
Nota van inlichtingen 2

Europese aanbesteding

Executive Search

ten behoeve van het Kadaster

Directie Personeel & Organisatie (P&O)

Opdrachtgever	Anja van Eck
Auteur	Gea Hamhuis
Versie	1.0
Versiedatum	09-04-2025



Datum:
9 april 2025

Betreft:
Nota van inlichtingen EA Executive Search

Opmerking van de Opdrachtgever:

Wegens omstandigheden is deze tweede Nota van inlichtingen 2 dagen later dan gepland gepubliceerd. De uiterste datum voor inschrijven wordt daarom gewijzigd naar **woensdag 23 april 2025 om 10.00 uur**.

Er zijn 9 vragen gesteld voor de tweede Nota van inlichtingen, deze zijn aan het einde van dit document opgenomen (vraag 49 t/m 57).

Vraag & antwoord:

Nr.	Betreft artikel/ Paragraaf	Vraag	Antwoord
1.	Beschrijvend document, 3.3.2 Financiële en economische draagkracht, Bewijsmiddelen	Indien met betrekking tot de financieel-economische draagkracht gebruik wordt gemaakt van de gegevens van de 'moedermaatschappij/holding', dan wel er sprake is van een geconsolideerde jaarrekening, dient de Inschrijver (bij gunning als bewijsmiddel) een verklaring van de 'moedermaatschappij/holding' te verstrekken waarin wordt verklaard dat de moedermaatschappij/holding zich onvoorwaardelijk garant stelt voor de door de dochtermaatschappij op zich te nemen verplichtingen en de eventuele schulden die uit de Raamovereenkomst voortvloeien. Bij de inschrijving dient reeds bijlage 2 Holdingverklaring te worden overlegd. Kunt u ermee instemmen dat de bij de inschrijving overlegde bijlage 2 reeds volstaat bij gunning, en bij gunning dan niet nog een verklaring van de moedermaatschappij/holding hoeft te worden overlegd?	Indien bij Inschrijving een rechtsgeldig ondertekende Holdingverklaring is toegevoegd, is dat voldoende.
2.	Beschrijvend document	In de aanbestedingsleidraad geeft u aan dat documenten rechtsgeldig getekend dienen te worden. Kunt u akkoord gaan met het op de volgende manier ondertekenen van documenten: Documenten die voorzien moeten worden van een rechtsgeldige handtekening worden voorzien van een handtekening door middel van een speciale tablet pen. Er wordt dus daadwerkelijk getekend. Deze wijze van ondertekenen	Niet akkoord. Voor een rechtsgeldige (digitale) ondertekening is het van belang dat de authenticatie voldoende betrouwbaar is. Dat is bij de door u beschreven methode niet het geval.

		hebben wij ook bij andere aanbestedingen kunnen gebruiken. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien nee, waarom niet?	
3.	Programma van eisen, bijlage 5	Onder dienstverlening, punt 19 (Bijlage 5) staat: "Opdrachtnemer levert binnen vijf (5) werkdagen na opdrachtbevestiging per Nadere Opdracht een wervingsdossier aan bij het Kadaster ". In onze optiek kunnen zaken uit dat wervingsdossier, zoals de definitieve vacaturetekst en een beschrijving van de geschikte wervingsmethode, pas worden aangeleverd na stap 21, de stap van de nadere verdieping en inventarisatiegesprekken. Ziet opdrachtgever dit anders??	Binnen 5 werkdagen hoort nadere afstemming met de MD-adviseur plaatsgevonden te hebben. Dit levert voldoende informatie om een <u>concept</u> vacaturetekst en een <u>concept</u> wervingsstrategie op te stellen. Verdiepende gesprekken met stakeholders zijn vervolgens vooral voor het finetunen.
4.	Prijzenblad, bijlage 4	Van welk gemiddeld bruto jaarinkomen mogen wij uitgaan, zodat wij ons percentage daarop kunnen baseren?	Inschrijvers kunnen uitgaan van een gemiddeld bruto jaarinkomen van € 140.000,- (bij schaal 16 incl 25% IKB). Dit is een realistisch gemiddelde, Opdrachtnemer kan hier echter geen rechten aan ontleen.
5.	Algemeen, AI	Beseffende dat AI-gebaseerde systemen, waaronder LLM-tools zoals ChatGPT, een steeds prominentere rol spelen in het zakelijke landschap, willen we graag uw aandacht vestigen op het volgende. In ons voorstel delen wij bedrijfsgevoelige informatie en hebben wij een zwaarwegend bedrijfsbelang dat deze informatie niet wordt prijsgegeven aan dergelijke systemen. In dat kader verzoeken wij u met grote zorgvuldigheid om te gaan met de door ons verstrekte informatie en deze bij het beoordelen niet in enig AI-gebaseerd systeem in te voeren of te verwerken. Bent u hiertoe bereid?	De ontvangen informatie zal niet worden beoordeeld met behulp van enig AI-gebaseerd systeem
6.	Vragen aanbesteding	1. Welke andere functies, naast directiefuncties, bestaan bij het Kadaster in schaal 16?	Programmadirecteuren
7.	Vragen aanbesteding	2. Vallen de posities in de Raad van Toezicht ook onder deze aanbesteding?	Nee. Expliciet niet behorende tot deze Opdracht: a) Werving en selectie van bestuursleden: zij worden aangesteld vanuit het ministerie; b) Werving en selectie van leden van de Raad van Toezicht: zij zijn niet in dienst van het Kadaster;

