

Open House 'van werk naar werk trajecten' | Nota van Inlichtingen d.d. 29 juli 2025 (zowel de vragen ontvangen via de Tendermed vraag- en antwoord module als via de berichtenmodule)

Ref. Nr.	Ontvangen op	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Bijlage 11 Referentiegegevens	<p>Inschrijver acht de financiële waarde van de referentie-opdracht commercieel vertrouwelijk. Daarnaast is deze o.i. ook niet nodig voor het (kunnen) aantonen van de gestelde kerncompetentie.</p> <p>Staat u het ons toe dit veld leeg te laten?</p> <p>Zo niet; waarom is deze informatie voor u relevant?</p>	<p>Nee, dit staan wij niet toe. Alle door de VRR gevraagde invulvelden, waaronder de totale waarde van de opdracht (zonder verdere specificatie of details) op het referentie formulier zijn nodig voor de VRR om te kunnen bepalen of de referentie voldoet en vergelijkbaar is met de onderhavige opdracht.</p>
2	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Bijlage 11 Referentiegegevens	<p>Wij nemen aan dat de Inschrijver het formulier dient te ondertekenen, en niet de Referent. Is dit juist?</p>	<p>Nee, ondertekening van de referentie gegevens is niet nodig, dit doet u middels bijlage 9 conformiteitverklaring. Het gepubliceerde referentiegegevens formulier was per abuis niet correct. Zie graag bijgevoegde "Bijlage 11 Referentiegegevens_v2", waarbij de voorgaande versie is vervallen. Op deze versie 2 is de ondertekening aangepast en duidelijk vermeld (verwijzing naar conformiteitverklaring).</p>
3	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Bijlage 5 PvE.1 Stroomschema facturatieproces	<p>Inschrijver acht 4 facturatiemomenten niet proportioneel voor Perceel 2 en 3. Ook gezien de eisen EO3 en ES3 stellen wij 2 facturatiemomenten voor:</p> <p>1.50% na start dienstverlening; 2.50% na einde dienstverlening.</p> <p>Is dit akkoord? Zo niet; waarom niet?</p>	<p>Het stroomschema facturatiemomenten is niet van toepassing op perceel 2 (Outplacement) en perceel 3 (Spoor 2). Voor deze percelen kan gebruikelijke facturatie plaatsvinden, volledige facturatie bij start traject zoals benoemd in EO6 en ES6 programma van eisen perceel 2 en 3.</p>
4	11-7-2025	3. Spoor-2	Programma van Eisen "Perceel 3 Spoor-2" – Eis ES3	<p>"Bij voortijdige beëindiging van het begeleidingstraject (korter dan 50% van de initiële looptijd, gemeten vanaf de dag van indiensttreding van Kandidaat) door Opdrachtnemer vanwege structurele plaatsing van Kandidaat in een nieuwe dienstbetrekking bij een externe werkgever vindt restitutie plaats over de resterende periode."</p> <p>Kan er voor deze gevallen een 'vast' restitutiebedrag van 50% worden afgesproken? Dit voorkomt berekening en discussie per geval.</p>	<p>Dit is niet mogelijk omdat de restitutie bij plaatsing binnen drie maanden afhankelijk is van de nog resterende maanden. Het is niet gezegd dat dit precies op 50% ligt.</p>
5	11-7-2025	2. Outplacement	Programma van Eisen "Perceel 2 Outplacement" – Eis EO3	<p>"Bij voortijdige beëindiging van het begeleidingstraject (korter dan 50% van de initiële looptijd, gemeten vanaf de dag van indiensttreding van Kandidaat) door Opdrachtnemer vanwege structurele plaatsing van Kandidaat in een nieuwe dienstbetrekking bij een externe werkgever vindt restitutie plaats over de resterende periode."</p> <p>Kan er voor deze gevallen een 'vast' restitutiebedrag van 50% worden afgesproken? Dit voorkomt berekening en discussie per geval.</p>	<p>Dit is niet mogelijk omdat de restitutie bij plaatsing binnen drie maanden afhankelijk is van de nog resterende maanden. Het is niet gezegd dat dit precies op 50% ligt.</p>

6	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Programma van Eisen 'Algemeen' – Eis AE3	<p>“Binnen zes (6) werkdagen nadat de Kandidaat contact heeft gehad met de door de Kandidaat gekozen Inschrijver, dient de Inschrijver een intakegesprek te voeren met de Kandidaat. Indien gewenst door Kandidaat neemt de VRR/afdeling HR deel aan het intakegesprek.”</p> <p>Inschrijver is hiervoor (ook) afhankelijk van de beschikbaarheid en evt. ook die van de VRR/afdeling HR. Kan de termijn worden verlengd, indien het niet halen ervan niet toe te wijzen is aan Inschrijver?</p>	De termijn van zes (6) werkdagen is gesteld om voortvarendheid in het traject te waarborgen en geldt als uitgangspunt. In de praktijk blijkt deze termijn doorgaans toereikend om een intakegesprek te plannen, ook wanneer een medewerker van de afdeling HR van VRR wenst aan te sluiten. Indien in een specifiek geval blijkt dat, bijvoorbeeld vanwege de beschikbaarheid van de Kandidaat of een VRR-medewerker, de intake niet binnen deze termijn kan worden gerealiseerd, kan hier in onderling overleg van worden afgeweken. Het is dus niet nodig om de termijn op voorhand te verlengen; er is voldoende ruimte voor maatwerk waar nodig.
