

Nota van inlichtingen aanbesteding loopbaan en outplacementtrajecten

Datum 17 november 2025. Rectificatie op de aanbesteding met toelichting.

- Fontys heeft ervoor gekozen om de digitale koppeling te laten vervallen. Daarvoor in de plaats hebben we in paragraaf 3.10 beschreven wat we nu verwachten en dat is verwerkt in paragraaf PvE 8.2. Tevens hebben we deze wijziging verwerkt in het prijzenblad.
- De IT-aanpassingen zijn als bijlage 1 bij deze nota gepubliceerd. Het aangepaste prijzenblad, zonder digitale koppeling, is als bijlage 2 bij deze nota gepubliceerd.
- Alle kosten die met de informatie-overdracht zijn gemoeid dienen verdisconteerd te worden met de te verstrekken tarieven. Andere kosten dan de geoffreerde kunnen niet gefactureerd worden.
- Op 17 november zal Fontys een nieuwe nota publiceren waarin de gewijzigde IT- koppeling en IT eisen als mededelingen vanuit de Fontys zullen worden gecommuniceerd en zullen de laatste openstaande vragen worden beantwoord.
- Geïnteresseerde partijen kunnen tot maandag 1 december 12.00 uur opnieuw vragen stellen
- QVAL wordt als relevant keurmerk/ kwaliteitsmanagementsysteem geaccepteerd (zie NVI)
- De rectificatie m.b.t. de referentie-eis blijft ongewijzigd.
- Fontys zal deze rectificatie met alle geïnteresseerde partijen delen.
- De termijnen zijn aangepast overeenkomstig onderstaande planning

Activiteit	Datum	Tijd
Rectificatiedatum	Maandag 17 november	
Uiterlijke termijn melden tegenstrijdigheden in Aanbestedings-document en sluitingsdatum voor het stellen van schriftelijke	Maandag 1 december	12.00 uur
Uiterlijke datum antwoorden op vragen middels laatste Nota van Inlichtingen	Vrijdag 12 december	12.00 uur
Uiterste inleverdatum Inschrijving en aansluitend opening kluis	Maandag 5 januari	12:00 uur
Opening kluis met inschrijvingen	Maandag 5 januari	12.30 uur
Beoordeling Inschrijvingen	4 weken	
Interactieve presentaties	Data volgen	
Streefdatum voornemen tot gunning	Maandag 2 februari	
Streefdatum definitieve gunning	Maandag 23 februari	
Ingangsdatum Raamovereenkomst	1 maart	

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord definitief
1	Bijlage D (Tab 1 & Tab 2) Concept prijzenblad -tab 1	<p>Werkt uw huidige leverancier al met de gevraagde koppeling HR2Day?</p> <p>Indien uw antwoord hierop ja is, wijzen wij u erop dat hierdoor direct sprake is van een ongelijk speelveld. De huidige leverancier heeft deze investering reeds vanuit een eerdere opdracht op enigerlei wijze gefinancierd en is daardoor in staat hiervoor met een veel lager bedrag in te schrijven.</p> <p>Doordat deze koppeling nu is opgenomen in de fictieve aanneemsom, ontstaat voor nieuwe, potentiële inschrijvers direct een ongelijk speelveld. Als dit aan de orde is, verzoeken wij u om de kosten voor de HR2Day-koppeling niet mee te nemen in de fictieve aanneemsom, maar op dezelfde wijze als 'Uurtarief voor aanvullende werkzaamheden' op te nemen in het prijzenblad.</p>	Er is met de huidige leveranciers geen koppeling gerealiseerd.

2	Beschrijvend document_ GC 2- 4e bullet	<p>In Gunningscriterium 2 vraagt u bij 4e bullet het volgende aan de inschrijver: • De rol van digitale ondersteuning of blended coaching? Uw uitvraag is onduidelijk voor inschrijver door het gebruik van het woord 'of' tussen 'digitale ondersteuning' en 'blended coaching'. Dit lijkt te suggereren dat we moeten kiezen tussen deze twee.</p> <p>Vraagt u ons om een keuze te maken? Dan zou inschrijver eruit opmaken dat digitale onderseuning staat voor volledig digitale aanpak, óf blended coaching? Zo niet kunt u verduidelijk wat u exact in deze uitvraag?</p>	Hier dient gelezen te worden "en/of". We vragen de inschrijver toe te lichten voor digitale ondersteuning en/of blended coaching wat de visie, aanpak is en op welke wijze dit eruit ziet en ondersteunend is aan het traject (eventueel toelichten wat de verhouding is tot reguliere gesprekken).
3	Beschrijvend document -9.8 gunningscriterium 2	In Gunningscriterium 2 vraagt u bij 3e bullet het volgende aan de inschrijver: • Hoe wordt maatwerk geleverd voor verschillende doelgroepen en situaties? Kunt u verduidelijken naar welke doelgroepen en situaties u hier refereert?	Met de doelgroep wordt als eerste bedoeld de Fontysmedewerkers die in aanmerking komen voor een loopbaan en/of outplacementtraject: regulier niet zijnde DSP, DSP fase 1, DSP fase 2. Deze doelgroep heeft wederom doelgroepenkenmerken zoals die in het hoofdstuk "de Opdracht" zijn beschreven: leeftijd, werk- en denkniveau, etc. Daarnaast wordt de situatie ook bepaald door een inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt, eventuele persoonlijke omstandigheden en natuurlijk de reorganisatiecontext.
4	Beschrijvend document	Wat is de verwachte, oftewel de geraamde opdrachtwaarde in euro's van deze aanbesteding, zodat wij een compleet beeld van de omvang en proportionaliteit van de opdracht hebben?	We verwachten een 40 a 60 reguliere loopbaan en/of outplacementtrajecten per jaar af te gaan nemen. Daarmee trekken we de trend vanuit het verleden door naar de toekomst. Echter het op voorhand juist schatten van het aantal trajecten in het kader van het doorlopend sociaal plan is zeer lastig zoniet onmogelijk. In theorie ligt het aantal trajecten ergens tussen de 0 en 400 trajecten.
5	Beschrijvend document- 8.1 Functionele Eisen eis 34	In situaties waarin sprake is van een minder vrijwillige deelname, waarbij de aanmelding plaatsvindt via de leidinggevende of via de dienst HR&O, willen wij graag weten of dit betrekking heeft op medewerkers waarvoor u eigen risicodrager bent, oftewel of dit ERD-WW trajecten betreft.	Nee, dit betreft geen ERD-WW trajecten. Voor deze doelgroep werken we in eerste instantie met het sectorfonds (paragraaf 3.1). Fontys is als organisatie ERD voor WW.
6	Beschrijvend document-8.1 Functionele Eisen - eis 29	Kandidaten kunnen fysiek of beperkt geestelijk gehandicapt zijn, waarbij specifiek individueel maatwerk geboden zal worden en afgeweken kan worden van de maximale duur van een traject of het aantal gesprekken. Zou u gedetailleerder kunnen toelichten welke specifieke beperkingen of randvoorwaarden er voor de kandidaten in deze context gelden?	Het verwachte aandeel fysiek of beperkt geestelijk gehandicapt zal naar verwachting zeer gering zijn. Mocht dit aan de orde zijn kan er in overleg met de gecontracteerde Opdrachtnemer maatwerk geleverd worden door bijvoorbeeld de inzet van extra gesprekken (zie ook de prijslijst)
7	Beschrijvend document - paragraaf8.2.3	U heeft aangegeven dat een krimp in het aantal leerlingen wordt verwacht, met gevolgen voor het personeelsbestand. Kunt u een indicatie geven om hoeveel arbeidsplaatsen het naar verwachting gaat en binnen welke termijn dit zal plaatsvinden?	Een groot deel van de personele frictie vangt Fontys op met natuurlijk verloop. Naar verwachting gaat het om 200-300 banen die de komende 3-5 jaar gaan verdwijnen.
8	Beschrijvend document8.3	Het Doorlopend Sociaal Plan is nog niet gedeeld , kunt u deze met ons delen?	Is akkoord. Het DSP kan (vertrouwelijk) gedeeld worden. Het DSP is als bijlage bij deze nota gepubliceerd.
9	Aanbestedingsdocument - paragraaf 3.1	"Het sectorfonds biedt via een nieuwe stimuleringsregeling een persoonlijk coachingstraject aan voor medewerkers van wie het dienstverband niet wordt verlengd of die uit dienst gaan met een vaststellingsovereenkomst, onder de voorwaarde dat zij maximaal drie maanden geleden zijn uitgestroomd. Wij verzoeken u de volgende gegevens te verstrekken: Hoeveel medewerkers hebben in 2024 gebruikgemaakt van dit traject? Wat is de verwachting voor het aantal deelnemers in 2025 en 2026? Hoeveel medewerkers zijn in 2024 doorverwezen naar een gecontracteerde partij, en wat is de verwachting hiervoor in 2025 en 2026?"	<p>Omdat medewerkers zichzelf dienen aan te melden en niet worden doorverwezen kan/wil het sectorfonds aan Fontys als derde partij geen aantallen of persoonsgegevens delen. We kunnen de aantallen medewerkers die bij het sectorfonds gebruik hebben gemaakt van deze regeling dus niet presenteren.</p> <p>Deelname aan reguliere loopbaantrajecten: In 2024 zijn 50 reguliere loopbaanbegeleidingstrajecten afgenomen bij leveranciers. Het eerste half jaar van 2025 zijn 45 loopbaantrajecten afgenomen.</p>
10	Aanbestedingsdocument- Kwaliteit van de in te zetten professionals - eis 45	Kunt u bevestigen dat u uitsluitend een daadwerkelijk geldige CMI-kwalificatie vereist, en niet louter de registratie van een coach/begeleider als lid van NOLOC. Dit houdt in dat de in te zetten adviseurs actief en gekwalificeerd dienen te zijn in het officiële NOLOC CMI-register gedurende de looptijd van de overeenkomst."	Dat kan Fontys bevestigen.
11	Bijlage B. Referentieverklaring	Inschrijver ziet dit vermeld staan in Bijlage B: referentieformulier.: Hiertoe kan Aanbestedende dienst een zogenaamde tevredenheidsverklaring verlangen. Om hier tijdig aan te kunnen voldoen, kunt u specificeren aan inschrijver wanneer hier sprake van gaat zijn, in welke stadium en welk tijdsbestek u dit uitvraagt aan inschrijver om aan te voldoen?"	Dit dient te gebeuren gedurende de stanstill-termijn na de aankondiging van het voornemen tot gunning.