			c) Werving en selectie Direct reports: in beginsel wordt werving en selectie van deze functionarissen door de eigen afdeling recruitment uitgevoerd. Uitzonderingen hierop zijn functies waarbij de directeur veel belang hecht aan de vakinhoudelijke kennis van de betreffende manager en de inschatting van schaarste in de markt. Ter indicatie: sinds augustus 2021 waren er 13 vacatures, waarbij in 3 gevallen afzonderlijke gespecialiseerde bureaus zijn ingeschakeld. d) het afnemen van assessments, deze zullen worden afgenomen door de vaste Opdrachtnemer van het Kadaster op het gebied van assessments. Wel kan de situatie zich voordoen dat wij advies vragen aan opdrachtnemer ten aanzien van de situaties als benoemd bij a,b en c
8.	Vragen aanbesteding	3. In de kerncompetentie waar de opdrachtnemer aan moet voldoen, wordt gesproken over de publieke sector. Wordt daarmee naast de verschillende overheden en ZBO's ook de zorg- en de onderwijssector bedoeld?	Ja
9.	Vragen aanbesteding	4. Bij sub-subgunningscriterium G2.2 wordt gevraagd naar de bekendheid met de publieke sector. In hoeverre worden minder punten toegekend als de (executive search) ervaring met name in zorg en onderwijs blijkt te zitten, maar er veel kennis en netwerk is binnen verschillende overheidsorganisaties?	Er worden geen punten in mindering gebracht voor ervaring in Zorg en Onderwijs. Het is aan Inschrijver om concreet te maken dat zijn/haar kennis en ervaring aantoonbaar relevant zijn voor de uitvoering van onderhavige Opdracht.
10.	Vragen aanbesteding	5. Over PvE punt 19: u verwacht een definitieve vacaturetekst binnen vijf werkdagen. Dat is nog voordat er nadere verdiepings- en inventarisatiegesprekken zijn gehouden om de functiebeschrijving te verscherpen en er een goedgekeurd functie- en kandidaatprofiel is	Zie ook antwoord vraag 3

		opgesteld (uit eis 21). Hoe ziet u dit? En mogen wij voorstellen om het woord "definitieve" te vervangen door "concept"?	
11.	Vragen aanbesteding	6. Over de rol van de opdrachtnemer wordt het nodige duidelijk onder 'Dienstverlening', eisen 17 t/m 33 en in het Beschrijvend document. Echter missen wij een beschrijving van de rol die opdrachtnemer heeft bij het de gesprekken met de selectiecommissie van het Kadaster, de gesprekken met de draagvlakcommissie en de kennismakingsgesprekken met de Raad van Toezicht. Mogen wij aannemen dat de opdrachtnemer daarin met aanwezigheid bij de gesprekken een begeleidende rol heeft?	De opdrachtnemer is niet bij de gesprekken aanwezig.
12.	Vragen aanbesteding	7. Over PvE punt 28: u stelt dat er sprake is van een garantiestelling. Wilt u overwegen om deze garantiestelling te nuanceren? Binnen de eerste 6 maanden kunnen zich situaties voordoen die ook voor de opdrachtnemer onvoorzien zijn of dat het Kadaster zich op een manier opstelt die voor de kandidaat onaanvaardbaar is. Het is ongemakkelijk om daar garantie op te geven. Liever geven wij garantie op zaken waar wij invloed op hebben of die we hadden moeten voorzien. Daarom het volgende voorstel voor een vervangende tekst van punt 28: Er is sprake van een garantiestelling. Indien een kandidaat binnen 6 maanden na ingang van de arbeidsovereenkomst uit eigen beweging vertrekt, geen VOG kan overleggen of niet functioneert naar behoren, dient Opdrachtnemer opnieuw kosteloos een geschikte kandidaat te zoeken. Daarbij gelden de voorwaarden dat de kandidaat niet blijkt te voldoen aan het overeengekomen profiel en dat het Kadaster heeft gehandeld overeenkomstig de afspraken die in het (ontwikkeling)advies zijn vastgelegd. Tevens dient er met opdrachtnemer overleg plaats te vinden voordat de beslissing tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst definitief wordt genomen en aan de kandidaat meegedeeld. Deze garantie betreft niet de situatie waarin het	Niet akkoord met het tekstvoorstel. Het Kadaster wil zich het recht als beschreven in punt 28 voorbehouden, hij zal hier echter niet onredelijk mee omgaan.