7	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 4.2.2, pag. 15	<p>“Aantoonbare ervaring van tenminste drie jaar, met het succesvol plaatsen van kandidaten met vergelijkbare functionaliteit zoals gevraagd in deze procedure, in een vergelijkbare organisatie als de Veiligheidsregio.”</p> <p>Wat zijn volgens u vergelijkbare organisaties?</p>	Vergelijkbare organisaties zijn organisaties die qua taken, structuur en publieke context overeenkomen met de Veiligheidsregio. Te denken valt aan andere Veiligheidsregio's in Nederland, GGD, GHOR, Politie-eenheden, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Rijkswaterstaat – afdeling calamiteitenbestrijding, Openbaar Ministerie – arrondissementen, Nationale Politie – Landelijke Eenheid, Gemeenten of provincies met crisisbeheersing of openbare orde als portefeuille
8	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 4.2.2, pag. 15	<p>“Aantoonbare ervaring van tenminste drie jaar, met het succesvol plaatsen van kandidaten met vergelijkbare functionaliteit zoals gevraagd in deze procedure, in een vergelijkbare organisatie als de Veiligheidsregio.”</p> <p>Wat wordt hier bedoeld met “vergelijkbare functionaliteit”?</p>	Met "vergelijkbare functionaliteit" wordt bedoeld dat de kandidaten die in eerdere trajecten succesvol zijn begeleid of geplaatst, een soortgelijke (publieke) functie hebben vervuld, waarin aspecten als veiligheid, paraatheid, publieke dienstverlening of crisisorganisatie een centrale rol speelden en een functie hadden die qua aard, niveau en verantwoordelijkheden vergelijkbaar is met de functies van de medewerkers binnen de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR).
9	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 4.2.2, pag. 15	<p>“Aantoonbare ervaring van tenminste drie jaar, met het succesvol plaatsen van kandidaten met vergelijkbare functionaliteit zoals gevraagd in deze procedure, in een vergelijkbare organisatie als de Veiligheidsregio.”</p> <p>Wat wordt hier bedoeld met “ervaring van tenminste 3 jaar”?</p>	Met “ervaring van tenminste drie jaar” wordt bedoeld dat de inschrijver gedurende een aaneengesloten of aantoonbare periode van minimaal drie jaar voorafgaand aan de inschrijving, actief en structureel werkzaamheden heeft verricht die overeenkomen met hetgeen in deze aanbestedingsprocedure wordt gevraagd. Het gaat hierbij specifiek om: - Het uitvoeren van trajecten gericht op van werk naar werk-begeleiding, zoals outplacement, spoor 2 of arbeidsmobiliteitsdienstverbanden; - Waarbij kandidaten met een vergelijkbare functionaliteit (zoals omschreven in het Programma van Eisen) zijn begeleid; - En dit binnen of voor vergelijkbare organisaties als een veiligheidsregio.
10	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 2.3.2, pag. 9	<p>“Nadat de Kandidaat een keuze heeft gemaakt voor één Inschrijver wordt er een contract opgesteld tussen de VRR en de betreffende Inschrijver.”</p> <p>Kunt u verduidelijken waar dit contract uit bestaat? Er is immers al een Offerte en getekende raamovereenkomst.</p>	<p>We snappen de onduidelijkheid. Het woord contract en overeenkomst zijn bedoeld als één en dezelfde betekenis. Oftewel met het woord "contract" zoals vermeld in de zin "Nadat de Kandidaat een keuze heeft gemaakt voor één Inschrijver wordt er een contract opgesteld tussen de VRR en de betreffende Inschrijver" wordt de concept overeenkomst bedoeld (in dit geval voor perceel 2 bijlage 7).</p> <p>Nb. van een raamovereenkomst is geen sprake.</p>

11	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 2.3.2, pag. 9	<p>“Nadat de Kandidaat één of meerdere Inschrijvers heeft gesproken dienen deze Inschrijvers een Begeleidingsvoorstel in bij de Kandidaat en een Offerte bij de VRR.”</p> <p>Wat is het verschil tussen het Begeleidingsvoorstel en de Offerte?</p>	Het begeleidingsvoorstel is bedoeld voor de Kandidaat en bevat de inhoudelijke aanpak van het traject. Het begeleidingsvoorstel moet de Kandidaat helpen om een keuze te maken voor een inschrijver. Het begeleidingsvoorstel maakt onderdeel uit van de offerte die is bedoeld voor de VRR / afdeling HR. De offerte bevat onder andere zakelijke en financiële gegevens die nodig zijn voor formele goedkeuring en administratieve verwerking.
12	11-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad – Par. 2.3.2, pag. 9	<p>“Deze long list wordt door de HR-afdeling beschikbaar gesteld voor de Kandidaat. De Kandidaat kiest zelf met welke partij(en), die zijn toegelaten tot de open house en het betreffende perceel waarop is ingeschreven, hij of zij een gesprek wil aangaan.”</p> <p>Op basis van welke informatie maakt de Kandidaat deze keuze? Krijgen Aanbieders bijv. de gelegenheid hiervoor een brochure o.i.d. aan te leveren?</p>	Om de Kandidaat te ondersteunen bij het maken van een goed geïnformeerde keuze, mogen aanbieders: Een brochure of profiel aanleveren dat kort toelicht wie zij zijn, welke aanpak zij hanteren en waarin zij zich onderscheiden; Een link naar hun website vermelden, zodat de Kandidaat aanvullende informatie kan nalezen over methodieken, referenties of specialismen. Het team HR van de VRR zorgt ervoor dat deze aanvullende informatie (zoals brochures en links) beschikbaar is.