12	Aanbestedingsdocument_3.10. IT integratie/ koppeling en eisen omtrent	<p>De verplichte koppeling met HR2Day, zoals opgenomen in de aanbestedingsdocumenten, roept bij ons een aantal vragen op. Wij vragen u deze punten te verduidelijken, met het oog op proportionaliteit en gegevensbescherming.</p> <p>Kunt u exact specificeren welke data-elementen u nodig heeft uit de HR2Day-koppeling? We vermoeden namelijk dat we in staat via ons leveranciersportaal, of middels de huidige standaardrapportages (die reeds AVG-conform zijn) aan u gedeeld kunnen worden? Gezien de AVG-richtlijnen en het feit dat de benodigde gegevens al (vermoedelijk volledig) via ons bestaande, geborgde portaal beschikbaar zijn:</p> <p>Kunt u motiveren waarom deze directe koppeling proportioneel is, gezien de beperkte set persoonsgegevens die in het kader van onze dienstverlening feitelijk gedeeld mag worden?</p> <p>We neigen te zeggen dat alle benodigde gegevens op een AVG-conforme wijze beschikbaar zijn via onze eigen systemen. Een extra technische koppeling (implementatie, onderhoud en updates) leidt daardoor tot onnodige kosten, voor u maar ook voor ons als inschrijver. Bent u bereid dit vereiste te heroverwegen en akkoord te gaan met het ontvangen van de benodigde gegevens via ons bestaande en geborgde portaal? Zo nee, kunt u gedetailleerd motiveren waarom de meerkosten en als hier sprake van is de dubbele technische implementatie noodzakelijk zijn bovenop de reeds beschikbare datastromen?</p>	<p>Gezien de intentie en de duur van de overeenkomst achten wij het proportioneel om een koppeling met het personeelssysteem van Fontys te wensen.</p> <p>We kunnen nog niet specificeren welke data-elementen we nodig hebben. Dit willen we samen met de contractant doen. Het gaat om proces-informatie die we bij ons willen registreren.</p> <p>De vraagsteller lijkt te suggereren dat zij de gevraagde informatie in hun portal beschikbaar stellen. Echter verwacht Fontys van de contractant om deze proces en stuurinformatie actief via de koppeling bij Fontys aan te leveren. We gaan niet akkoord met het bekijken van dergelijke informatie via de portal van de contractant door een medewerker van Fontys.</p>
13	Wijziging referentie-eis en aanpassing inschrijftermijn	Fontys heeft geconstateerd dat per abuis een te hoge referentie-eis is gesteld en wenst deze naar beneden aan te passen.	<p>Aangezien dit als een wezenlijke wijziging dient te worden geïnterpreteerd is er een rectificatie op Tenderned gepubliceerd én is de inschrijftermijn met 1 week verschoven. De prebid bijeenkomst zal gewoon doorgaan op 20 oktober. Een en ander leidt to de volgende aangepaste planning:</p> <p>Publicatiedatum aanbesteding: <u>6 oktober 2025</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Rectificatie: <u>13 oktober 2025</u></p> <p>Voorlichtingsbijeenkomst <u>Maandag 20 oktober</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Uiterlijke termijn melden tegenstrijdigheden in Aanbestedingsdocument en sluitingsdatum voor het stellen van schriftelijke: <u>Maandag 10 november 12.00 uur</u></p> <p>Uiterlijke datum antwoorden op vragen: <u>Donderdag 13 november 24.00 uur</u></p> <p>Uiterste inleverdatum inschrijving: <u>Maandag 24 november 12:00 uur</u></p> <p>Opening kluis met inschrijvingen: <u>Maandag 24 november 12.30 uur</u></p> <p>Beoordeling Inschrijvingen: 3 weken <input type="checkbox"/></p> <p>Interactieve presentaties: <u>Maandag 1 en dinsdag 2 december</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Streefdatum voornemen tot gunning: <u>Maandag 22 december</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Streefdatum definitieve gunning. <u>Maandag 19 januari</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Ingangsdatum Raamovereenkomst: <u>Maandag 19 januari</u> <input type="checkbox"/></p> <p>Start implementatie: Januari <input type="checkbox"/></p> <p>Implementatie gereed: Februari <input type="checkbox"/></p>

14	<p>De volgende aanpassing is doorgevoerd:</p> <p>Kerncompetentie 1. Referentie gelijkwaardige opdracht</p> <p>Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met een qua aard en omvang vergelijkbare opdracht loopbaan- én outplacementbegeleiding met een minimale waarde van 500.000 inclusief btw. Deze opdracht dient te zijn uitgevoerd bij één organisatie binnen een maximale contracttermijn van 5 jaar. De opdracht dient succesvol te zijn afgerond. Hiertoe kan Aanbestedende dienst een zogenaamde tevredenheidsverklaring verlangen.</p> <p>Kerncompetentie 2. Opschalen (flexibiliteit).</p> <p>De inschrijver toont aan over voldoende capaciteit en flexibiliteit te beschikken om opdrachten uit te voeren waarbij sprake is geweest van een sterk fluctuerende vraag oftewel pieken in het aantal loopbaan- en/of outplacementtrajecten. Dit betekent concreet dat Inschrijver een opdracht heeft uitgevoerd waarbij zij minimaal 30 gelijktijdige loopbaan en/of outplacementtrajecten van enige opdrachtgever in uitvoering heeft gehad. De opdracht dient succesvol te zijn afgerond. Hiertoe kan Aanbestedende dienst een zogenaamde tevredenheidsverklaring verlangen.</p>		
15	Kerncompetentie-eis	U eist dat inschrijver aantoonbare ervaring heeft met een qua aard en omvang vergelijkbare opdracht loopbaan- én outplacementbegeleiding met een minimale waarde van €1.250.000 inclusief btw. Deze opdracht dient te zijn uitgevoerd bij één organisatie binnen een maximale contracttermijn van 4 jaar. De opdracht dient succesvol te zijn afgerond. Geïnteresseerde merkt op dat deze eis niet realistisch is binnen de loopbaan-en outplacementbegeleiding. Wij hebben jarenlange ervaring in deze branche, maar dit zijn veelal individuele, kortdurende trajecten. Hiermee komen wij nooit aan de gestelde minimale waarde van €1.250.000 incl.btw voor één organisatie binnen vier jaar. Inschrijver vraagt zich af of er überhaupt partijen zijn die aan deze eis kunnen voldoen. Gaat u akkoord met het laten vervallen van deze eis?	De referentie-eis is inmiddels naar beneden bijgesteld. Fontys zoekt een partij die aantoonbare ervaring heeft met naar aard en omvang vergelijkbaar reorganisatietraject en met diengevolge pieken in de dienstverlening. Fontys gaat ervan uit dat er (meer dan) voldoende partijen kunnen inschrijven die de gevraagde ervaring hebben met reorganisatietrajecten en overige reguliere trajecten bij organisaties zoals Fontys. De eis blijft ongewijzigd.
16	Hoofdstuk selectie-eisen	Onder 7.4 kwaliteitsmanagement vernemen wij graag of het keurmerk OVAL (keurmerk voor re-integratiebedrijven, arbodiensten, loopbaan- en outplacementbureau's) als gelijkwaardig kan worden beschouwd als de reeds genoemde keurmerken. Zie hiervoor www.oval.nl/overoval/kwaliteit	Het lidmaatschap van OVAL is niet gelijkwaardig aan een keurmerk. OVAL zelf is geen onafhankelijk keurmerkverstrekker zoals Blik op Werk, Cedeo of NRTO. De toetsing is niet geaccrediteerd of gecertificeerd door een onafhankelijke instantie.
17	NVI I antwoord op vraag 13	U heeft de referentie-eis naar beneden aangepast. U houdt wel vast dat bij zowel kerncompetentie 1 als 2 dat de opdracht is gevoerd bij 1 organisatie. Wij willen u vragen om meerdere organisaties toe te lichten voor de referentie van zowel kerncompetentie 1 als 2.	De referentie-eis is inmiddels naar beneden bijgesteld. Fontys zoekt een partij die aantoonbare ervaring heeft met naar aard en omvang vergelijkbaar reorganisatietraject en met diengevolge pieken in de dienstverlening. Fontys gaat ervan uit dat er (meer) voldoende partijen kunnen inschrijven die de gevraagde ervaring hebben met reorganisatietrajecten en overige reguliere trajecten bij organisaties zoals Fontys. De eis blijft ongewijzigd.
18	Hoofdstuk, de Opdracht	U heeft met de huidige leverancier geen koppeling met HR2Day.Waarom is er nu voor gekozen om wel een koppeling te realiseren.	We wensen een duurzame samenwerking voor langere tijd aan te gaan met één contractant (i p.v. van meerdere) en we wensen de koppeling in te zetten voor stuurinformatie en procesinformatie. Daarmee beogen we een borging van kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Momenteel hebben we meerdere leveranciers.
19	7.4 aanbestedingsdocument ISO 27001 certificering	Wij als loopbaanbureau hebben een ISO 9001 certificering maar geen ISO 27001 certificering. Het CRM systeem waar wij mee werken is wél ISO 27001 gecertificeerd. Is dit voldoende?	Nee, dat is onvoldoende. De eis voor de ISO 27001 certificering blijft staan. Enkel een certificering voor een Customer Relationship Managementsysteem is onvoldoende
20	7.4 kwaliteitskeurmerk	U vraagt een Blik op Werk keurmerk en/of Cedeo-erkend en/of NRTO-keurmerk. Wij hebben geen van deze keurmerken, wel een ISO 9001 certificering. Kan deze eis aangepast worden? Ook zijn wij lid van OVAL	Naar mening van Fontys is een ISO 9001 geen passend keurmerk voor loopbaan en/of outplacementbegeleiding. Het lidmaatschap van OVAL is dat ook niet. OVAL zelf is geen onafhankelijk keurmerkverstrekker zoals Blik op Werk, Cedeo of NRTO. De toetsing is niet geaccrediteerd of gecertificeerd door een onafhankelijke instantie.
21	beschrijvend document -paragraaf 9.7-ontbrekende bijlage G	U heeft het hierover Bijlage G, maar deze is niet gedeeld met inschrijvers? Zou u deze alsnog willen delen.	Bijlage G is een vormvrije bijlage die door inschrijver dient te worden aangeleverd: "Antwoorden dienen als bijlage G te worden toegevoegd".

22	Beschrijvend documen - hoofdstuk 9.4.1	In de beoordelingssystematiek voor de kwalitatieve gunningscriteria (paragraaf 9.4.1) wordt aangegeven dat een hogere score wordt toegekend aan voorstellen die "meer bieden dan het Programma van Eisen stelt én voor de Aanbestedende Dienst van waarde zijn.	Dat is correct. Het programma van eisen dekt de minimale eisen die aan de dienstverlening worden gesteld. De gunningscriteria dienen er voor om partijen die aan deze eisen voldoen te beoordelen op de gestelde gunningscriteria. De aard en omvang van de toegevoegde waarde wordt per gunningscriterium beoordeeld (=beoordelingskader). De beoordelingskaders wordt in hoofdstuk 9 beschreven zowel algemeen of nader beschreven bij ieder gunningscriterium.
23	beschrijvend documen - paragraaf 9.7	Subgunningscriterium 2 vereist zowel de gedetailleerde invulling van de vijf verschillende pakketten (inclusief uren, instrumenten en methodieken) als een onderbouwde demonstratie van effectiviteit door middel van resultaten en praktijkcases . Om een antwoord in te dienen dat deze gevraagde diepgang en alle verplichte elementen volledig en 'concreet, beter onderbouwd en toepasbaar' beschrijft, ervaren wij de limiet van 4 A4-tjes voor Bijlage G (paragraaf 9.7) als te beperkt. Wij verzoeken u daarom om, ter wille van een complete en kwalitatief hoogwaardige onderbouwing, te bevestigen antwoord op Subgunningscriterium 2 wordt vastgesteld op 6 A4-tjes, bent u hiermee akkoord	Maximaal 6 A4 bij subgunningscriterium 2 is akkoord.
24	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	De sheets die bij de pre-bid zijn gebruikt zijn als bijlage bij deze nota op tenderned gepubliceerd	De sheets die bij de pre-bid zijn gebruikt zijn als bijlage bij deze nota op tenderned gepubliceerd.
25	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	Kan Fontys meer vertellen over de vereiste data-uitwisseling d.m.v. de gevraagde koppeling?	We kunnen nog niet specificeren welke data-elementen we nodig hebben. Dit willen we samen met de contractant doen. Het gaat om proces-informatie die we bij ons willen registreren. De vraagsteller lijkt te suggereren dat zij de gevraagde informatie in hun portal beschikbaar stellen. Echter verwacht Fontys van de contractant om deze proces en stuurinformatie actief via de koppeling bij Fontys aan te leveren. We gaan niet akkoord met het bekijken van dergelijke informatie via de portal van de contractant door een medewerker van Fontys.
26	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	De 10 jaar ervaring is (erg) hoog, kan deze naar beneden worden bijgesteld?	We verwachten voldoende senioriteit in de begeleiding. Fontys past de ervaringseis aan naar 8 jaar gerichte ervaring in het begeleiden van loopbaan en outplacementtrajecten.
27	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	Wat is de positie het sectorfonds i.r.t. de uitgevraagd dienstverlening.	Fontys verwijst hier naar paragraaf 3.1 Actuele situatie/ Sectorfonds Vereniging Hogescholen voor een beschrijving. Het betreft hier medewerkers wiens tijdelijke dienstverband eindigt of met een vast dienstverband die met een vaststellingsovereenkomst uit dienst gaan.
28	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	Waarom is de liability zo (laag) gesteld.	Deze vraag kan Fontys niet duiden. Vragensteller wordt gevraagd de vraag te herformuleren.
29	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	Wat wordt verwacht van de dienstverlening aan de groep gehandicapten	Zie ook antwoord op vraag 7. Het verwachte aandeel fysiek of beperkt geestelijk gehandicapten is naar verwachting zeer gering. Mocht dit aan de orde zijn kan er in overleg met de gecontracteerde Opdrachtnemer maatwerk geleverd worden door bijvoorbeeld de inzet van extra gesprekken.
30	Vraag zoals gesteld op de pre-bid	Wat is de rol van de leidinggevende bij deze trajecten.	De leidingsgevende is voor medewerker eerste aanspreekpunt over functioneren en ontwikkeling. Voor de reguliere trajecten zijn leidinggevende en de medewerker samen in de lead. Voor trajecten via het DSP zit het talentcentrum (en mogelijk de begeleidingscommissie) als schakel tussen de begeleider van Opdrachtnemer en de leidinggevende.