		dienstverband wordt beëindigd vanwege persoonlijke redenen, gezondheidsproblemen of andere omstandigheden die opdrachtnemer niet had kunnen voorzien.	
13.	Vragen aanbesteding	8. Over PvE punt 34: mogen wij aannemen dat met het totale bruto jaarinkomen wordt bedoeld: bruto maandsalaris maal 12 maanden, vermeerderd met 16,5% IKB?	Ja, waarbij ons IKB 25% is. Zie ook antwoord vraag 4.
14.	Vragen aanbesteding	9. Over PvE punt 36: over een kandidaat die door opdrachtnemer is ingebracht en wordt aangesteld op een andere functie. Als de andere functie, in het geval er geen kandidaat was ingebracht, was uitgezet als executive search via een Nadere Opdracht, loopt de opdrachtnemer de kans mis om die andere functie te mogen bemiddelen. Hoe kijkt het Kadaster hiernaar? Wilt u overwegen om hierin meer nuance toe te passen en tot een financiële afspraak te komen die recht doet aan de situatie en voor beide partijen voordelig is?	Indien de situatie als beschreven zich voordoet zal nog steeds de oorspronkelijke functie vervuld moeten worden, waarvoor dan opnieuw een opdracht aan Opdrachtnemer wordt verstrekt.
15.	3.3.3 Technisch bekwaamheid >Kerncompetentie (Referentieformulier - bijlage 3)	Klopt het dat de 'Kerncompetentie' gaat over twee plaatsingen bij één referent? Zo nee, mag er dan per plaatsing één referentieformulier worden ingevuld?	Het is niet noodzakelijk dat de twee plaatsingen bij één en dezelfde referent hebben plaatsgevonden. Indien er sprake is van twee referenten dienen er twee referentieformulieren te worden ingevuld.
16.	G2.3 Presentatie	Wat wordt er voor een input (Gunningscriteria - vraag 4) van inschrijver verwacht voor de Presentatie in fase 2?	Tijdens de presentatie kan de Inschrijver zijn/haar organisatie/team presenteren en de informatie als gegeven in de Inschrijving nader toelichten.
17.	Programma van Eisen (bijlage 5)	Hoe kan er akkoord gegeven worden op het Programma van Eisen? Onder de Aanmelding/inschrijving is	De vraag lijkt voortijdig afgebroken te zijn. In antwoord op de eerste volledige vraag: <i>Door het indienen van een Inschrijving verklaart de Inschrijver zich akkoord met deze bepalingen en voorschriften en alle overige in dit Beschrijvend document genoemde voorwaarden (§ 2.9 Beschrijvend document)</i> , hier wordt ook het Programma van Eisen mee bedoeld.

18.	Bijlagen/referentie formulier en leidraad Paragraaf 3.3.3 & Referentie formulier	In het beschrijvend document omschrijft u bij paragraaf 3.3.3 referentie eisen dat er minimaal twee plaatsingen in vast dienstverband in de publieke sector zijn gerealiseerd. Dienen deze plaatsingen bij één organisatie te zijn gerealiseerd of mag dit bij verschillende organisaties zijn? Indien dit meerdere organisatie mogen zijn is het dan de bedoeling dat inschrijver het tabel voor het invullen van de referentiebeschrijving in het referentieformulier kopieert voor de tweede of derde referentiebeschrijving?	Voor het indienen van 2 referenties kan het referentieformulier worden gekopieerd. Zie ook antwoord vraag 15.
19.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening, eis 27	Indien het werving- en selectieproces geen geschikte kandidaat oplevert dient opdrachtgever kosteloos een tweede werving- en selectietraject uit te voeren. Indien hier sprake van is, is er dan ruimte om eerst met het Kadaster te evalueren en indien nodig de procedure aan te passen?	Dat lijkt ons zeer wenselijk.
20.	Programma van Eisen Paragraaf Beëindiging of ontbinding van de Raamovereenkomst, eis 48	Bij beëindiging van de raamovereenkomst moet opdrachtnemer alle geactualiseerde gegevens overdragen. Kan het Kadaster verduidelijken wat dit omvat? En hoe wordt hierbij omgegaan met privacywetgeving (AVG)?	Op basis van voortschrijdend inzicht komt de laatste zin (Alle.... gesteld.) van eis 48 te vervallen.
21.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening, eis 31	Het Kadaster behoudt zich het recht voor om opdrachten buiten de raamovereenkomst uit te zetten indien de opdrachtnemer niet kan leveren. Welke objectieve criteria hanteert het Kadaster om te bepalen wanneer een opdracht als "niet leverbaar" wordt beschouwd? En krijgt de opdrachtnemer de kans om verbetermaatregelen voor te stellen alvorens een opdracht extern wordt uitgezet?	De conclusie 'niet leverbaar' gebeurt in onderling overleg als opdrachtnemer aangeeft niet over het passende netwerk of de passende expertise voor een specifieke functie te beschikken of als ook een 2e searchtraject geen passende kandidaat heeft opgeleverd.
22.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening, eis 29	De maximale duur van het werving- en selectietraject is vastgesteld op twee maanden. Als de betrokken stakeholders niet beschikbaar of bereikbaar zijn gedurende deze periode, kan deze periode dan verlengd worden?	Nee, uitzondering hierop is alleen mogelijk in overleg en na akkoord Opdrachtgever.