13	17-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Toelatingsleidraad van werk naar werk trajecten 4.2.2. blz. 15	Wij begeleiden medewerkers in allerlei functies van diverse organisaties en diverse sectoren, echter niet in een vergelijkbare organisatie als de VRR. Is dit een harde eis, weegt dit zwaar in de uiteindelijke beoordeling?	Ja een referentie eis is een knock-out eis. Het is voor de VRR belangrijk dat opdrachtnemers ervaring hebben met vergelijkbare organisaties. Denk hierbij aan de publieke context, -structuur en -taken.
14	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Bijlage 11 Referentiegegevens ondertekening	We zijn ervanuit gegaan in bijlage 11 dat bij invulveld 'ondertekende' de gemachtigde ondertekenaar inschrijver dient te ondertekenen en niet de referent, is dit correct?	Zie vraag en antwoord nr.2
15	21-7-2025	3. Spoor-2	PVE Perceel 3: eis ES 7	ES 7: Bent u het met inschrijver eens dat de rapportages ten alle tijde AVG proof dienen te zijn?	Eens, de rapportages dienen zeker altijd AVG proof te zijn.
16	21-7-2025	3. Spoor-2	PVE perceel 3 : eis ES 7	ES 7: Bent u het met Inschrijver eens dat zij verantwoordelijk is voor de dienstverlening zoals omschreven en niet voor de nakoming de re-integratieverplichtingen van Opdrachtgever? Uiteraard verstrekt Inschrijver rapportages aan Opdrachtgever. Opdrachtgever blijft zelf verantwoordelijk voor de nakoming voor de verplichtingen zoals deze volgen uit de Wet Poortwachter, alsook eindverantwoordelijk ten aanzien van de uiteindelijke inhoud van de rapportages en de tijdige indiening van deze rapportages. Bent u dit Inschrijver eens? Zo nee, hoe ziet Opdrachtgever dit?	Ja, wij zijn het in hoofdlijnen eens. De Opdrachtnemer (Inschrijver) is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het Spoor 2-traject en het opstellen van voortgangsrapportages conform de eisen van de Wet verbetering Poortwachter (zoals opgenomen in eis ES7). De Opdrachtgever (VRR) blijft formeel en juridisch eindverantwoordelijke. Van de Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij de VRR tijdig en inhoudelijk juist ondersteunt met rapportages en informatie, zodat de VRR aan haar wettelijke verplichtingen kan voldoen. De Opdrachtnemer is dus niet zelf verantwoordelijk voor de wettelijke nakoming richting het UWV, maar wel voor het professioneel, volledig en tijdig aanleveren van alle noodzakelijke documentatie in het kader van de begeleiding van de Kandidaat.

17	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Overeenkomst	<p>Hoe gaat Opdrachtgever ermee om als Inschrijver haar dienstverlening niet geheel kan uitvoeren door omstandigheden die niet in de risicosfeer van Inschrijver liggen? Bijvoorbeeld door de Kandidaat ziek is en niet in staat is om actief mee te werken aan het re-integratietraject? Danwel onbereikbaar is of blijft? Wordt de (traject)prijs dan naar rato bepaald?</p>	<p>Deze vraag is tweeledig. Bij ziekte in een re-integratietraject (waarin Kandidaat reeds in verzuim zit) is het advies van bedrijfsarts bepalend of Kandidaat mogelijkheden heeft om actief mee te werken aan het re-integratietraject. Wanneer er geen mogelijkheden zijn om actief aan spoor 2 te werken wordt de begeleiding on hold geplaatst en kan dit op een later moment worden hervat. Bij onbereikbaarheid en wat zo blijft dan kan/is Kandidaat nalatig en verwijtbaar gedrag aangerekend worden. Dit dient direct gemeld te worden door Opdrachtnemer. De Opdrachtgever (VRR) hanteert het principe van redelijkheid en billijkheid. In overleg wordt per situatie beoordeeld of, en in hoeverre, het traject (deels) kan worden beëindigd of opgeschort. Indien blijkt dat een substantieel deel van het traject niet kan worden uitgevoerd, kan de trajectprijs naar rato worden aangepast. Dit gebeurt altijd in onderling overleg tussen Opdrachtgever en Inschrijver en op basis van de feitelijke situatie en voortgang tot dan toe. Inschrijver wordt in dat geval gevraagd een voorstel tot verrekening aan te leveren.</p>
----	-----------	--------------------------------	--------------	--	---

18	21-7-2025	3. Spoor-2	Overeenkomst perceel 3	<p>De overeenkomst voorziet niet in een bepaling in welke gevallen Opdrachtnemer de re-integratiebegeleiding kan opschorten of beëindigen. Dit is in bepaalde gevallen niet alleen gewenst, maar ook noodzakelijk (denk aan de medewerker die weigert zijn/haar medewerking te verlenen aan een traject of daar niet toe is staat is). Om die reden stellen wij voor de volgende bepaling toe te voegen aan de Raamovereenkomst:</p> <p>Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor de werkzaamheden uit hoofde van de Dienst(en) te beperken of deze geheel of gedeeltelijk op te schorten en/of te beëindigen, zonder inachtneming van enige opzegtermijn en zonder dat op enigerlei wijze schadelijkheid van Opdrachtnemer jegens Opdrachtgever, de werknemer of derden ontstaat, indien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - met Opdrachtgever binnen een redelijke termijn geen overeenstemming kan worden bereikt over de wijze waarop de re-integratiebegeleiding moet worden aangevangen, voortgezet of aangepast; - indien de kandidaat aangeeft niet (meer) te willen meewerken aan het voor hem op te starten / opgestarte re-integratiebegeleiding dan wel feitelijk niet meer meewerkt; - door de Opdrachtgever of kandidaat onjuiste informatie is verstrekt; - de kandidaat bij herhaling adviezen niet opvolgt en/of onvoldoende motivatie of inzet toont