31	Beschrijvend documen - hoofdstuk 9.4.1	In de beoordelingssystematiek voor de kwalitatieve gunningscriteria (paragraaf 9.4.1) wordt aangegeven dat een hogere score wordt toegekend aan voorstellen die "meer bieden dan het Programma van Eisen stelt én voor de Aanbestedende Dienst van waarde zijn." Gezien het grote belang van deze criteria (80 van de 100 punten) en de knock-outdrempel van 56 punten op kwaliteit, is meer duidelijkheid over de interpretatie van de scores gewenst. Kunt u per kwalitatief subgunningscriterium (paragraaf 9.6 t/m 9.8) toelichten welke kenmerken of aspecten Fontys hanteert bij het toekennen van een score op de schaal van 1 tot 10? "	Paragraaf 9.2 gaat in op de de beoordelingsprocedure met de "meetlat" die Fontys wenst te hanteren (de 10 puntenschaal). Per gunningscriterium staat beschreven wat het beoordelingskader is: op welke aspecten kan er gescoord.
32	Kerncompetentie-eis	U eist dat inschrijver aantoonbare ervaring heeft met een qua aard en omvang vergelijkbare opdracht loopbaan- én outplacementbegeleiding met een minimale waarde van €1.250.000 inclusief btw. Deze opdracht dient te zijn uitgevoerd bij één organisatie binnen een maximale contracttermijn van 4 jaar. De opdracht dient succesvol te zijn afgerond. Geïnteresseerde merkt op dat deze eis niet realistisch is binnen de loopbaan-en outplacementbegeleiding. Wij hebben jarenlange ervaring in deze branche, maar dit zijn veelal individuele, kortdurende trajecten. Hiermee komen wij nooit aan de gestelde minimale waarde van €1.250.000 incl.btw voor één organisatie binnen vier jaar. Inschrijver vraagt zich af of er überhaupt partijen zijn die aan deze eis kunnen voldoen. Gaat u akkoord met het laten vervallen van deze eis?	De referentie-eis is inmiddels naar beneden bijgesteld. Fontys zoekt een partij die aantoonbare ervaring heeft met naar aard en omvang vergelijkbaar reorganisatietraject en met diengevolge pieken in de dienstverlening. Fontys gaat ervan uit dat er (meer dan) voldoende partijen kunnen inschrijven die de gevraagde ervaring hebben met reorganisatietrajecten en overige reguliere trajecten bij organisaties zoals Fontys. De eis blijft ongewijzigd.
33	Hoofdstuk selectie-eisen	Onder 7.4 kwaliteitsmanagement vernemen wij graag of het keurmerk OVAL (keurmerk voor re-integratiebedrijven, arbodiensten, loopbaan- en outplacementbureau's) als gelijkwaardig kan worden beschouwd als de reeds genoemde keurmerken. Zie hiervoor www.oval.nl/overoval/kwaliteit	Het lidmaatschap van OVAL is niet gelijkwaardig aan een keurmerk. OVAL zelf is geen onafhankelijk keurmerkverstrekker zoals Blik op Werk, Cedeo of NRTO. De toetsing is niet geaccrediteerd of gecertificeerd door een onafhankelijke instantie.
34	NVI I antwoord op vraag 13	U heeft de referentie-eis naar beneden aangepast. U houdt wel vast dat bij zowel kerncompetentie 1 als 2 dat de opdracht is gevoerd bij 1 organisatie. Wij willen u vragen om meerdere organisaties toe te lichten voor de referentie van zowel kerncompetentie 1 als 2.	De referentie-eis is inmiddels naar beneden bijgesteld. Fontys zoekt een partij die aantoonbare ervaring heeft met naar aard en omvang vergelijkbaar reorganisatietraject en met diengevolge pieken in de dienstverlening. Fontys gaat ervan uit dat er (meer dan) voldoende partijen kunnen inschrijven die de gevraagde ervaring hebben met reorganisatietrajecten en overige reguliere trajecten bij organisaties zoals Fontys. De eis blijft ongewijzigd.
35	NvI vraag 1	U heeft met de huidige leverancier geen koppeling met HR2Day.Waarom is er nu voor gekozen om wel een koppeling te realiseren.	We wensen een duurzame samenwerking voor langere tijd aan te gaan met één contractant (i p.v. van meerdere) en we wensen de koppeling in te zetten voor stuurinformatie en procesinformatie. Daarmee beogen we een borging van kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Momenteel hebben we meerdere leveranciers.
36	7.4 kwaliteitskeurmerk	U vraagt een Blik op Werk keurmerk en/of Cedeo-erkend en/of NRTO-keurmerk. Wij hebben geen van deze keurmerken, wel een ISO 9001 certificering. Kan deze eis aangepast worden? Ook zijn wij lid van OVAL	Een kwaliteitssysteem of lidmaatschap is niet gelijk aan een keurmerk zoals beschreven.
37	Bijlage D prijzenblad tab optionele diensten	"U vraagt om een 'Tarief voor aanvullende werkzaamheden'. Om een gelijk speelveld tussen alle Inschrijvers te waarborgen en het risico te vermijden dat er 'appels met peren' worden vergeleken, verzoeken wij u om een heldere en eenduidige specificatie te geven van de concrete werkzaamheden en/of diensten die onder dit tarief moeten worden verstaan. Welke specifieke aanvullende werkzaamheden worden met deze tariefvraag bedoeld?"	Het uurtarief wordt als zodanig niet gewogen of vergeleken. Bij uitzondering zal gebruik worden gemaakt van dit tarief. In specifieke gevallen zal het gaan om een of enkele gesprekken in aanvulling op de in het prijzenblad gevraagde trajecten en trajecttarieven. Het geoffreerde tarief wordt wel getoetst op marktconformiteit.
38	Bijlage D prijzenblad tab optionele diensten	Kunt u bevestigen dat de 'Module eigen bedrijf' en de 'Training sollicitatievaardigheden', zoals genoemd in bijlage D tab 2 waar het staat, zijn bedoeld als voorbeelden van optionele diensten? Zo ja, bevestigt u dan ook dat Inschrijvers de mogelijkheid hebben om voor dergelijke optionele diensten in tab 2 Bjlage D op te nemen?	Zeker. Het staat inschrijver helemaal vrij hier meerdere aanbiedingen te doen van andere diensten buiten de 2 vermelde.
39	Bijlage 2 pakketten uitgewerktpakket 2	U spreekt hier over " keuze uit 2 modules" in de uitwerking van pakket 2 staan 3 modules. Kunt u verduidelijken wat juist is: 2 of 3 modules?	We bedoelen dat er uit max. 2 van deze 3 modules gekozen kan worden

40	beschrijvend document hoofdstuk 8 eis 57	U spreekt over inzet E-coaching na afstemming met de Opdrachtgever. Kunt u aangeven wat u bedoelt u met afstemming?	We bedoelen hiermee mondelinge of schriftelijk overleg met de opdrachtgever (adviseur talentcentrum) om te bepalen op welke manier dit kan en/of gaat plaatsvinden en dat de opdrachtgever hier akkoord mee moet zijn.
41	beschrijvend document:hoofdstuk 8 eis 22	U spreekt hier over de inzet van een nieuwe begeleider nadat loopbaanbegeleider is gevolgd. Doelt u hiermee op de inzet van een nieuwe begeleider na loopbaanbegeleiding en daarmee de verplichte wissel naar een andere coach. Als dit aan de orde is vraagt inschrijver om een heroverweging van deze eis, aangezien de continuïteit door dezelfde professional cruciaal is. Dit draagt bij aan een soepel proces voor de medewerker, voorkomt dubbelingen in werkzaamheden, en vergroot de effectiviteit van het traject, wat mogelijk een kortere termijn tot plaatsing tot gevolg heeft. Bent u hiertoe bereid?	In het doorlopend sociaal plan is afgesproken dat bij een overgang van fase 1 (vrijwillige fase) naar fase 2 (verplichte fase) er in principe een wisseling van begeleider moet plaatsvinden, omdat er met ingang van fase 2 sprake is van een outplacementtraject. Eis blijft gehandhaafd.
42	beschrijvend document hoofdstuk 8 eis 21	U geeft aan dat "" Het definitieve trajectplan wordt binnen tien werkdagen beschikbaar gesteld voor Opdrachtgever..."" Inschrijver is afhankelijk tijd van de reactietijd van de kandidaat en kunnen dus niet garanderen dat de termijn van 10 dagen gehaald wordt. We verzoeken u vriendelijk om deze eis aan te passen in "" wordt binnen 5 dagen na akkoord van medewerker beschikbaar gesteld voor Opdrachtgever ..."" "	Wij denken dat u 15 werkdagen bedoelde i.p.v. 5 werkdagen. Wij zijn van mening dat 10 werkdagen haalbaar is. Indien dit niet gehaald kan worden door onvoorziene omstandigheden, dan kijken wij hier met enige coulance naar.
43	Ketenaansprakelijkheid	Wij gaan inschrijven met een combinatie van twee werkmaatschappijen die zelf geen personeel in dienst hebben (en dus geen loonheffingsnummer), dat loopt via de holding. Is een verklaring ketenaansprakelijkheid van de holding dan voor u afdoende?	<p>Zie paragraaf 6.1. Indien Inschrijver niet zelfstandig in het gevraagde kan of wil voorzien, bestaat de mogelijkheid om de inschrijving in te dienen in samenwerking met andere organisaties. De combinatie wordt als één geheel beoordeeld. De combinatie is verplicht bij Inschrijving één penvoerder aan te wijzen om hen in alle opzichten te vertegenwoordigen c.q. als penvoerder op te treden. Na sluitingsdatum van de inschrijftermijn mogen geen wijzigingen in de combinatie worden aangebracht.</p> <p>Bij een samenwerkingsverband (combinatie) gaat het om meerdere ondernemingen die gezamenlijk inschrijven op een opdracht. In deel II van het Uniform Europees Aanbestedingsformulier (bijlage A) worden de ondernemingen genoemd die deel uitmaken van de combinatie. De inschrijver geeft aan voor welke geschiktheidseisen een beroep op zijn onderneming wordt gedaan. Ieder combinatielid legt een Uniform Europees Aanbestedingsdocument over.</p> <p>Tevens moet:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ieder combinatielid, bij Inschrijving, het als bijlage A opgenomen Uniform Europees Aanbestedingsdocument ondertekenen en toevoegen.• Ieder combinatielid, bij Inschrijving, een (kopie van een) uittreksel uit het beroeps- of handelsregister waar hij gevestigd is overlegt, waaruit blijkt wie namens de onderneming vertegenwoordigingsbevoegd is. Vertegenwoordigingsbevoegd houdt in dat de persoon of de personen die het Uniform Europees Aanbestedingsdocument ondertekenen in het handelsregister moeten zijn ingeschreven als vertegenwoordigingsbevoegde personen van de onderneming. Wanneer in het handelsregister is opgenomen dat twee of meer personen slechts gezamenlijk vertegenwoordigingsbevoegd zijn, wordt het Uniform Europees Aanbestedingsdocument ook door die twee of meer personen ondertekend. Wanneer er bij de bevoegdheid tot het vertegenwoordigen van de onderneming beperkingen zijn opgenomen, moet daar rekening mee gehouden worden.• Ieder combinatielid, na voornemen tot gunning, de bewijsstukken overleggen als benoemd in het aanbestedingsdocument
44	beschrijvend document - 9.8. Criterium 3: Kwaliteit en borging van in te zetten professionals	"Bij criterium 3 vragen zowel subvraag 2 als subvraag 3 naar de waarborging van de kwaliteit van de professional. Kunt u bevestigen dat de borging (bewaking) van de kwaliteit van de professional mag worden toegelicht onder Wens 2, en dat bij Wens 3 uitsluitend de borging van de kwaliteit van de instrumenten wordt beschreven? Dit zou dubbelingen in de beantwoording voorkomen. Zo niet, verzoeken wij u om te verduidelijken welk specifiek aspect van de professionaliteit u bij subvraag 2 en welk aspect bij subvraag 3 bevraagt, aangezien de huidige formulering voor de inschrijver niet duidelijk is.	Akkoord: de borging (bewaking) van de kwaliteit van de professional dient te worden toegelicht onder vraag 2, en bij vraag nummer 3 uitsluitend de borging van de kwaliteit van de instrumenten .
45	beschrijvend document- bijlage 5 niet gedeeld	In het beschrijvend document staat dat Bijlage 5 (Algemene Inkoopvoorwaarden) van toepassing is (pag. 20 en 47), maar deze bijlage ontbreekt . Wij verzoeken u vriendelijk deze Algemene Inkoopvoorwaarden (Bijlage 5) alsnog met inschrijver(s) te delen.	Er zijn geen algemene voorwaarden voor de aanbestede opdracht. Algemene voorwaarden zijn opgenomen in de raamovereenkomst. De verwijzing in het aanbestedingsdocument dient als vervallen te worden beschouwd.