23.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening, eis 19	Opdrachtnemer moet binnen vijf werkdagen na opdrachtbevestiging een wervingsdossier opleveren. In complexe wervingen, zoals bij directiefuncties, kan dit een onrealistisch korte termijn zijn. Is er ruimte om in overleg een realistischere termijn vast te stellen, afhankelijk van de complexiteit van de vacature en beschikbaarheid van stakeholders?	Zie antwoord vraag 3.
24.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening eis xx	Indien er een kandidaat zich terugtrekt of gevraagd wordt de vertrekken na plaatsing vraagt u dat wij kosteloos een nieuwe procedure starten. In het geval dat er in deze zes maanden veranderende omstandigheden zijn die niet te wijten zijn aan de kandidaat, bijv. organisatieverandering of functiewijzingen, waardoor deze kandidaat de organisatie heeft verlaten bent u het met ons een dat er dan wel een redelijke vergoeding tegenover kan staan?	Ja
25.	Programma van Eisen Paragraaf Dienstverlening, eis 28	De opdrachtnemer dient kosteloos opnieuw een geschikte kandidaat te zoeken indien een geplaatste kandidaat binnen zes maanden vertrekt of niet functioneert. Aangezien externe factoren zoals organisatiecultuur, inwerktraject en interne dynamieken hierin een rol spelen, is het mogelijk om hiervoor een redelijke vergoeding op te nemen?	Dit is voor een belangrijk deel te ondervangen door een zorgvuldig traject vooraf en goede kennis van de opdrachtgever, dus in geval van de genoemde voorbeelden: nee.
26.	Beschrijvend document Paragraaf 5.2	De inschrijving vereist een percentage van het bruto jaarinkomen als fee voor werving en selectie. Wordt dit percentage ook toegepast op tijdelijke aanstellingen, interim-posities of alleen voor vaste aanstellingen? Kunt u dit specificeren?	In beginsel betreffen alle opdrachten vaste aanstellingen, dat wil zeggen: een tijdelijk dienstverband van een jaar, bij goed functioneren/wederzijdse tevredenheid worden deze daarna omgezet naar onbepaalde tijd. Tijdelijke dienstverbanden (interim-functies) worden in eerste instantie door het Kadaster in de markt gezet via een Dynamisch Aankoop Systeem (DAS), mocht dit geen of geen geschikte kandidaten opleveren dan behoudt het Kadaster zich het recht voor deze Opdracht bij Opdrachtnemer neer te leggen. Indien deze situatie zich voordoet zal op dat moment een passende prijsafsprake worden gemaakt.