en/of zonder geldige reden afwezig is of afspraken verzuimt na te komen; - de kandidaat niet in staat is om mee te werken aan het overeengekomen re-integratiebegeleiding . <p>Bent u bereid deze bepaling toe te voegen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet of met welke gedeelte u wel kunt instemmen? "</p>	<p>Hiertoe zijn wij niet bereid. In alle punten zoals in de vraag aangegeven dient er direct contact opgenomen te worden met de VRR. Zie verder ook de toelichting bij vraag en antwoord nr. 17;</p> <p>"Bij onbereikbaarheid en wat zo blijft dan kan/is Kandidaat nalatig en verwijtbaar gedrag aangerekend worden. Dit dient direct gemeld te worden door Opdrachtnemer. De Opdrachtgever (VRR) hanteert het principe van redelijkheid en billijkheid. In overleg wordt per situatie beoordeeld of, en in hoeverre, het traject (deels) kan worden beëindigd of opgeschort. Indien blijkt dat een substantieel deel van het traject niet kan worden uitgevoerd, kan de trajectprijs naar rato worden aangepast. Dit gebeurt altijd in onderling overleg tussen Opdrachtgever en Inschrijver en op basis van de feitelijke situatie en voortgang tot dan toe. Inschrijver wordt in dat geval gevraagd een voorstel tot verrekening aan te leveren".</p>
----	-----------	------------	------------------------	---	---

19	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Algemene voorwaarden Artikel 14.1	Algemene voorwaarden Artikel 14.1 "Opdrachtnemer zou graag zowel de aansprakelijkheid als de vrijwaring willen beperken per gebeurtenis en per jaar in een nader te bepalen bedrag. Zij is namelijk als beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Dit staat beschreven in de Corporate Governance Code. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de interne risicobeheersings- en controlesystemen. Deze dienen adequaat en effectief te zijn. Voor Inschrijver geldt dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door voor zowel de aansprakelijkheid en vrijwaring een bedrag overeen te komen in alle overeenkomsten die zij sluit. In de toelichting bij de VNG-voorwaarden, waar uw voorwaarden mee overeenkomen, staat een bepaling opgenomen die deze mogelijkheid biedt. Opdrachtnemer vraagt u om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Bent u bereid de volgende beperking over te nemen: "ledere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van Partijen is beperkt tot een bedrag van maximaal €1.000.000 per gebeurtenis en maximaal € 2.500.000 per jaar." Zo niet, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?"	In de toelatingsleidraad paragraaf 4.2.1. heeft de VRR de beroepsaansprakelijkheid beschreven: met een dekking van minimaal € 500.000,- per gebeurtenis met een maximum per jaar van € 1.000.000,- . VRR is akkoord en bereid de door u voorgestelde beperking betreft de bedrijfsaansprakelijkheid aan te houden: "ledere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van Partijen is beperkt tot een bedrag van <u>maximaal €1.000.000 per gebeurtenis en maximaal € 2.500.000 per jaar.</u> "
20	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	Algemene voorwaarden Artikel 4.5	"Opdrachtnemer dient u conform dit artikel te vrijwaren voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties die aan de Opdrachtgever worden opgelegd. Dit artikel is op dit moment dermate algemeen opgesteld dat inschrijver hier niet onverkort akkoord mee kan gaan. Op deze wijze moeten wij op voorhand vrijwaren voor risico's die wij nu niet kunnen overzien en die mogelijk ook niet aan ons te wijten zijn. Inschrijver is bereid om een vrijwaring af te geven, echter dan dient deze vrijwaring wel te zien op een aan Opdrachtnemer toe te rekenen tekortkoming. Kunt u bevestigen dat u daarmee akkoord bent? Zo niet, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?"	Niet akkoord. Artikel 4.5 van de AIV ziet op strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties (als bedoeld in artikel 5:2, eerste lid aanhef en onder a van de Algemene wet bestuursrecht, het eventuele kostenverhaal daaronder begrepen) die verband houden met de Overeenkomst en die de Contractant of de Veiligheidsregio krijgt opgelegd. Deze genoemde boetes en sancties zijn in deze gevallen rechtstreeks terug te leiden naar ("die verband houden met") de overeenkomst en derhalve worden deze boetes ten laste van Opdrachtnemer gebracht. Het gaat hierbij met name om boetes die worden opgelegd in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen.
21	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	PvE Algemeen: eis AE3	U vraagt om binnen 6 werkdagen na contact met de kandidaat de intake te realiseren. Onze ervaring is dat dit in sommige gevallen een paar dagen langer nodig heeft, zeker als er van de zijde van opdrachtgever ook iemand aan wil sluiten. Kunt u deze periode verlengen naar 10 werkdagen?	De termijn van zes (6) werkdagen is gesteld om voortvarendheid in het traject te waarborgen en geldt als uitgangspunt. In de praktijk blijkt deze termijn doorgaans toereikend om een intakegesprek te plannen, ook wanneer een medewerker van de afdeling mobiliteit van VRR wenst aan te sluiten. Indien in een specifiek geval blijkt dat, bijvoorbeeld vanwege de beschikbaarheid van de Kandidaat of een VRR-medewerker, de intake niet binnen deze termijn kan worden gerealiseerd, kan hier in onderling overleg van worden afgeweken. Het is dus niet nodig om de termijn op voorhand te verlengen; er is voldoende ruimte voor maatwerk waar nodig.

