilen. Hoe verhouden deze initiatieven zich tot de uitvraag van deze tender? Wie is deze

partij en is deze partij gehouden om zijn bevindingen en ervaringen te delen met de partij aan wie de opdracht gegund wordt?

Antwoord:

Er wordt tot op heden zo nu en dan ondersteuning gezocht voor het IPM-team met betrekking tot samenwerking, maar dit is geen langdurige doorlopende opdracht. Het team zal alle relevante informatie delen met de partij die de onderhavige opdracht gaat uitvoeren.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
27

Onderwerp:
Referentieopdracht selectiecriteria 1

Vraag:

Voor de referentieopdrachten ter onderbouwing van de technische bekwaamheid (eisen 6, 7, en 8) moet de bijlage "Model opgave referentieopdrachten" worden ingevuld. Voor selectiecriteria 1 moeten er ook referentieopdrachten worden ingediend om aan te tonen hoe de samenwerkingskansen in de verschillende fases van het project (voorbereiding, aanbesteding en uitvoering) zijn ontwikkeld. Moet voor de referentieopdrachten voor criteria 1 ook de bijlage "Model opgave referentieopdrachten" worden ingevuld?

Antwoord:

Voor het criterium kan volstaan worden met een verwijzing naar de opgave van referentieopdrachten uit de eisen. Mocht gegadigde in het criterium verwijzen naar andere referentieopdrachten, dan moeten deze worden aangetoond met een eigen ingevulde "Model opgave referentieopdrachten".

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024

Ref.nr.
28

Onderwerp:
Geschiktheidseis 7: (semi)overheidsteam

Vraag:

Het lijkt ons in het licht van de begeleiding van het team relevant om ervaring te hebben met Europese aanbestedingen, echter de aanbestedingsrechtelijke inhoudelijke begeleiding van het team is geen onderdeel van de aanbesteding. Kunt u toelichten waarom er gekozen is voor ervaring met een overheidsteam in plaats van teams in algemene zin, waaronder dan dus ook teams van marktpartijen? Gezien de eis dat je

ervaring moet hebben in een complexe bestuurlijke omgeving waarmee de ervaring met de dynamiek binnen en regelgeving met betrekking tot de overheid ook al is geborgd verzoeken wij u om deze eis aan te passen in die zin dat ook ervaring met de begeleiding van een team in een Europese aanbesteding voldoende is. Het gaat immers om het begeleiden van mensen binnen de context van een Europese aanbesteding en niet om het begeleiden van de tender zelf.

Antwoord:

Het aanbestedingsteam heeft hiervoor gekozen omdat de dynamiek in een EU aanbestedingscontext vanuit een (semi-)overheidsopdrachtgever anders is dan die vanuit een marktpartij.

We hebben eis 7 aangepast. Zie hiervoor ons antwoord op vraag 20.

Ervaring met het begeleiden van een team in een EU aanbesteding aan opdrachtgeverzijde is relevant en van belang omdat in een dialoog en andere fases in een aanbesteding de algemene juridische context verondersteld wordt bekend te zijn voor de opdrachtnemer. Vanuit het perspectief van opdrachtgever is binnen het aanbestedingsrechtelijke kader de (onder) handelingsruimte in contact met meerdere potentiële opdrachtnemers bepalend. Vanuit opdrachtnemersperspectief zijn de focus en de dynamiek anders.

We hebben nu deze ervaring met aanbesteden losgekoppeld van ervaring met teambegeleiding gericht op het versterken van samenwerking. Dit laatste is nu een aparte eis 11 geworden.

Percelen: P1 23414 De Knoop Fase 2 en 3 Teamontwikkeling te Utrecht

Beantwoord op: 9 sep. 2024