27.	Beschrijvend document 5.3 SG kwaliteit vraag 3	Indien enkele deelnemers van het accountteam op de datum van de presentatie, 13 mei, niet aanwezig kunnen zijn i.v.m. vakantie, mag er dan een vervangende deelnemer deel uitmaken van het presentatieteam?	Inschrijver mag met maximaal 2 personen de presentatie verzorgen. Zij dienen allebei onderdeel uit te maken van het toekomstige team.
28.	Beschrijvend document 5.3 SG kwaliteit vraag 2	Wat bedoelt u hier met 'netwerk'?	Met netwerk bedoelen we de optelsom van relevante contacten binnen de publieke sector.
29.	Beschrijvend document 5.3 SG kwaliteit vraag 2	Mogen hier in het totaal ook interim vacatures meetellen (gelet op uw omschrijving in 1.3 in de leidraad; inclusief mogelijke interim vacatures)?	Hier mogen interim functies worden opgenomen, de voorkeur gaat echter uit naar vaste aanstellingen. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 26.
30.	Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit vraag	Hoe kunt u hier de beoordeling objectiveren, op basis van welke inhoudelijke criteria (m.a.w. wanneer is een opdracht goed voor een hoge beoordeling)? Voorbeeld: kan dit ook zijn in een complexe opdracht waar bijvoorbeeld een ingewikkelder procedure werd gevolgd, waar weinig kandidaten beschikbaar waren of beoordeelt u alleen op de wijze waarop de procedure is gevolgd?	Doel van het criterium is inzicht te krijgen in effectiviteit van de werkwijze en professionaliteit van inschrijvers. Meerwaarde zit in relevantie en complexiteit, dat gaat verder dan enkel de wijze waarop de procedure is gevolgd.
31.	Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit	U vraagt dat wij hier de evaluatie door verschillende opdrachtgevers beschrijven. Kunnen wij die anonimiseren, of verwacht u hier concrete evaluatie opmerkingen, met vermelding van de betreffende opdrachtgever? Kunt u omschrijven in welke vorm u dit verwacht?	Om relevantie te kunnen beoordelen is minimaal de organisatie en de functietitel gewenst. Verder is het aan Inschrijver om te beoordelen welke informatie hier passend wordt geacht.
32.	Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit	Aangezien u in 1.3 ook spreekt over interim posities, kunnen wij bij het beschrijven van aantallen of specifieke procedures ook interim procedures beschrijven en mee rekenen voor het totaal?	Zie antwoord vraag 29.
33.	Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit	U wenst dat inschrijver hier een aantal specifieke procedures uit de afgelopen jaren omschrijft. Kunnen deze anoniem worden ingediend (i.v.m. bescherming persoonsgegevens); of verwacht u naam en toenaam (waarbij het in feite referenties zouden zijn)?	Om relevantie te kunnen beoordelen is minimaal de organisatie en de functietitel gewenst. Onzes inziens worden daarmee geen persoonsgegevens bekend gemaakt
34.	Beschrijvend document paragraaf 5.3	U vraagt bij zowel bij G2.1 als G2.2 om zelfgekozen voorbeelden te geven. Mogen de voorbeelden bij G2.1 dezelfde voorbeelden zijn als bij G2.2 of dienen te verschillende voorbeelden te zijn?	Dit dienen verschillende voorbeelden te zijn.

35.	Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit	Bij G2.1 vraagt u om het trackrecord in het vervullen van directiefuncties. Dient het trackrecord voor werving van vacatures specifiek zijn gericht op vacatures in de publieke sector?	Nee
36.	Beschrijvend document Paragraaf 1.3	Er zijn zes directiefunctie binnen het kadaster. U spreekt ook over eindverantwoordelijken voor een stafafdeling; vallen deze functies ook onder de directiefuncties of betreft het hier andere management functies?	Nee, deze vallen niet onder de directiefuncties.
37.	Beschrijvend document Paragraaf 1.3	Wat bedoelt u met 'back up' bij interne kandidaat? En wat verwacht u hier van opdrachtnemer?	In die situatie is het voortraject t/m definitief functieprofiel al doorlopen terwijl wij bezig zijn met een interne procedure. Indien de interne procedure niet succesvol is, kunnen we op die manier direct doorschakelen naar een externe search zonder tijd te verliezen.
38.	Beschrijvend document Paragraaf 1.3	In de beschrijving en doel van de Raamovereenkomst benoemt u dat de werving ook tijdelijk dienstverband kan betreffen. Wat bedoelt u hiermee, dat opdrachtnemer kandidaten aanbrengt die u zelf tijdelijk in dienst neemt of dat opdrachtnemer zelf de interim procedure en contractering verzorgt?	Zie antwoord vraag 26.
39.	Beschrijvend document 1.3	Wat wordt bedoeld met 'Back up in het geval van een interne kandidaat'?	Zie antwoord vraag 37.
40.	Bijlage 5 Programma van Eisen: Financiële Eisen; Eis 36	Bij deze eis is opgenomen dat indien een kandidaat die door Opdrachtnemer is ingebracht wordt aangesteld voor een andere positie dan waar kandidaat voor wordt geïntroduceerd, dit leidt niet tot een aanvullend plaatsingshonorarium. Klopt onze aanname dat wel het gebruikelijke plaatsingshonorarium in rekening gebracht kan worden?	Uw aanname is correct.
41.	Bijlage 5 Programma van Eisen; Dienstverlening; eis 16	Kunt u expliciteren wanneer een VOG aanvraag precies in het proces nodig is?	Indienen van een VOG is niet eerder aan de orde dan bij aanvang van een dienstverband