46	beschrijvend documen - 9.8. Criterium 3: Kwaliteit en borging van in te zetten professionals	Ten behoeve van een logisch leesbare structuur en om onnodige herhalingen te voorkomen, verzoeken wij u de volgorde van de antwoorden op(sub)vragen (criterium 3) 4, 5, 6 en 7 te mogen aanpassen. Wij willen de vragen beantwoorden in de volgorde 4, 6, 7 en 5. Bent u hiermee akkoord?	Inschrijvers worden verzocht de indeling te volgen die in het aanbestedingsdocument is gehanteerd. De beoordelingssystematiek is hier ook op gebaseerd.
48	concept raamovereenkomst artikel 17.6	In artikel 17.6 heeft u een boete opgenomen voor schending van de geheimhoudingsverplichting. De boete is vastgesteld op €10.000,- per gebeurtenis, maar wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Corporate Governace Code in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van €15.000,- per jaar? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord.
49	concept raamovereenkomst artikel 16	Uiteraard kunnen wij garanderen dat wij bij de uitvoering van de overeenkomst geen inbreuk op enig intellectueel eigendomsrecht zullen maken. Echter, onze dienstverlening heeft o.a. betrekking op het gebruik van persoonlijkheidstesten, modellen of vragenlijsten die Opdrachtnemer zélf heeft ontwikkeld c.q. die Opdrachtnemer in licentie heeft. Opdrachtnemer dient waarborgen te treffen dat Opdrachtgever hierop geen inbreuk maakt. Om die reden stellen wij voor de volgende bepaling te laten prevaleren: "Alle rechten van intellectuele en industriële eigendom op de in het kader van de Overeenkomst en/of de daaruit voortvloeiende Opdrachten ontwikkelde, ontstane, gebruikte of ter beschikking gestelde (geestes)producten zoals offertes, analyses, werkwijzen, rapporten, documentatie, modellen, programmatuur, databestanden, apparatuur etc. berusten, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, bij Opdrachtnemer, diens licentiegevers of diens leveranciers. Opdrachtgever is - tenzij hiervoor de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer is verkregen - niet bevoegd tot openbaarmaking of vermenigvuldiging van de in het vorige lid van dit artikel bedoelde producten, noch van de resultaten daarvan, en is niet bevoegd tot gebruik daarvan voor een ander doel of terbeschikkingstelling daarvan aan derden anders dan waarvoor deze bestemd zijn." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Akkoord.
50	concept raamovereenkomst artikel 14.1	Inschrijver veronderstelt dat de aansprakelijkheidsbeperking zoals opgenomen in artikel 13.1 ook ziet op de vrijwaring door Opdrachtnemer zoals opgenomen in artikel 14.1. Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Niet akkoord, wanneer derden zich melden bij Opdrachtgever ivm een schade veroorzaakt door Opdrachtnemer, wenst Opdrachtgever niet geconfronteert te worden met de gevolgen daarvan wanneer die de aansprakelijkheidsbeperking te boven gaan.
51	concept raamovereenkomst artikel 13.2 (2e streepje)	In de zin van de AVG zijn zowel Fontys als Opdrachtnemer in het kader van de gevraagde dienstverlening aan te duiden als verwerkingsverantwoordelijke. Een verwerkersovereenkomst is dan ook niet van toepassing op de gevraagde dienstverlening. Mocht het echter zo zijn dat de dienstverlening wijzigt, waardoor Opdrachtnemer wel verwerker wordt, dan kunnen wij er niet instemmen dat de aansprakelijkheidsbeperking niet geldt voor schendingen van verplichtingen uit de verwerkersovereenkomst. Hiervoor kunnen wij geen onbeperkte aansprakelijkheid aanvaarden. Wij verzoeken u dan ook om deze aansprakelijkheid onder de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 13.1 te laten vallen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Niet akkoord, voor schendingen van verplichtingen uit de verwerkersovereenkomst wenst Fontys geen beperking te accepteren. Met name omdat het niet redelijk is om eventuele schade uit schenden van de verplichtingen die Opdrachtnemer heeft te betrachten niet op Fontys afgewenteld moet worden.
52	concept raamovereenkomst artikel 13.1	In artikel 13.1 staat dat Opdrachtnemer aansprakelijk is in geval van een tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de overeenkomst. Wij verzoeken u om aan deze bepaling toe te voegen dat het moet gaan om een "toerekenbare" tekortkoming. Kunt u daarmee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Akkoord.

53	concept raamovereenkomst artikel 12	<p>De overeenkomst voorziet niet in een bepaling in welke gevallen Opdrachtnemer het traject 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 het beëindigingsartikel, artikel 12, als artikel 12.3:</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 schadeplichtigheid 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 het loopbaan- en/of outplacementtraject moet worden aangevangen, voortgezet of aangepast;- indien de werknemer aangeeft niet (meer) te willen meewerken aan het voor hem op te starten loopbaan- en/of outplacementtraject dan wel feitelijk niet meer meewerkt;- door Opdrachtgever of de werknemer aan Opdrachtnemer onjuiste informatie is verstrekt;- de werknemer 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 werknemer niet in staat is om mee te werken aan het overeengekomen loopbaan- en/of outplacementtraject. <p>Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?"</p>	<p>Dit onderwerp is eerder te plaatsen onder artikel 6 of 7 van de raamovereenkomst omdat het gaan om het beëindigen van een specifieke Prestaties en niet om (een mogelijkheid tot) het beëindigen van de raamovereenkomst zelf. Opdrachtgever is bereid om aan artikel 6 toe te voegen, artikel 6.7: Opdrachtnemer behoudt zich het recht voor de werkzaamheden uit hoofde van de Prestatie 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 schadeplichtigheid 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 Prestatie c.q. het loopbaan- en/of outplacementtraject moet worden aangevangen, voortgezet of aangepast;• indien de werknemer aangeeft niet (meer) te willen meewerken aan het voor hem op te starten loopbaan- en/of outplacementtraject dan wel feitelijk niet meer meewerkt;• door Opdrachtgever of de werknemer aan Opdrachtnemer onjuiste informatie is verstrekt;• de werknemer 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 werknemer niet in staat is om mee te werken aan het overeengekomen loopbaan- en/of outplacementtraject.
54	concept raamovereenkomst artikel 6.6	<p>Wij vragen u om de boeteclausule in artikel 6.6 te laten vervallen. U heeft immers al genoeg pressiemiddelen om opdrachtnemer tot presteren aan te zetten, zoals dreiging met ontbinding van de overeenkomst en het vorderen van schadevergoeding. De toepassing van boeteclausules komt niet overeen met de geest waarin partijen een overeenkomst willen aangaan: met vertrouwen, in partnerschap en toekomstgericht. Dreigende boetemaatregelen dragen hier ons inziens niet aan bij. Daarbij geldt dat boetes onverzekerbaar zijn voor Inschrijver. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit, die invulling geeft aan het in acht te nemen proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook om de boeteclausule in artikel 6.6 te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, graag uw motivering hiervoor.</p>	Akkoord
55	concept raamovereenkomst artikel 6.2	<p>De gevraagde dienstverlening leent zich niet voor fatale termijnen, nu de dienstverlening is gebaseerd op een inspanningsverplichting. Het uitvoeren van de gevraagde dienstverlening is immers niet te vergelijken met een te leveren zaak. Wat ons betreft gaat het dan ook te ver om elke overtreding van enige termijn te zien als verzuim met bijbehorende aansprakelijkheid en mogelijkheid voor Fontys om op te zeggen/te ontbinden. Wij verzoeken u dan ook om de eerste zin van artikel 6.2 te laten vervallen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?</p>	Akkoord.