22	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	AIV_VRR artikel 7.4 Geheimhouding	<p>Personeel van Opdrachtnemer is op grond van hun arbeidsovereenkomst met Opdrachtnemer c.q. overeenkomst van opdracht gebonden tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij bij de uitvoering van hun werkzaamheden kennisnemen. Een nadere geheimhoudingsverklaring is wat Opdrachtnemer betreft daarom niet aan de orde. Kunt u zich hierin vinden en kunt u artikel 7.4 hierop aanpassen?</p>	<p>Niet akkoord om dit aan te passen aangezien een geheimhoudingsclausule niet altijd standaard is opgenomen in een arbeidsovereenkomst. VRR en Opdrachtnemer zullen de geheimhoudingsverklaring na gunning van een opdracht nader afstemmen, waarbij artikel 7.4 van AIV VRR 2017 van kracht blijft indien in de arbeidsovereenkomst van Personeel en Opdrachtnemer geen geheimhoudingsverklaring is opgenomen.</p>
23	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	AIV_VRR artikel 4.5 Boetes	<p>Opdrachtnemer dient in ruime mate aansprakelijkheid te aanvaarden en acht het niet redelijk om daarnaast ook nog een (forse) contractuele boete overeen te komen (artikel 4.5 van de Algemene Inkoopvoorwaarden). Bent u bereid om dit artikel te laten vervallen?</p>	<p>Niet akkoord. Zie vraag en antwoord nr. 20.</p>
24	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	AIV_VRR artikel 14.1 Aansprakelijkheid	<p>Uiteraard hebben wij een adequate bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Voor belangstellende is er echter een noodzaak de aansprakelijkheid verder te beperken dan de beperking zoals opgenomen in het beschrijvend document artikel 4.2.1 en de Algemene Inkoopvoorwaarden artikel 14.1.</p> <p>Graag doen wij u daarom een tegenvoorstel voor een vervangend artikel, afgestemd op de branche en de opdrachtwaarde.</p> <p>Bent u bereid om in de af te sluiten overeenkomst onderstaand artikel op te nemen:</p> <p>1. Opdrachtnemer is aansprakelijk voor schade die het gevolg is van opzet of grove schuld van Opdrachtnemer.</p> <p>2. Voor overige gevallen is Opdrachtnemer uitsluitend aansprakelijk voor:</p> <p>a. schade door dood of lichamelijk letsel van medewerkers van Opdrachtgever, als rechtstreeks gevolg van beroepsfouten (waaronder begrepen vergissingen, veronachtzamingen en overig onzorgvuldig gedrag) tot een maximum bedrag van € 2.000.000 (zegge twee miljoen Euro) per jaar en per gebeurtenis;</p>	<p>Wij gaan grotendeels akkoord met uw voorstel. In de definitieve overeenkomst zal het volgende worden opgenomen:</p> <p>Opdrachtnemer is aansprakelijk voor schade die het gevolg is van opzet of grove schuld van opdrachtnemer.</p> <p>1. Voor overige gevallen is opdrachtnemer uitsluitend aansprakelijk voor:</p> <p>a) Schade door dood of lichamelijk letsel van medewerkers van opdrachtgever, als rechtstreeks gevolg van beroepsfouten (waaronder begrepen vergissingen, veronachtzamingen en overig onzorgvuldig gedrag) tot een maximum bedrag van € 2.000.000 (zegge twee miljoen Euro) per jaar en per gebeurtenis;</p> <p>b) Directe schade die opdrachtgever mocht lijden als gevolg van een jegens opdrachtgever gepleegde onrechtmatige daad of als gevolg van het toerekenbaar niet, niet tijdig of niet volledig nakomen van enige verplichting onder de overeenkomst. De aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is beperkt tot maximaal de voor de betreffende overeenkomst gefactureerde vergoeding(en) (excl. BTW) (bij duurovereenkomsten gelijk aan het totaal van de over de voorafgaande 12 maanden voor de aansprakelijkstelling gefactureerde vergoedingen) per jaar met een maximum van € 50.000 (zegge vijftigduizend Euro) per gebeurtenis. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor indirecte schade zoals gevolgschade, derving van inkomsten of winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie; Een reeks van samenhangende gebeurtenissen geldt als één gebeurtenis.</p>

				<p>[vervolg vraag 24]</p> <p>b. directe schade die Opdrachtgever mocht lijden als gevolg van een jegens opdrachtgever gepleegde onrechtmatige daad of als gevolg van het toerekenbaar niet, niet tijdig of niet volledig nakomen van enige verplichting onder de overeenkomst. De aansprakelijkheid van Opdrachtnemer is beperkt tot maximaal de voor de betreffende overeenkomst gefactureerde vergoeding(en) (excl. BTW) (bij duurovereenkomsten gelijk aan het totaal van de over de voorafgaande 12 maanden voor de aansprakelijkstelling gefactureerde vergoedingen) per jaar met een maximum van € 50.000 (zegge vijftig duizend Euro) per gebeurtenis. Opdrachtnemer is niet aansprakelijk voor indirecte schade zoals gevolgschade, derving van inkomsten of winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie; Een reeks van samenhangende gebeurtenissen geldt als één gebeurtenis.