42.	Aanbestedingsleidraad; 5.3.1. Beoordeling kwaliteit, pag. 26	Het beoordelingsteam bestaat uit drie personen. Wat zijn hun functies?	De functies van het beoordelingsteam zijn: Lid raad van bestuur, Directeur P&O en Strategisch MD-adviseur
43.	Aanbestedingsleidraad; 5.3 Subgunningscriterium G2 kwaliteit; pag. 24	Zowel bij G2.1 als bij G2.2. vraagt u bij punt 1 om een absoluut vervulde functies in de publieke sector aan te geven. Kunt u bevestigen dat u dezelfde informatie tweemaal terug wilt zien?	Dat is niet correct. Bij G2.1 is sprake van directiefuncties, bij G2.2 is sprake van functies in de publieke sector
44.	Aanbestedingsleidraad; 3.3.3 Technische bekwaamheid – Referentie, pag. 20	U vraagt ons een referentie aan te leveren van minimaal 2 plaatsingen in de publieke sector. In het programma van eisen (eis 4) wordt (semi) overheid in het algemeen en ZBO's genoemd. Moeten de referentieprojecten zijn uitgevoerd bij rijk en decentrale overheden of kunnen deze ook zijn uitgevoerd bij organisaties in onderwijs en/of zorg?	Zie antwoord vraag 8
45.	Aanbestedingsleidraad; 2.10 Vorm en inhoud van de inschrijving; pag. 13	Inschrijver is onderdeel van een holding maar schrijft zelfstandig in en voldoet geheel zelfstandig aan alle eisen. Klopt onze aanname dat we bijlage 2 niet hoeven in te dienen?	Uw aanname is juist
46.	Aanbestedingsleidraad; 1.3 Beschrijving en doel van de raamovereenkomst, pag. 7	Hoe moeten wij de term back-up interpreteren indien er sprake is van een interne kandidaat?	Zie antwoord vraag 37.
47.	Aanbestedingsleidraad; 1.2. Aanleiding en doel van de aanbesteding, pag. 7	U heeft in het verleden gebruik gemaakt van een raamovereenkomst. Wilt u met ons delen hoeveel partijen destijds zijn gecontracteerd? Hoe tevreden was u over de dienstverlening?	In het verleden was er eveneens sprake van een raamovereenkomst met één opdrachtnemer. Wij waren heel tevreden over de geleverde dienstverlening.
48.	Algemeen	Voor zover wij kunnen nagaan, is in het aanbestedingsbestek geen concept raamovereenkomst meegestuurd. Kunt u hierin alsnog voorzien?	De concept raamovereenkomst is per abuis niet gepubliceerd bij de aankondiging en wordt als bijlage aan deze Nota van Inlichtingen toegevoegd.

Nr.	Betreft artikel/ Paragraaf	Vraag	Antwoord
49.	Algemeen, Programma van Eisen, bijlage 5	Onder dienstverlening, punt 19 (Bijlage 5) staat: "Opdrachtnemer levert binnen vijf (5) werkdagen na opdrachtbevestiging per Nadere Opdracht een wervingsdossier aan bij het Kadaster". In onze optiek kunnen zaken uit dat wervingsdossier, zoals de definitieve vacaturetekst en een beschrijving van de geschikte wervingsmethode, pas worden aangeleverd na stap 21, de stap van de nadere verdieping en inventarisatiegesprekken. U heeft in Nv11 aangegeven dat er binnen 5 werkdagen een nadere afstemming met de MD-adviseur moet plaatsvinden en dat dit voldoende informatie moet opleveren voor een concept vacaturetekst en concept wervingsstrategie op te stellen. Verdiepende gesprekken met stakeholders zijn volgens u vooral voor het finetunen. Natuurlijk kunnen wij een concept vacaturetekst en concept wervingsstrategie aanleveren, maar eerlijk gezegd vinden wij dat geen goede start van een wervingstraject voor directiefuncties. Voor ons zijn een helder en scherp functieprofiel/ vacaturetekst en de daarvoor benodigde verdiepende intakes leidend en altijd het startpunt voor alle daaropvolgende werkzaamheden. Door aan de voorkant veel energie te steken in verdiepende gesprekken voor dat functieprofiel krijgen wij goed zicht op de gewenste deskundigheden, competenties en vaardigheden aan de ene kant en opgaven en cultuur waar de functionaris in terechtkomt aan de andere kant. Hiermee vergroten we de trefzekerheid dat wij de juiste personen voor het Kadaster gaan vinden. Kortom, bent u bereid uw werkwijze in deze te heroverwegen?	Het Kadaster is niet bereid zijn werkwijze te wijzigen. De MD adviseur is bij het Kadaster een belangrijke speler in het searchproces. De adviseur heeft een goede relatie met de RvB en met alle directeuren, heeft goed overzicht over in ieder geval C-1 en C-2 laag, en heeft ook een belangrijke adviesfunctie naar RvB en directeuren bij de omschrijving van welke persoon gezocht wordt bij welke vacature. de MD adviseur is daarmee leidend in de start van het zoekproces en beschikt over veel relevante informatie voor het op te stellen functieprofiel. de eis van 5 werkdagen is dan ook te lezen dat het in goede samenwerking met de MD adviseur dient plaats te vinden en het bureau mag er van uitgaan dat via de MD adviseur een goede eerste basis wordt verkregen voor het definitief op te stellen functieprofiel.
50.	Ondertekening documenten	In Nv11 geeft u aan niet akkoord te gaan met ondertekening met een speciale tablet pen. Kunt u naast een natte handtekening akkoord gaan met ondertekening via docusign?	Ondertekening via docusign is akkoord