56	beschrijvend document 10	De uitvoering van een Data Protection Impact Assessment is alleen gebruikelijk als de ene partij als verwerker wordt gekwalificeerd en de andere partij als verwerkingsverantwoordelijke. Zoals bij de vraag over Bijlage 3 aangegeven is daarvan geen sprake, omdat zowel Opdrachtnemer als Fontys voor de uitgevraagde dienstverlening worden aangemerkt als verwerkingsverantwoordelijke. Wij verzoeken u dan ook om de uitvoering van een Data Protection Impact Assessment te laten vervallen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet en kunt u motiveren waarom u een Data Protection Impact Assessment noodzakelijk acht?	Akkoord.
57	beschrijvend document / Bijlage 3	In paragraaf 3.9 van het Aanbestedingsdocument geeft u aan dat partijen een Gezamenlijke Verantwoordelijkhedenovereenkomst conform bijlage 3 zullen afsluiten, waarbij partijen zich hebben te houden aan de verplichtingen uit de AVG en beide partijen zijn aan te merken als verwerkingsverantwoordelijke, omdat zij zelf doel en middel van de verwerking bepalen. Het klopt inderdaad dat zowel Fontys als Opdrachtnemer zelf de doelen en de middelen van de verwerking bepalen. Conform de AVG betekent dit dat partijen als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijken worden gekwalificeerd. Bijlage 3 ziet echter op de situatie dat partijen als gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken dan wel als verwerker worden gekwalificeerd. Er is echter geen sprake van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken, omdat de doelen en middelen van de verwerking niet gezamenlijk worden vastgesteld. Een nadere regeling op grond van artikel 26 AVG is dan ook niet van toepassing. Er is ook geen sprake van een partij die als verwerker kan worden aangeduid. Wij verzoeken u dan ook om Bijlage 3 te laten vervallen, omdat deze niet ziet op de situatie dat beide partijen als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke worden gekwalificeerd. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren op basis waarvan opdrachtnemer volgens u wordt gekwalificeerd als verwerker dan wel als gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijke?	Er is inderdaad geen sprake van gezamenlijk bepalen van de doelen en middelen van de verwerking. Mocht er sprake zijn van een verwerker die wordt ingeschakeld door Opdrachtnemer, dan sluit Opdrachtnemer met die verwerker een verwerkersovereenkomst. Bijlage 3 komt te vervallen.
58	concept raamovereenkomst . Facturatie en betaling	Het is gebruikelijk in deze branche, dat de facturering en betaling plaatsvinden na aanvang van het traject of de interventie. Facturering en betaling na levering / na afloop, resulteren in een uiterst geval in een betaling aan opdrachtnemer na meer dan 12 maanden, wat betekend dat opdrachtnemer geacht wordt om alle kosten die men maakt, voor te financieren. Is opdrachtgever akkoord met facturering na de start van het traject of de interventie?	Factureren kan bij aanvang van het traject voor 50% van de geraamde kosten en op de helft van het traject voor het resterende deel.
59	Aanbestedingsdocument_ 5.2.2. Vragen en suggesties	U heeft gekozen voor een doorlopende Nota van Inlichtingen (NVI), met hert verzoek ana inschrijvers om in zón vroeg mogelijk staium vragen te stellen. . Inschrijver heeft op basis van dit proces direct NVI vragen ingediend. Wij constateren dat sinds de eerste NVI van 13 oktober jl. de beantwoording van een significant deel van onze ingediende vragen nog uitstaat. Gezien de ambitieuze inschrijfdeadline en de complexiteit (aanzienlijk aantal subvragen) van de uitvraag en gestelde eisen, is een tijdige en volledige beantwoording essentieel voor een zorgvuldige voorbereiding van de inschrijving. Wij verzoeken u om duidelijkheid te verschaffen over de planning voor de publicatie van de resterende NVI-updates en de beantwoording van de openstaande vragen tot aan de gestelde deadline.	Vragensteller heeft gelijk. Vanwege personele afwezigheid zijn een aantal vragen blijven liggen. Fontys streeft ernaar per week een update te verstrekken (met nieuwe vragen en/of antwoorden)
60	aanbestedingsdocument-eis 71	U spreekt hier over medewerker rapportage en management rapportage voor adviseur Talentcentrum. Kunt u voor beide rapportages exact aangeven aan welke eisen deze rapportages moeten voldoen?	We bedoelen hiermee op medewerker niveau data over het proces dat doorlopen is/ wordt (o.a. aantal gesprekken, thema's en resultaat) en op managementniveau data op organisatieniveau: aantallen, tijdsvak, voortgang, en resultaat. We horen graag van de contractant hoe hij deze rapportages kan vormgeven.
61	Aanbestedingdocument_ Gunningscriterium 3	De gevraagde diepgang voor een 'concreet, beter onderbouwd en toepasbaar' antwoord op Subgunningscriterium 3 vereist een uitgebreidere uitwerking dan de huidige limiet van 2A4 (Arial 10) toestaat, zoals vastgelegd in Bijlage G. Om te waarborgen dat de inschrijver een complete en kwalitatief hoogwaardige onderbouwing kan indienen die volledig aansluit bij het beoordelingskader, verzoeken wij u om de paginalimiet voor de beantwoording van	Het maximale aantal A4 aan antwoorden is voor alle drie de gunningscriteria naar boven bijgesteld: • Gunningscriterium 1: 4 > 5 • Gunningscriterium 2: 4 > 6

62	aanbestedingsdocument-Gunningcriterium 1	De gevraagde diepgang voor een 'concreet, beter onderbouwd en toepasbaar' antwoord op Subgunningscriterium 3 vereist een uitgebreidere uitwerking dan de huidige limiet van 4 A4 (Arial 10) toestaat, zoals vastgelegd in Bijlage G. Om te waarborgen dat de inschrijver een complete en kwalitatief hoogwaardige onderbouwing kan indienen die volledig aansluit bij het beoordelingskader, verzoeken wij u om de paginalimiet voor de beantwoording van Subgunningscriterium 3 te verruimen naar 6 A4.. Graag uw bevestiging of u akkoord gaat met deze aanpassing."	Het maximale aantal A4 aan antwoorden is voor alle drie de gunningscriteria naar boven bijgesteld: <ul style="list-style-type: none">• Gunningscriterium 1: 4 > 5• Gunningscriterium 2: 4 > 6• Gunningscriterium 3: 2 > 3
63	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.12/Raamover	In uw aanbestedingsdocument stelt u in paragraaf 3.12 dat de raamovereenkomst een looptijd heeft van 2 jaar + 2 jaar + 1 jaar. In de raamovereenkomst gaat u uit van 2 jaar met 2 keer een verlenging van 1 jaar. Welke van de twee is juist?	De correcte termijnen zijn 2+2+1
64	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.1	In paragraaf 3.1 Actuele Situatie beschrijft u dat u op dit moment werkt met zzp'ers. Begrijpen wij het goed dat u door deze aanbesteding (conform paragraaf 3.4, binnen de scope punt 2) overgaat op één leverancier en ophoudt te werken met zzp'ers voor de onderhavige dienstverlening?	Dat is correct. We werken alleen nog met ZZP-ers voor de dienstverlening die buiten scope van deze aanbesteding valt. (paragraaf 3,4) of indien een medewerker geen gebruik wil maken van de ingekochte loopbaanbegeleiding en zelfstandig met een voorstel komt voor coach door een zpp-er.
65	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.1	U beschrijft bij de huidige situatie onder reguliere loopbaan- en outplacementbegeleiding dat er gebruik ook kan worden gemaakt van Fontys Ontwikkelingsondersteuning voor coaching in het kader van persoonlijke ontwikkeling. Ziet u deze begeleiding als een onderdeel van de reguliere loopbaan- en outplacementbegeleiding zoals omschreven in de scope in paragraaf 3.4?	Nee, dit hebben wij buiten scope van deze aanbesteding gesteld en dit valt dus ook niet onder reguliere loopbaan en outplacementbegeleiding.
66	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.4	In paragraaf 3.4 op pagina 14 beschrijft u de verdeling in fasen t.o.v. boventalligheid. Die fase-indeling is ons niet helemaal duidelijk. Fase 1 is de vrijwillige fase. Een medewerker weet dan dat diens functie komt te vervallen of dat er een formatiereductie gaat plaatsvinden. Hoe moeten wij dit zien vanuit het perspectief van de medewerker? Deze weet dat zijn functie over 1 jaar vervalt, maar is feitelijk in fase 1 nog niet boventallig en is nog gewoon aan het werk, ook al is bekend dat de functie vervalt?	We gaan te maken krijgen met verschillende typen reorganisaties, iedere reorganiserend instituut of dienst (BU) maakt een reorganisatieplan met daarin een formatieplan. In fase 1 is een medewerker dus nog niet altijd als boventallig aangewezen. Er moet dan bijvoorbeeld formatiereductie plaatsvinden op organisatieniveau óf op functieniveau. Medewerkers zullen niet in alle gevallen weten of hun functie komt te vervallen, maar dit kán wel het geval zijn. In fase 2 zullen hier verschillende situaties op ontstaan. Volledig aan het werk, deels aan het werk, niet aan het werk. Mocht dit antwoord onduidelijk zijn, dan verzoeken wij de vraag te herformuleren.
67	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.4	Is de medewerker in Fase 2, de gedwongen fase, nog aan het werk in diens oude functie?	We gaan te maken krijgen met verschillende typen reorganisaties, iedere reorganiserend instituut of dienst (BU) maakt een reorganisatieplan met daarin een formatieplan. In fase 1 is een medewerker dus nog niet altijd als boventallig aangewezen. Er moet dan bijvoorbeeld formatiereductie plaatsvinden op organisatieniveau óf op functieniveau. Medewerkers zullen niet in alle gevallen weten of hun functie komt te vervallen, maar dit kán wel het geval zijn. In fase 2 zullen hier verschillende situaties op ontstaan. Volledig aan het werk, deels aan het werk, niet aan het werk. Mocht dit antwoord onduidelijk zijn, dan verzoeken wij de vraag te herformuleren.
68	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.4	Interpreteren wij uw plannen correct als wij van het volgende plan uitgaan? Iemand hoort, bijvoorbeeld in Q2 2026 dat de functie van diegene vervalt. Op dat moment gaat Fase 1 in. Als de medewerker na een jaar nog geen ander werk gevonden heeft, dan hoort deze per Q2 2027 dat Fase 2 ingaat. Heeft de medewerker in Q4 2027 nog geen andere baan, dan wordt met een termijn van 6 maanden ontslag aangezegd. Heeft de medewerker na Q2 2028 nog geen ander werk, dan volgt WW.	Zodra fase 1 start (looptijd 1 jaar), dan gaat ook de vrijwillige fase in, in deze fase is het niet altijd helder wie boventallig is, bijvoorbeeld bij een formatiereductie in het team, dan is de reorganisatie opgelost als de reductiedoelstelling is behaald. Dan heeft iedereen die valt in het reorganisatiegebied de mogelijkheid op vrijwillig vertrek. Met ingang van fase 2 is de verplichte fase (1 jaar) gestart, dit betekent dat helder is wie boventallig is. In fase 2 start na 6 maanden de ontslagprocedure: de aok eindigt op de laatste dag van fase 2. Daarna kan de medewerker WW aanvragen.
69	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.5	Klopt onze veronderstelling dat de door u beschreven indeling in paragraaf 3.5 aan de hand van vier bouwstenen en zes pakketten alleen geldt voor loopbaanbegeleiding/ outplacementbegeleiding als onderdeel van het DSP? Zo ja, zijn wij vrij om zelf de vorm en inhoud te kiezen voor de reguliere loopbaanbegeleiding en outplacementbegeleiding? Zo nee, hoe moeten we de door u beschreven indeling dan lezen?	Nee dat is niet juist. In paragraaf 3.5 zijn de uitgangspunten beschreven op basis waarvan we zes pakketten hebben samengesteld. (bijlage 2) Bij de beschrijving van de pakketten staat aangegeven welke voor DSP en welke voor reguliere dienstverlening gelden. Het Fontys Talentcentrum zal na een intakegesprek in het kader van het DSP aangeven werkpakket wij het best passend vinden bij de hulpvraag van de medewerker.
70	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.1	Kunt u aangeven welke medewerkers onder reguliere outplacementbegeleiding vallen? U beschrijft namelijk dat ook medewerkers die uit dienst gaan gebruik kunnen maken van het sectorfonds Vereniging Hogescholen.	Het betreft hier medewerkers met een vaste aanstelling die geen onderdeel uitmaken van een reorganisatie (DSP), maar wel met een vaststellingsovereenkomst uit dienst gaan. Medewerkers waarvan de tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt maken overwegend gebruik van de dienstverlening van het sectorfonds.