</p> <p>3. Iedere aanspraak van Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer vervalt indien opdrachtgever deze aansprakelijkheid niet schriftelijk en gemotiveerd heeft ingediend bij Opdrachtnemer binnen 12 kalendermaanden nadat hij de feiten waarop de aansprakelijkheid is gebaseerd, constateerde of redelijkerwijs had kunnen constateren. Aansprakelijkheid van Opdrachtnemer wegens toerekenbare tekortkoming ontstaat eerst indien Opdrachtgever Opdrachtnemer in gebreke heeft gesteld, waarbij een redelijke termijn ter zuivering van de tekortkoming wordt gesteld en Opdrachtnemer nalaat de tekortkoming binnen deze termijn te herstellen.</p>	<p>[vervolg antwoord 24]</p> <p>2. Iedere aanspraak van opdrachtgever jegens opdrachtnemer vervalt indien opdrachtgever deze aansprakelijkheid niet schriftelijk en gemotiveerd heeft ingediend bij opdrachtnemer binnen 24 kalendermaanden nadat hij de feiten waarop de aansprakelijkheid is gebaseerd, constateerde of redelijkerwijs had kunnen constateren. Aansprakelijkheid van opdrachtnemer wegens toerekenbare tekortkoming, ontstaat eerst indien opdrachtgever opdrachtnemer in gebreke heeft gesteld, waarbij een redelijke termijn ter zuivering van de tekortkoming wordt gesteld en opdrachtnemer nalaat de tekortkoming binnen deze termijn te herstellen.</p>
25	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	<p>Toelatingsleidraad van werk naar werk trajectenparagraaf 4.2.2</p>	<p>In de toelatingsleidraad wordt gevraagd om aantoonbare ervaring met het succesvol plaatsen van kandidaten met "vergelijkbare functionaliteit" in een "vergelijkbare organisatie als de Veiligheidsregio". Graag ontvangen wij een toelichting op de volgende onderdelen:</p> <p>a) Wat wordt precies verstaan onder "vergelijkbare functionaliteit"? Doelt u hierbij op het functieniveau (zoals salarisschaal, het type werkzaamheden (bijv. operationeel, tactisch, strategisch), of het werkveld .bijvoorbeeld de (semi-)overheid)?</p> <p>b) Kunt u bevestigen dat met 'vergelijkbare organisatie als de Veiligheidsregio' ook een Gemeente wordt bedoeld?""</p>	<p>a) Met "vergelijkbare functionaliteit" wordt bedoeld dat de kandidaten die in eerdere trajecten succesvol zijn begeleid of geplaatst, een soortgelijke (publieke) functie hebben vervuld, waarin aspecten als veiligheid, paraatheid, publieke dienstverlening of crisisorganisatie een centrale rol speelden en een functie hadden die qua aard, niveau en verantwoordelijkheden vergelijkbaar is met de functies van de medewerkers binnen de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR). b) Vergelijkbare organisaties zijn organisaties die qua taken, structuur en publieke context overeenkomen met de Veiligheidsregio. Te denken valt aan andere Veiligheidsregio's in Nederland, GGD, GHOR, Politie-eenheden, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Rijkswaterstaat – afdeling calamiteitenbestrijding, Openbaar Ministerie – arrondissementen, Nationale Politie – Landelijke Eenheid, Gemeenten of provincies met crisisbeheersing of openbare orde als portefeuille</p>

26	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	PVE E07 en concept overeenkomst	<p>"In het Programma van Eisen voor perceel 2 (Outplacement), onderdeel EO7, wordt gesproken over het aanleveren van een voortgangsrapportage per drie maanden. In de markt is structurele rapportage bij outplacementtrajecten echter zeer ongebruikelijk.</p> <p>Kunt u bevestigen dat deze verplichting uitsluitend van toepassing is op perceel 3 (Spoor 2)? Bent u bereid om het Programma van Eisen voor perceel 2 en artikel 2.4 van de conceptovereenkomst zodanig aan te passen dat de verwijzing naar perceel 2 vervalt?"</p>	<p>Nee, wij zijn niet bereid om de verplichting tot het aanleveren van voortgangsrapportages voor perceel 2 (Outplacement) te laten vervallen of het Programma van Eisen en de conceptovereenkomst hierop aan te passen. De eis zoals opgenomen in EO7 blijft van kracht. Ondanks dat structurele voortgangsrapportage bij outplacement in de markt niet standaard is, hechten wij als opdrachtgever groot belang aan het inzichtelijk maken van de voortgang en effectiviteit van het traject, zowel ten behoeve van de Kandidaat als voor de interne monitoring en verantwoording. De rapportages bieden VRR de mogelijkheid om tijdig bij te sturen waar nodig en om de kwaliteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen. Deze verplichting geldt dus nadrukkelijk ook voor perceel 2.</p>