51.	NvI1 Vraag 37 en 39 Beschrijvend document Paragraaf 1.3	Het is ons niet duidelijk wat u hier bedoelt. Bedoelt u dat u zelf intern de werving heeft uitgevoerd (niet succesvol) en daarna het bureau vraagt te starten of bedoelt u dat u van het bureau verwacht ook de fase voortraject t/m definitief functieprofiel te doorlopen maar gericht op alleen de interne kandidaat? Dit laatste is zeer ongebruikelijk. Wij stellen dan graag het volgende voor: de werving wordt door het bureau in zijn geheel begeleid, waarbij interne kandidaten deel uitmaken van de procedure. Bent u akkoord met deze oplossing en zo niet, wilt u dan toelichten hoe u deze specifieke procedures zou willen inrichten en welke rol het bureau hierin dan heeft?	Bij een vacature op directeursniveau is de voorbereiding altijd met het externe bureau wat betreft de fase tot en met opstellen functieprofiel. Als er sprake is van een geschikte interne kandidaat (of meerdere interne kandidaten) kan de selectie daarvan plaatsvinden onder regie van de MD adviseur. De MD adviseur is voor de RvB een belangrijke adviseur met veel kennis van de organisatie, de wensen van de organisatie en heeft goed zicht op, en heeft kennis van interne potentials. Het is mogelijk (zo is eerder in het recente verleden gewerkt) dat het Kadaster onder regie van MD tot een keuze komt voor een interne kandidaat. Indien een dergelijke situatie zich voordoet dient op dat moment een passend tarief voor de gevraagde dienstverlening te worden overeengekomen.
52.	NvI1 vraag 30 Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit vraag	"U schrijft: Doel van het criterium is inzicht te krijgen in effectiviteit van de werkwijze en professionaliteit van inschrijvers. Meerwaarde zit in relevantie en complexiteit, dat gaat verder dan enkel de wijze waarop de procedure is gevolgd.' Vraag 1: wat verstaat u hier onder relevantie, wanneer is dit voor deze aanbesteding en de beoordeling relevant? Vraag 2: Wat verstaat u hier onder complexiteit, wanneer is dit voor deze aanbesteding en de beoordeling relevant? "	Het Kadaster is een organisatie met een unieke dienstverlening en heeft daarom (mede) te maken met functies die vragen om specialistische kennis. Dit maakt de zoektocht naar (sommige) directeuren niet algemeen. Om het onderscheidend vermogen niet te veel uit de vraagstelling te halen zullen wij deze vraag in redelijk algemene termen beantwoorden: Relevantie: in hoeverre zijn de beschreven voorbeelden vergelijkbaar met onderhavige opdracht. Complexiteit: beschrijving van de search voor de betreffende functie op een manier die inzicht geeft in hoe Inschrijver komt tot het vinden van de juiste kandidaten.