71	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.1	In paragraaf 3.1 geeft u aan dat in 2024 ongeveer 50 medewerkers gebruik hebben gemaakt van reguliere individuele loopbaanbegeleiding. In paragraaf 3.6 geeft u aan dat de verwachte omvang niet te voorspellen is. Zegt het aantal in 2024 niks over toekomstige aantallen? Verder: kunt u inschrijvers voorzien van een inschatting van de verwachte aantallen voor de volledige looptijd van het contract? Het is voor inschrijvers heel moeilijk om de afweging te maken over wel of niet inschrijven zonder indicatie van de omvang van de opdracht.	Fontys hanteert de volgende globale raming: (gemiddeld) 50 reguliere loopbaan- & outplacementtrajecten per jaar, maakt over een periode van 5 jaar: 250 trajecten. Deze raming is gebaseerd op de historische gegevens (doortrekken van de trend tot op heden). Voor de uit het DSP voortvloeiende trajecten rekent zij met tussen de 0 en 400 trajecten. Wat de kosten voor deze trajecten zijn is voor Fontys zeer moeilijk in te schatten. Bugetair rekent zij vooralsnog met een (gemiddelde) trajectprijs van 3500 ex. btw. Een en ander betekent dat de geraamde contractwaarde van de te sluiten raamovereenkomst ligt tussen de 250 en 650 trajecten oftewel financieel tussen 875.000 en 2.275.000 euro excl btw.
72	Aanbestedingsdocument, hoofdstuk 3	Kunt u aangeven wat de geraamde waarde van de overeenkomst is en op welke informatie u deze waarde baseert? Het is voor inschrijvers heel moeilijk om de afweging te maken over wel of niet inschrijven zonder indicatie van de omvang van de opdracht.	Fontys hanteert de volgende globale raming: (gemiddeld) 50 reguliere loopbaan- & outplacementtrajecten per jaar, maakt over een periode van 5 jaar: 250 trajecten. Deze raming is gebaseerd op de historische gegevens (doortrekken van de trend tot op heden). Voor de uit het DSP voortvloeiende trajecten rekent zij met tussen de 0 en 400 trajecten. Wat de kosten voor deze trajecten zijn is voor Fontys zeer moeilijk in te schatten. Bugetair rekent zij vooralsnog met een (gemiddelde) trajectprijs van 3500 ex. btw. Een en ander betekent dat de geraamde contractwaarde van de te sluiten raamovereenkomst ligt tussen de 250 en 650 trajecten oftewel financieel tussen 875.000 en 2.275.000 euro excl btw.
73	Aanbestedingsdocument, hoofdstuk 3	Kunt u aangeven wat de maximale waarde van deze overeenkomst is (opnemen van een maximale waarde in Europese aanbestedingen is verplicht op basis van een arrest van het Hof van Justitie van 19 december 2018).	Fontys hanteert de volgende globale raming: (gemiddeld) 50 reguliere loopbaan- & outplacementtrajecten per jaar, maakt over een periode van 5 jaar: 250 trajecten. Deze raming is gebaseerd op de historische gegevens (doortrekken van de trend tot op heden). Voor de uit het DSP voortvloeiende trajecten rekent zij met tussen de 0 en 400 trajecten. Wat de kosten voor deze trajecten zijn is voor Fontys zeer moeilijk in te schatten. Bugetair rekent zij vooralsnog met een (gemiddelde) trajectprijs van 3500 ex. btw. Een en ander betekent dat de geraamde contractwaarde van de te sluiten raamovereenkomst ligt tussen de 250 en 650 trajecten oftewel financieel tussen 875.000 en 2.275.000 euro excl btw.
74	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.5	U schrijft dat de uitgangspunten van de pakketindeling van de te leveren diensten verder zijn uitgewerkt in bijlage 3, maar bijlage 3 is de concept overeenkomst gezamenlijke verantwoordelijken. Klopt het dat u bijlage 2 bedoelt?	Dat is juist, dit moet bijlage 2 zijn
75	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.12	In paragraaf 3.12 stelt u dat de Inkoopvoorwaarden zijn meegestuurd in bijlage 5. Maar bijlage 5 is geen onderdeel van de aanbestedingsstukken. Kunt u die alsnog aan de stukken toevoegen?	De algemene voorwaarden maken onderdeel uit van de te tekenen raamovereenkomst. Verwijzingen naar de bijlage dienen als vervallen te worden beschouwd.
76	Programma van Eisen, eis 49	Kunt u aangeven hoe uw behoefte aan maatwerk in eis 49 zich verhoudt tot de op voorhand vastgestelde pakketten? Hoeveel ruimte is er voor het maken van maatwerkafspraken binnen begeleidingstrajecten?	De ruim zit m.n. in het aantal gesprekken per onderwerp, de intensiteit en focus per onderwerp en de inzet van werkvormen.
77	Bijlage 2, pakketten	In bijlage 2 over de pakketten geeft u wel aan wat de onderdelen van de pakketten moeten zijn, maar niet hoeveel tijd daaraan besteed moet/mag worden. En ook niet of het individuele begeleiding moet zijn of dat het in groepstrainingen plaatsvindt of kan plaatsvinden. Om te voorkomen dat u straks onvergelijkbare aanbiedingen krijgt, verzoeken we u aan te geven hoeveel gesprekken er voor de pakketonderdelen beschikbaar zijn en wat u verwacht qua duur van de gesprekken. Kunt u inschrijvers van die informatie voorzien?	We hebben hier bewust voor gekozen, zodat er nog ruimte is om binnen dit kader maatwerk toe te passen.
78	Aanbestedingsdocument, paragraaf 9.5 en medede	U vraagt ons rekening te houden met een presentatie op 1 en 2 december. Omdat het reserveren van hele dagen een onevenredig beslag op onze agenda's legt, vragen wij u om uiterlijk op 26 november aan ons door te geven wanneer wij de gelegenheid krijgen om de presentatie te geven. Kunt u daarmee instemmen?	Pas na opening van de kluis is bij Fontys bekendwelke partijen er hebben ingeschreven en welke uitgenodigd dienen te worden. Binnen 24 uur wordt de indeling met inschrijvers gedeeld. Inschrijvers worden gevraagd bij hun inschrijving aan te geven op welke dagdeel of uren zij zeker <u>niet kunnen</u> .
79	Aanbestedingsdocument, paragraaf 9.5 en medede	U geeft niet aan welke partijen u uitnodigt voor de presentatie. Kunt u dat specificeren? We nemen namelijk aan dat u geen partijen uitnodigt die geen kans meer hebben om de aanbesteding gegund te krijgen. Dat zou zonde zijn van uw en onze tijd.	Zeker, enkel de partijen die een inschrijving hebben gedaan en die aan alle gestelde voorwaarden en eisen voldoet wordt uitgenodigd voor een interactieve presentatie.
80	Aanbestedingsdocument, paragraaf 9.5	U vraagt ons een presentatie te geven over 'het uitgevraagde subgunningscriteria'. Wij nemen aan dat u alle drie de subgunningscriteria bedoelt, namelijk 1, visie, partnership en samenwerking, 2 effectiviteit van de trajectaanpak en 3 kwaliteit en borging van in te zetten medewerkers. Kunt u dat bevestigen?	Zeker, dat kunnen wij bevestigen

81	Aanbestedingsdocument, paragraaf 9.5	Kunt u aangeven hoeveel en welke mensen er vanuit uw organisatie bij de presentatie aanwezig zijn? Kunt u ook aangeven welke presentatiemiddelen ter plekke beschikbaar zijn?	De beoordelingscommissie bestaat uit minimaal 4 materiedeskundigen van Fontys HR&O. In de ruimte is een presentatiemonitor. Andere presentatiemiddelen zoals een flapover en schrijfgerei kunnen op verzoek worden gefaciliteerd.
82	Bijlage D, Concept Prijzenblad	Op het prijzenblad vraagt u inschrijvers een prijs te geven voor 'Optioneel: starten met ondernemerschap'. En bij optionele diensten een prijs voor een 'module eigen bedrijf'. Kunt u toelichten wat u verstaat onder 'starten met ondernemerschap' en 'module eigen bedrijf' en dus ook wat het verschil tussen beide onderdelen is?	We zien het onderdeel starten met zelfstandig ondernemerschap als een optioneel onderdeel dat aan bod kan komen in de module arbeidsmarktbenadering om te onderzoeken of het ondernemerschap passend is bij het profiel van de medewerker en welke acties hij/zij kan nemen. Een optionele module Eigen bedrijf zien we als een meer diepgaande module waarin de medewerker meer inhoudelijke begeleiding kan krijgen bij het starten van een eigen onderneming. We horen graag van de contractant hoe hij/zij deze module zou kunnen vormgeven.
83	Aanbestedingsdocument, paragraaf 2.3	De Juridische Hogeschool is een zelfstandige stichting en heeft een andere rechtspositie in deze aanbesteding. Zij maken gebruik van de reguliere dienstverlening van Fontys HR&O. JHS valt buiten het de werkingssfeer van het Doorlopend Sociaal Plan. Concreet maken zij deels gebruik van de aanbestede raamovereenkomst. Kunt u expliciet maken wat 'deels' inhoudt	Dit betekent dat medewerkers van de JHS alleen als onderdeel van de reguliere dienstverlening gebruik kunnen maken van loopbaanbegeleiding of outplacement. Het DSP is niet op hen van toepassing en dus zullen zij niet vanuit die hoedangheid gebruik maken van de diensten van de contractant.
84	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.3.4	Elk traject wordt gestart met een intakegesprek met een interne adviseur van het Fontys Talentcentrum en een plan van aanpak voor begeleiding. Wat zijn de criteria voor het plan van aanpak? Hoe gaat u te werk als tijdens de begeleiding blijkt dat toch een andere vorm van begeleiding nodig is?	Dit maakt onderdeel uit van de werkafspraken met de contractant die gezamenlijk nog gemaakt moeten gaan worden. De adviseur van het Talentcentrum brengt de hulpvraag in kaart na het intakegesprek en maakt afspraken met de medewerker. Vervolgens wordt er met de begeleider van de contractant een plan van aanpak gemaakt.
85	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.3.5	Na het intakegesprek wordt de medewerker door uw interne adviseur gekoppeld aan een externe begeleider. Kunt u aangeven hoe we dat voor ons moeten zien? Bepaalt u door welke begeleider de begeleiding opgepakt moet worden? Dat lijkt ons niet werkbaar, aangezien u bijvoorbeeld geen inzicht heeft in de overige caseload van de begeleider.	Wij melden een medewerker aan op basis van het eerste intakegesprek en de contractant maakt een inschatting welke begeleider het op kan pakken. Wanneer wij van mening zijn dat een een medewerker een specifiek specialisme nodig heeft, dan zullen we dit aangeven bij de contractant zodat die een begeleider kan toewijzen.
86	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.3.6	Bij de overgang van fase 1 naar fase 2 wordt het bestaande begeleidingstraject aangepast en verlengd met een outplacementtraject zoals aangegeven in fase 2. Wat is het onderscheidend verschil tussen fase 1 en fase 2, omdat het doel vrijwel hetzelfde is?	In fase 1 is sprake van vrijwilligheid; een medewerker is dan nog niet als boventallig aangewezen. Wij verwachten in deze fase meer oriënterende loopbaanvragen. In fase 2 betreft het een boventallige medewerker die na afloop van de termijn een andere baan móet hebben; dus gericht op outplacement. Als dat niet lukt, dan volgt de WW. Fontys wil een logische openvolging in de begeleiding zien in de 2 fases zien, de nadruk moet worden gelegd op het begeleidingsdoel dat op dat moment van toepassing is, dat kan per fase verschillen en niet iedereen zal in fase 1 in beeld zijn bij de externe partij omdat deze fase vrijwillig is. Mocht iemand in beide fases in beeld zijn dan kan fase 1 zich bijvoorbeeld richten op het 'arbeidsmarkt klaar maken' In fase 2 kan dan bijvoorbeeld meer de nadruk liggen op jobfinding, netwerken e.d.
87	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.3.7	U stelt dat een medewerker in beide fasen zelf een begeleider mag voorstellen buiten de raamovereenkomst om. Kunt u die keuze uitleggen? Het maakt de opdracht voor inschrijvers onaantrekkelijker (die bovendien ook maatwerk kunnen leveren).	Dit is een afspraak zoals die in het doorlopend sociaal plan is vastgelegd. Wij zullen medewerkers wel stimuleren om zoveel mogelijk gebruik te maken van de begeleider van de door ons gecontracteerde partij, echter mag een medewerker cf. doorlopend sociaal plan zelf een coach aandragen.