27	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	PVE perceel 2 en Perceel3 : eis E01 + Eis ES1	<p>In eis E01/ES1 geeft u aan dat voor een begeleidingstraject van zes maanden een maximumtarief van € 5.000 exclusief BTW geldt, waarbij bij een langere of kortere duur het bedrag naar rato hoger of lager kan uitvallen.</p> <p>Kunt u toelichten of dit betekent dat bij een trajectduur van bijvoorbeeld twaalf maanden, een hogere trajectprijs dan € 5.000 exclusief BTW is toegestaan – mits deze in verhouding staat tot de looptijd? Of geldt het genoemde maximumbedrag van € 5.000 exclusief BTW als absoluut plafond, ongeacht de duur van het traject?</p> <p>"</p>	<p>Het genoemde bedrag van € 5.000,- exclusief BTW voor een traject van zes maanden geldt niet als een absoluut plafond. Zoals in eis EO1/ES1 is vermeld, kan het bedrag naar rato hoger of lager uitvallen, afhankelijk van de overeengekomen trajectduur. Dat betekent dat bij een langere begeleidingstraject, bijvoorbeeld van twaalf maanden, een hogere trajectprijs dan € 5.000,- exclusief BTW is toegestaan, mits deze proportioneel is ten opzichte van de duur en inhoud van het traject. De VRR beoordeelt in dat geval of het tarief in verhouding staat tot de geboden begeleiding. Er geldt dus geen absoluut maximum, maar er wordt wel uitgegaan van redelijkheid en proportionaliteit.</p>
28	21-7-2025	2. Outplacement, 3. Spoor-2	PVE Algemeen: EO4 en EO5	<p>In het Programma van Eisen (algemeen) wordt gesproken over één intake en één begeleidingsvoorstel na keuze van de Kandidaat. Echter, de formuleringen in EO4 en EO5 lijken te suggereren dat meerdere Inschrijvers eerst een intake uitvoeren en ieder een voorstel indienen, waarna pas een keuze wordt gemaakt voor één opdrachtnemer.</p> <p>Gezien het open-house karakter en het naar verwachting grote aantal aanbieders, achten wij dit disproportioneel. Intakes en voorstellen binnen perceel 2 en perceel 3 zijn kosteloos; alleen de uiteindelijk gegunde opdrachtnemer kan de kosten verdisconteren.</p> <p>Wij stellen daarom het volgende voor: De Kandidaat maakt op basis van een korte telefonische kennismaking een keuze voor één opdrachtnemer. Alleen deze opdrachtnemer voert vervolgens de intake uit en levert een begeleidingsvoorstel in (conform EO4 en EO5).</p> <p>Bent u akkoord met deze werkwijze?</p>	<p>Nee, wij kunnen niet akkoord gaan met uw voorgestelde werkwijze. Binnen het kader van deze Open House procedure vinden wij het belangrijk - en tevens kenmerkend voor een Open House procedure - dat de Kandidaat op basis van een volwaardige intake zelf een goed geïnformeerde keuze kan maken. Een persoonlijke intake biedt de Kandidaat de mogelijkheid om een realistisch beeld te krijgen van de werkwijze, stijl en coach – en om te beoordelen of er een klik is. Dit achten wij essentieel voor een succesvol begeleidingstraject. Wel willen we benadrukken dat slechts de partij die door de Kandidaat wordt gekozen een begeleidingsvoorstel indient (conform EO4) en een offerte aanlevert aan VRR (EO5). Voorafgaand aan die keuze is het opstellen van een voorstel of offerte dus niet aan de orde.</p> <p>Betreft de 2e alinea van uw vraag; "gezien het open house karakter en het naar verwachting grote aantal aanbieders...", verwijzen we u tevens naar de indicatie van het aantal trajecten per jaar in toelatingsleidraad pagina 8 tabel 1.</p>
29			bijlage 1, AE2	<p>Kan deze termijn worden aangepast naar: "Na een intake verzoek via e-mail van de Kandidaat dient de door de Kandidaat gekozen Inschrijver tenminste binnen 2 werkdagen contact op te nemen met de Kandidaat waarbij een afspraak wordt gepland voor een intakegesprek."?</p>	<p>Dit is akkoord. Zie gewijzigde "bijlage 1 PVE Open House Algemeen_v2", waarbij de voorgaande versie is vervallen.</p>

30			bijlage 1, AE3	Kunnen de kosten voor de intake in rekening worden gebracht bij VRR?	<p>Nee, de kosten voor het intakegesprek kunnen niet afzonderlijk in rekening worden gebracht bij VRR.</p> <p>De intake maakt onderdeel uit van het volledige begeleidingstraject en valt daarmee binnen het vastgestelde maximumtarief per perceel (zoals opgenomen in het Programma van Eisen). Alleen de inschrijver die uiteindelijk door de Kandidaat wordt gekozen en het traject mag uitvoeren, kan de kosten hiervan verdisconteren in de totale trajectprijs (per perceel).</p> <p>Indien een inschrijver na het intakegesprek niet wordt geselecteerd, is het gesprek onderdeel van het proces en valt dit onder het ondernemersrisico. Dit is inherent aan de opzet van deze Open House-procedure, waarbij de Kandidaat de vrijheid heeft om meerdere gesprekken te voeren voordat hij of zij een keuze maakt.</p>