53.	Nvl 1 vraag 30 Beschrijvend document 5.3 SG Kwaliteit vraag	U geeft aan: 'Om relevantie te kunnen beoordelen is minimaal de organisatie en de functietitel gewenst. Verder is het aan Inschrijver om te beoordelen welke informatie hier passend wordt geacht'. Vraag: bij het beschrijven van de complexiteit van een specifieke opdracht ontkomen we er als inschrijver niet aan het beschrijven en delen van informatie van de betreffende organisatie. Bij werving van directeurs betreft dit vaak gevoelige informatie die niet zomaar gedeeld mag worden. Wij stellen daarom voor hier niet de naam van de organisatie te noemen maar een omschrijving van de organisatie, zoals bijvoorbeeld: ZBO , top 10-gemeente, oid. Gaat u hiermee akkoord?	Akkoord mits een meer uitgebreide beschrijving van een organisatie wordt toegevoegd. De informatie moet inzicht geven in of er in een segment is gewerkt wat vergelijkbaar is met het Kadaster. Bijv. zbo, gemeente, provincie of ministerie met een verdere omschrijving in welke werkveld er is gezocht. Is er een vergelijking te maken op bijv. omvang, aantal wettelijke taken, etc. Met andere woorden: er is meer info nodig dan alleen ' ZBO' (die heb je in allerlei soorten en maten) of 'top-10 gemeente'.
54.	Nvl1 vraag 47	U geeft aan dat u in het verleden met één opdrachtnemer heeft gewerkt en dat u 'heel tevreden' was over de dienstverlening. Wij vragen ons af waarom u dit zo expliciet benoemt in het kader van een nieuwe aanbesteding die juist gericht zou moeten zijn op gelijke kansen voor alle inschrijvers. Deze formulering wekt de indruk dat er weinig ruimte is voor een nieuwe leverancier. Kunt u aangeven op welke manier u in deze aanbesteding gaat borgen dat er een objectieve en eerlijke beoordeling plaatsvindt? Bijvoorbeeld door expliciet uit te sluiten dat referenties uit eerdere opdrachten bij het Kadaster mogen worden gebruikt, en door maatregelen te treffen om de presentatieobjectief te houden, gezien de bestaande relatie tussen de huidige opdrachtnemer en uw organisatie?	De reactie van het Kadaster betrof een eerlijk antwoord op de vraag: 'hoe tevreden was u over de dienstverlening.' Niet meer en niet minder. De conclusie die u daar aan lijkt te verbinden komt niet overeen met onze doelstelling voor deze (en elke andere willekeurige) Europese aanbesteding. Ons doel is in alle gevallen dat alle inschrijvers gelijke kansen krijgen. De objectiviteit wordt geborgd door de inzet van een beoordelingsteam wat in eerste instantie individueel beoordeeld om vervolgens in consensus tot een eindoordeel te komen. Deze consensusmeeting wordt begeleid door een inkoopadviseur die objectiviteit en gelijke behandeling bewaakt (zie ook § 5.3.1 van het Beschrijvend document).
55.	Aanbestedingsleidraad; 3.3.3 Technische bekwaamheid – Referentie	Bij de twee subgunningscriteria houdt u een tijdsframe van 2 jaar aan. Bent u bereid om dit tijdsframe gelijk te trekken met de referentie eis en voor de referentie eis dus ook een tijdsframe van 2 jaar te hanteren?	Niet akkoord

Datum:

9 april 2025

Betreft:

Nota van inlichtingen EA Executive Search

56.	Aanbestedingsleidraad; 3.3.3 Technische bekwaamheid – Referentie	Voor de referentieopdracht is de eis dat de searchopdracht in de drie (3) jaren voorafgaand aan de sluitingsdatum voor de Inschrijving te weten - 18 april 2025 - is uitgevoerd of nog in uitvoering is. Hoe moeten wij de door u elders genoemde evaluatie na 6-12 maanden (in functie) qua einddatum in relatie tot uw referentie eis interpreteren? Valt deze periode van 6-12 maanden ook binnen deze periode van 3 jaren, wat maakt dat plaatsing van de kandidaat bij de referentieopdracht(en) in de praktijk tenminste ca. 6 maanden tot een jaar vóór 18 maart 2025 moet hebben plaatsgevonden?	De gevraagde kerncompetentie ziet slechts toe op werven, selecteren en plaatsen. De evaluatie maakt geen onderdeel uit van de vraag aangaande technische bekwaamheid, maar heeft uitsluitend betrekking op het gunningscriterium.
57.	Aanbestedingsleidraad; 3.3.3 Technische bekwaamheid – Referentie	In aanvulling op onze eerdere vraag over de referentie eis hebben wij behoefte meer verduidelijking aan de termijn waar de referentie aan moet voldoen. Vanaf welk moment geldt deze drie jaar (terugrekenend van 18 april 2025). Vanaf start search? Of vanaf selectie kandidaat? Of vanaf start/benoeming kandidaat? Is dat inclus de genoemde evaluatie na 6-12 maanden?	De 3 jaar geldt vanaf de start van de search.

N.B.

Deze nota van inlichtingen maakt integraal onderdeel uit van het Beschrijvend document ten behoeve van de Europese aanbesteding Executive Search van het Kadaster.