88	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.3.8	De opdrachtnemer moet naast begeleiding in staat zijn ontwikkelassessments uit te voeren. Dat is wezenlijk andere dienstverlening. Heeft Fontys geen lopende raamovereenkomst voor deze dienstverlening en wat zijn uw overwegingen om deze dienstverlening onder de opdracht van deze dienstverlening te laten vallen?	Wij hebben hier geen raamovereenkomst voor. We verwachten ontwikkelassessments m.n.. nodig te hebben bij vragen over de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers als onderdeel van een loopbaan of outplacementtraject, of als onderdeel van interne mobiliteits vraagstukken. Wij zien hierin dermate veel overlap dat we de diensten graag onder één en dezelfde aanbieder houden. Het inzetten van assessments in het kader andere vraagstukken, zoals werving en selectie, komt maar zeer incidenteel voor en dit wordt niet aanbesteed.
89	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.5	Per medewerker wordt door u een intakegespek gevoerd en door u de hulpvraag in kaart gebracht en vervolgens bepaald op welke van de vier thema's of combinatie daarvan moet worden ingezet. In onze ogen is het bepalen van de thema's onderdeel van de dienstverlening van de opdrachtnemer, omdat die immers ook consequenties heeft voor de inrichting van de begeleiding. Kunt u de beschrijving van de uitgangspunten in 3.5 daarop aanpassen?	Nee, wij zijn van mening dat er binnen de gestelde uitgangspunten en pakketten nog voldoende ruimte is voor inrichting door de begeleider. De adviseur Talentcentrum heeft het eerste intakegepsrek en maakt een eerste inschatting van wat er nodig is. (hulpvraag en afspraken) De begeleider maakt op basis van zijn/haar intake een trajectplan i.o.m de medewerker.
90	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.5	Bedoelt u met thema hetzelfde als met module?	De modules zijn opgebouwd uit de verschillende genoemde thema's. Hiervoor verwijzen we naar bijlage 2.
91	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.8	Fontys zoekt een partij die kandidaten weet te overtuigen van nut, noodzaak, kansen en mogelijkheden van de gekozen aanpak van de begeleiding. Begrijpen wij het goed dat u verwacht dat de leverancier de kandidaat overtuigt van het plan van aanpak dat door de adviseur van het Talentcentrum is bepaald?	Hiervoor verwijzen we naar 8.1 in het programma van eisen. De adviseur talentcentrum voert een intakegesprek, brengt de hulpvraag in kaart en maakt een eerste inschatting van de benodigde begeleiding. De begeleider van de contractant maakt verdere afspraken met de medewerker over hoe de begeleiding eruit zal zien en zij leggen deze afspraken vast in een trajectplan. Hierin vinden wij het van belang dat de partij de medewerker kan overtuigen van de gekozen aanpak. De adviseur van het talentcentrum stelt enkel de hulpvraag vast en maakt afspraken met de medewerker,
92	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3.10	Fontys acht het noodzakelijk dat er een koppeling ingericht dient te worden met het HR-systeem van Fontys. Staat u ook open voor andere oplossingen, zolang het gestelde doel wordt bereikt, namelijk op een betrouwbare manier en geautomatiseerd gegevens uitwisselen?	Fontys handhaaft de gevraagd koppeling als de manier om specifieke datat uit te wisselen
93	Programma van Eisen, eis 46	Wij verzoeken u de minimale eis van 10 jaar aantoonbare ervaring met het uitvoeren van loopbaanbegeleiding- en outplacementtraject te heroverwegen door ofwel de eis te verlagen naar 5 jaar of door ook aanpalende ervaring toe te staan. Kunt u daarmee instemmen en zo ja, met welk voorstel stemt u in?	De ervaringsgseis op minimaal 8 jaar bijgesteld. Op verzoek dient opdrachtnemer met een CV te kunnen aantonen dat aan de ervaringseis is voldaan.
94	Programma van Eisen, eis 57	In deze eis heeft u het over e-coaching. Kunt u specificeren wat u verstaat onder e-coaching?	We bedoelen hiermee coaching die via een eventuele digitale omgeving plaatsvindt, ondersteunend aan het begeleidingstraject.
95	Programma van Eisen, eis 66	In deze eis stelt u dat Fontys een vaste contactpersoon bij leverancier heeft met vervanging van gelijkwaardig niveau. Aan welk niveau refereert u hier?	We bedoelen dat er een vervanger met vergelijkbare expertise, ervaring en werk-denkniveau aanwezig moet zijn indien de situatie hierom vraagt.
96	Programma van Eisen, eis 9	U eist dat opdrachtnemer de processtappen van individuele medewerkers vastlegt in het personeelsinformatiesysteem van Fontys. Is dat niet in strijd met AVG? Zo nee, kunt u uitleggen waarom niet?	Opdrachtnemer en Opdrachtgever wisselen nu eenmaal persoonsgegevens uit in het kader van de opdracht. Beide partijen blijven verantwoordelijk voor hun persoonsgegevens. Het delen van informatie valt onder de geheimhoudingsverplichting, maar is niet in strijd met de AVG.
97	Programma van Eisen, eis 36	Eis 36 is geen eis aan opdrachtnemer, dat is een intern proces van Fontys. Het kan dan ook geen onderdeel uitmaken van het programma van eisen aan de opdrachtnemer. Kunt u deze eis laten vervallen?	Akkoord

98	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 17.6 Boetebepaling geheimhouding Opdrachtnemer is als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming wettelijk verplicht om een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader dienen boeteclausules niet alleen per gebeurtenis, maar ook op jaarbasis te worden gemaximeerd. Indien namelijk alleen een maximum per gebeurtenis geldt, dan kunnen er in theorie oneindig veel boetes worden opgelegd, waardoor in feite sprake is van een ongelimiteerde boeteclausule. Het aanvaarden van een dergelijke ongelimiteerde boeteclausule brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. Wij verzoeken u derhalve de boete te maximeren tot een bedrag van €100.000,- per jaar. Bent u daartoe bereid? Zo nee, met welke beperking op jaarbasis kunt u wel instemmen? Mocht u niet bereid zijn om een beperking op jaarbasis op te nemen, dan verzoeken wij u om te motiveren wat uw bezwaren zijn.	Fontys is daartoe bereid.
99	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 13 Aansprakelijkheid Bent u bereid overeen te komen dat partijen jegens elkaar slechts aansprakelijk zijn voor directe schade en dat indirecte schade (daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie) in alle gevallen is uitgesloten? Zo nee, graag uw gemotiveerde reactie.	Indirecte schade wordt slechts uitgesloten voor zover deze schade gederfde winst/omzet, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie betreft.
100	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 3 Verlengingen U geeft aan dat u de Raamovereenkomst wil kunnen verlengen onder gelijkblijvende voorwaarden. Bent u bereid op te nemen dat partijen in overleg gaan over een eventuele verlenging en de voorwaarden waaronder?	Niet akkoord. De procedure/raamovereenkomst voorziet niet in onderhandelingen bij aflopen van een contrattermijn.
101	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 2.1 Rangorde documenten In het beschrijvend document wordt een bijlage 5 (De Algemene Inkoopvoorwaarden van Stichting Fontys) benoemd. Deze ontbrak in de stukken en in zowel in de Verwerkersovereenkomst als de Raamovereenkomst worden deze echter niet benoemd / van toepassing verklaard. Kunt u bevestigen dat er geen Algemene (Inkoop)Voorwaarden van toepassing zijn? En zo niet, kunt u de actuele versie die van toepassing is zo spoedig mogelijk verstrekken?	Dat is correct. De algemene voorwaarden zijn in de te tekenen raamovereenkomst opgenomen. De verwijzing naar deze bijlage dient als vervallen te worden beschouwd.
102	Niet geregelde zaken	Betreft Digitale ondertekening Voor de rechtsgeldige ondertekening door de in de KVK vermelde gevolmachtigde maken wij gebruik van digitale ondertekening via CM Sign. In de Europese eIDAS-verordening is bepaald dat elektronische handtekeningen in heel Europa gestandaardiseerd en rechtsgeldig zijn. CM Sign hanteert sterke beveiligingsmechanismen om volgens de hoogste internationale veiligheidsnormen documenten en gegevens te beschermen. Gaat u akkoord met ondertekening via CM Sign?	Dat is akkoord
103	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 13 Aansprakelijkheid Opdrachtnemer kan instemmen met aansprakelijkheid indien zij toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van contractuele verplichtingen jegens Opdrachtgever en indien deze toerekenbare tekortkoming ondanks een schriftelijke ingebrekestelling van Opdrachtgever niet binnen de in de ingebrekestelling genoemde redelijke termijn is hersteld. Bent u bereid om dit op te nemen?	Fontys is daartoe bereid.
104	Raamovereenkomst Loopbaanbegeleiding en outpla	Betreft artikel 3 Verlengingen De verlengingsoptie is momenteel eenzijdig opgesteld, bent u bereid dit aan te passen dat partijen in overleg zullen treden over een eventuele verlenging van de samenwerking en de voorwaarden voor een dergelijke verlenging?	Fontys gaat er mee akkoord dat verlengingen door beide partijen worden vastgesteld. De gecontracteerde opdrachtnemer mag daardoor ook afzien van enige verlenging. Zij gaat er niet mee akkoord dat de de voorwaarden van een dergelijke verlenging onderwerp van onderhandeling gaan worden. Verlengingen vinden plaats onder gelijkblijvende voorwaarden.
105	3.3.7. eigen keuze en wisseling coach	Welke criteria (naast genoemde uitgangspunten cq kaders) zijn opgesteld om begeleiding door een externe partij goed te keuren? Oftewel: waar gaat de commissie verder op toetsen?	Inhoud, Prijs en kwaliteit