31			bijlage 3, EO1	Wij werken met een ander tariefmodel dan dat VRR voorstelt en bieden altijd maatwerk op basis van no cure no pay. Staat VRR hiervoor open deze resultaat gerichte aanpak te onderzoeken?	<p>De VRR staat in principe open voor een resultaatgerichte aanpak, zoals een no cure no pay-constructie, mits deze binnen de kaders van het Programma van Eisen past.</p> <p>Dit betekent dat het gehanteerde tariefmodel, inclusief eventuele prestatieafspraken, altijd moet blijven binnen het maximum trajecttarief dat per perceel is vastgesteld (zoals € 5.000,- excl. BTW voor outplacement en spoor 2, of € 30.000,- excl. BTW voor arbeidsmobiliteitsdienstverbanden).</p> <p>U bent vrij om binnen die ruimte een eigen prijsmodel aan te bieden, zolang:</p> <ul style="list-style-type: none"> -De transparantie en uitlegbaarheid richting VRR gewaarborgd zijn; -De prestaties meetbaar zijn en de facturatie aansluit op al het gestelde in de toelatingsleidraad en de daarbij behorende bijlagen zoals de PvE's; -De kandidaat hierdoor niet financieel of inhoudelijk wordt benadeeld. <p>Kortom: maatwerk en resultaatgericht werken zijn toegestaan, mits deze volledig passen (en voldoen) binnen de vooraf gestelde inhoudelijke en financiële kaders.</p>
32			nb	Op het moment dat iemand na WnW traject nog geen nieuwe arbeidsbetrekking heeft gevonden en instroomt in de WW heeft inschrijver het specialisme om door te begeleiden als de ex-werkgever eigenrisicodrager(WW-ERD) voor de WW is. vraag: Is VRR WW- ERD en hoe is jullie beleid hierop ingericht? Is deze (verlengde)re-integratie begeleiding ook onderdeel van deze open house constructie?Zo niet, staat VRR hiervoor open?	<p>Nee. De VRR is eigenrisicodrager (WW-ERD). Begeleiding in het kader van de WW, na afloop van een van-werk-naar-werktraject, valt buiten de scope van deze Open House-procedure.</p> <p>Eventuele begeleiding tijdens de WW-periode wordt op dit moment intern door VRR verzorgd en is daarmee geen onderdeel van de percelen zoals gedefinieerd in deze aanbesteding.</p> <p>Voor deze procedure geldt dus: verlengde re-integratie tijdens WW wordt niet meegenomen of ingekocht via deze constructie. Op dit moment staat VRR hier ook niet voor open binnen het kader van deze aanbesteding.</p>

33			bijlage 1, pagina 2, AE3	Graag zouden we aan deze eis een voorbehoud zien toegevoegd, namelijk dat wat ons betreft het akkoord is dat de kandidaat binnen zes werkdagen een intakegesprek voert, mits de agenda van de kandidaat en indien aan de orde, de agenda van de HR-medewerker dit toelaten.	Akkoord indien in een specifiek geval blijkt dat, bijvoorbeeld vanwege de beschikbaarheid van de Kandidaat of een VRR-medewerker, de intake niet binnen deze termijn kan worden gerealiseerd, kan hier in onderling overleg tussen VRR en opdrachtnemer van worden afgeweken.
34			bijlage 3, pagina 2, E07 en E08	In E07 is sprake van eens in de drie maanden een rapportagemoment, in E08 is sprake van elke maand een contactmoment. Hoe verhouden deze twee eisen zich tot elkaar? Wat verwacht u in welk contactmoment?	De eisen E07/ES7 en E08/ES8 vullen elkaar aan, maar hebben een verschillend doel en karakter: E07/ES7 betreft de voortgangsrapportage: een schriftelijke rapportage die per drie maanden wordt aangeleverd aan de VRR afdeling HR. Deze rapportage bevat concrete resultaten, acties en stappen binnen het begeleidingstraject, en wordt afgesloten met een eindrapportage. E08/ES8 betreft de maandelijkse contactmomenten tussen Opdrachtnemer en de VRR afdeling HR. Deze momenten zijn bedoeld voor praktische korte afstemming, signalering en voortgangsmonitoring, bijvoorbeeld telefonisch of digitaal, en gaan niet gepaard met een formele rapportage. Beide eisen zijn bedoeld om de voortgang zorgvuldig te volgen, zonder elkaar te overlappen.
35			bijlage 7, pagina 2, aandachtspunt e	Het lijkt ons dat punt e, niet in de overeenkomst voor outplacement thuishoort, maar in de overeenkomst voor mobiliteitsdienstverbanden. Klopt dat?	Dat klopt, zie gewijzigde "Bijlage 7 Concept Ovk_Open House_perceel2en3_v2", waarbij de voorgaande versie is vervallen. Tevens aangepast in versie 2 (fouten hersteld): -artikel 2.3 -artikel 5.1
36			toelatingsleidraad, pagina 9, 2.3.2	U geeft aan dat een kandidaat meerdere, maximaal drie, bureaus mag kiezen. Omdat het voeren van een intakegesprek tijd en inspanning kost van een bureau, de vraag aan u of wilt overwegen een vergoeding, van bijvoorbeeld € 200 voor het voeren van een intakegesprek en het opstellen van een begeleidingsplan in te stellen.	Nee, de kosten voor het intakegesprek kunnen niet afzonderlijk in rekening worden gebracht bij VRR. De intake maakt onderdeel uit van het volledige begeleidingstraject en valt daarmee binnen het vastgestelde maximumtarief per perceel (zoals opgenomen in het Programma van Eisen). Alleen de inschrijver die uiteindelijk door de Kandidaat wordt gekozen en het traject mag uitvoeren, kan de kosten hiervan verdisconteren in de totale trajectprijs (per perceel). Indien een inschrijver na het intakegesprek niet wordt geselecteerd, is het gesprek onderdeel van het proces en valt dit onder het ondernemersrisico. Dit is inherent aan de opzet van deze Open House-procedure, waarbij de Kandidaat de vrijheid heeft om meerdere gesprekken te voeren voordat hij of zij een keuze maakt.