106	3.7 populatie	<p>Kunt u nader inzicht geven in beschrijving van de populatie? Graag ontvangen wij een</p> <ul style="list-style-type: none">• Een verdere uitsplitsing naar functieniveau cq functieschalen• Een verdere uitsplitsing van onderwijs ondersteunende functies naar o.a. leidinggevend, administratieve medewerkers etc. <p>Kunt u tevens aangeven welke inschatting er gemaakt is in welke groepen de boventalligheid ('rood' en 'geel') gaat vallen?</p>	<p>We kunnen geen inschatting geven van de groepen waar de boventalligheid gaat vallen. Hierbij een verdere uitsplitsing naar functieniveaus en functieschalen van het personeelsbestand per 1 november 2025. De specifieke functienamen zijn te divers om in een kort overzicht mee te geven. Verdeling per 1 nov 2025 is als volgt <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>Onderwijsondersteunend personeel schaal 1 t/m 6 : 164 medewerkers Onderwijsondersteunend personeel schaal 7 t/m 9: 719 medewerkers Onderwijsondersteunend personeel schaal 10 : 233 medewerkers Onderwijsondersteunend personeel schaal 11 t/m 13: 512 medewerkers Onderwijzend personeel schaal 6 t/m 9<input type="checkbox"/>59 medewerkers Onderwijzend personeel schaal 10 tm 13: 3127 medewerkers</p>
107	Eis 71 en 72 rapportage-eisen	<p>Wat zijn de minimale functionele specificaties van deze rapportages? Oftewel wat willen jullie precies in de basis weten?</p>	<p>In de basis gaat het om de voortgang en de resultaten van de trajecten.</p>
108	Mededeling 13 oktober jl. over planning	<p>We verzoeken u de planning nogmaals aan te passen, gezien de hoeveelheid vragen die tot nu toe al is gesteld (en die nog niet allemaal beantwoord zijn) en de zeer korte periode tussen de datum van de NvI (de datum waarop u alle antwoorden heeft gepubliceerd) en de deadline voor inschrijven. Aangezien alle antwoorden op de vragen nodig zijn voor het maken van een goede inschrijving: bent u bereid de deadline voor inschrijven met minimaal een week te verschuiven naar in ieder geval 1 december (bij voorkeur naar 8 december), waardoor de periode tussen de NvI en de inschrijfdeadline langer wordt? Zou u deze vraag bovendien uiterlijk vrijdag aanstaande (31 oktober) willen beantwoorden?</p>	<p>Gestelde vragen en de antwoorden op gestelde vragen worden z.s.m. gecommuniceerd. De gecommuniceerde nieuwe planning met een inschrijfdatum van maandag 24 november is naar mening van Fontys goed haalbaar.</p>
109	Bijlage 3	<p>U heeft een Regeling Gezamenlijke Gegevensverantwoordelijkheid met daarin geïntegreerd een verwerkersovereenkomst met een derde partij bijgevoegd. Wij kunnen ons er geheel in vinden dat opdrachtgever en opdrachtnemer als gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken een onderlinge regeling afsluiten. Wij hebben echter niet eerder een model gezien met een extra verwerker hierbij. Onze eerste vraag daarover is: wie is volgens u deze derde partij?</p>	<p>Zie antwoord op vraag 57. Een door beide zijde te tekenen verwerkerersovereenkomst is niet aan de orde. Bijlage 3 dient als vervallen te worden beschouwd.</p>
110	Bijlage 3	<p>U heeft een Regeling Gezamenlijke Gegevensverantwoordelijkheid met daarin geïntegreerd een verwerkersovereenkomst met een derde partij bijgevoegd. Wij kunnen ons er geheel in vinden dat opdrachtgever en opdrachtnemer als gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken een onderlinge regeling afsluiten. Wij hebben echter niet eerder een model gezien met een extra verwerker hierbij.</p> <p>Onze tweede vraag hierover is: doelt u wellicht op de leverancier van onze portal waarbinnen de e-dossiers van de deelnemers bijgehouden worden? In dat geval willen wij u erop wijzen dat wij deze leverancier inzetten voor al onze dienstverlening op het terrein van loopbaan en outplacement. Wij hebben dan ook een generieke verwerkersovereenkomst met deze leverancier afgesloten. Het is niet efficiënt om daar bovenop ook nog per klant een aparte verwerkersovereenkomst te sluiten.</p> <p>Daarnaast is het zo dat twee verwerkingsverantwoordelijke partijen bij gezamenlijke verwerkings-verantwoordelijkheid een rolverdeling hebben. Ze doen niet alles in gezamenlijkheid. In dit geval is het zo dat de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de contractering (inclusief verwerkersovereenkomst) met de leverancier in kwestie. Fontys staat daar buiten. Al met al verzoeken wij u om bijlage 3 te vervangen door een regeling met twee partijen, namelijk de twee verwerkingsverantwoordelijken. Kunt u hiermee instemmen?</p>	<p>Zie antwoord op vraag 57. Een door beide zijde te tekenen verwerkerersovereenkomst is niet aan de orde. Bijlage 3 dient als vervallen te worden beschouwd.</p>

111	Bijlage 3, artikel 17.2	Wij vinden artikel 17.2 niet eenduidig geformuleerd. “Die (mede)Verantwoordelijke” aan het eind van de zin kan op twee manieren geïnterpreteerd worden, doordat niet duidelijk is waar “die” naar verwijst. Het zou grammaticaal op beide verantwoordelijken kunnen terugslaan. Het lijkt ons niet de bedoeling dat de ene partij opdraait voor een AP-boete aan de andere partij, als die boete te wijten is aan fouten van de andere partij. Zo kan het artikel nu wel gelezen worden. Kunt u bevestigen dat het artikel niet zo bedoeld is en de formulering aanpassen?	Zie antwoord op vraag 57. Een door beide zijde te tekenen verwerkersovereenkomst is niet aan de orde. Bijlage 3 dient als vervallen te worden beschouwd.
112	Nota van Inlichtingen – Vraag 14	<p>“De volgende aanpassing is doorgevoerd: Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met een qua aard en omvang vergelijkbare opdracht loopbaan- én outplacementbegeleiding met een minimale waarde van 500.000 inclusief btw.”</p> <p>Hoe verhoudt deze minimale waarde zich tot de te verwachten omvang van de Aanbestede opdracht?</p>	Deze kan worden afgeleid uit het antwoord op voorgaande vragen: Fontys hanteert de volgende globale raming: (gemiddeld) 50 reguliere loopbaan- & outplacementtrajecten per jaar, maakt over een periode van 5 jaar: 250 trajecten. Deze raming is gebaseerd op de historische gegevens (doortrekken van de trend tot op heden). Voor de uit het DSP voortvloeiende trajecten rekent zij met tussen de 0 en 400 trajecten. Wat de kosten voor deze trajecten zijn is voor Fontys zeer moeilijk in te schatten. Bugetair rekent zij vooralsnog met een (gemiddelde) trajectprijs van 3500 ex. btw. Een en ander betekent dat de geraamde contractwaarde van de te sluiten raamovereenkomst ligt tussen de 250 en 650 trajecten oftewel financieel tussen 875.000 en 2.275.000 euro excl btw.
113	Nota van Inlichtingen – Vraag 59	<p>“Vanwege personele afwezigheid zijn een aantal vragen blijven liggen. Fontys streeft ernaar per week een update te verstrekken (met nieuwe vragen en/of antwoorden)”. Uit te grote hoeveelheid gestelde vragen maakt Inschrijver op dat er bij de marktpartijen nog veel onduidelijk is met betrekking tot deze opdracht. Inschrijver wenst derhalve voor te stellen om - zodra alle vragen uit de eerste vragenronde daadwerkelijk zijn beantwoord - een tweede vragenronde te hanteren voor het stellen van vervolgvragen.</p> <p>Gaat u hiermee akkoord?</p>	Fontys acht het aantal vragen niet bijzonder groot. In deze aanbesteding heeft Fontys ervoor gekozen te werken met een doorlopende nota van inlichtingen i.p.v. één definitieve nota van inlichtingen. In beginsel is er dus niet één of twee rondes. Door het tussentijds beantwoorden van vragen en deze te communiceren én het vermelden van nog niet beantwoorde vragen kunnen inschrijvers vooruit met beantwoorde vragen en wordt voorkomen dat vragen dubbel worden gesteld.
114	Nota van Inlichtingen – Vraag 12	<p>“We kunnen nog niet specificeren welke data-elementen we nodig hebben. Dit willen we samen met de contractant doen. Het gaat om proces-informatie die we bij ons willen registreren.”</p> <p>Inschrijvers worden gevraagd om bij Inschrijving tarief op te geven voor het realiseren van de koppeling. Als Inschrijvers niet weten welke data-elementen Fontys nodig heeft, dan is het berekenen van een dergelijk tarief niet (goed) mogelijk. Inschrijver wenst derhalve voor te stellen om deze kostenpost uit het Prijzenblad te schrappen, en na gunning hierover gezamenlijk het gesprek aan te gaan. Is dit akkoord? Zo niet; hoe dienen Inschrijvers dan hun tarief te (kunnen) berekenen?</p>	Met de rectificatie dd 17-11-25 is het prijzenblad aangepast, en deze post verwijderd. Opdrachtnemer dient wekelijks de procesinformatie in het personeelsinformatie systeem van Fontys proces te registreren in een afgeschermd gedeelte. Deze inzet wordt geacht inbegrepen te zijn in de prijs van de dienstverlening.
115	Bijlage 2 Pakketten uitgewerkt	Pakket 5.: Outplacement (toepassing fase 2. DSP). “De inhoud en gewenst resultaat zijn hetzelfde als bij outplacement regulier. Het verschil is dat het hier om een traject van 12 maanden gaat, waarin de betreffende medewerker intensiever begeleid wordt.” Kunt u verduidelijken welke intensievere begeleiding u hier in gedachten heeft? Zit dit (enkel) in de lengte van het traject, of ook nog in andere zaken?	Het gaat hier om maatwerk met als uitgangspunt de specifieke behoeften en aandachtspunten van de kandidaat die extra begeleiding en tijd vragen. Bijvoorbeeld extra tijd voor begeleiding rondom het wegnemen van belemmeringen, extra aandacht voor jobhunting, bijsturing.
116	Aanbestedingsdocument – Par. 9.7.	<p>“Uw antwoord mag maximaal 4 A4 omvatten.” Aangezien u o.a. vraagt de 5 trajecten/pakketten te beschrijven, vragen wij ons af of dit aantal A4 afdoende is. Om de Aanbestedende dienst een goed beeld te (kunnen) geven wensen wij voor te stellen om per traject/pakket 1 A4 beschrijving te mogen aanleveren, plus 3 A4 voor het beantwoorden van de overige vragen bij Aanpak en methodiek, Resultaatgerichtheid en Voorbeelden en bewijsvoering. Is dit akkoord? Zo niet; waarom niet?</p>	<p>Het maximale aantal A4 aan antwoorden is voor alle drie de gunningscriteria naar boven bijgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gunningscriterium 1: 4 > 5 • Gunningscriterium 2: 4 > 6 • Gunningscriterium 3: 2 > 3
117	Aanbestedingsdocument – Par. 9.6.	<p>“Verstrek hiertoe voorbeeldrapportages en een format plan van aanpak die Opdrachtnemer wenst te gebruiken.” Inschrijver werkt per trajectsoort met een verschillend plan van aanpak. Is onze aanname juist dat u het plan van aanpak voor Fase 2 van een DSP-traject wenst te zien? Zo niet; welk specifieke plan van aanpak wenst u dan te ontvangen?</p>	<p>We ontvangen graag een format voor een plan van aanpak voor zowel fase 1 als voor fase 2 . Indien de inschrijver met verschillende trajectplannen en of formats voor beide fases werkt, dan ontvangen we deze graag beiden.</p>
118	Aanbestedingsdocument – Par. 9.6.	<p>“Verstrek hiertoe voorbeeldrapportages en een format plan van aanpak die Opdrachtnemer wenst te gebruiken.” Kunt u verduidelijken welke voorbeeldrapportages u hier bedoelt? Zijn dit rapportages op trajectniveau, of overkoepelende managementrapportages?</p>	<p>We ontvangen graag een format voor een plan van aanpak voor zowel fase 1 als voor fase 2 . Indien de inschrijver met verschillende trajectplannen en of formats voor beide fases werkt, dan ontvangen we deze graag beiden.</p>

119	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>“113. Opdrachtgever wil gebruik maken van veilige domeinnamen. De infrastructuur omgeving van Opdrachtnemer dient daarom operationeel voorzien te zijn van Domain Name System Security Extensions (DNSSEC) of vergelijkbaar.” Wij achten deze eis niet relevant noch proportioneel. Kunt u verduidelijken wat wordt bedoeld, en op welke wijze u dit nodig en proportioneel acht binnen de context van loopbaan- en outplacementtrajecten?</p>	<p>Zie rectificatie: Eis vervalt. Het is voor Fontys wel wenselijk dat de Opdrachtnemer haar website/domein en (ingeval van uitwisseling door e-mail) veilig heeft ingericht volgens erkende standaarden, aangezien er vertrouwelijke gegevens (ook van Fontys personeel) worden verwerkt en (mogelijk) over en weer worden verstuurd op die website.</p>
120	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>“108. De oplossing voldoet aan de reguliere toegankelijkheidseisen (WCAG 2.1), niveau A en AA.” Wij achten deze eis niet relevant noch proportioneel. Kunt u verduidelijken wat wordt bedoeld, en op welke wijze u dit nodig en proportioneel acht binnen de context van loopbaan- en outplacementtrajecten?</p>	<p>Zie rectificatie: Eis vervalt. er is geen wettelijk kader.</p>
121	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>“97. Informatie van Opdrachtnemer moet toegankelijk zijn voor gebruikers, zowel mens als machine. Hiervoor moeten de gebruikers geen speciale toepassingen of hulpmiddelen nodig hebben. Daarbij moet het formaat waar de informatie in wordt opgeslagen toekomstbestendig zijn, zodat de informatie ook in de toekomst nog toegankelijk is. Dit betekent dat voor het uitwisselen van data en het koppelen van systemen: 98. Gebruik wordt gemaakt van een open standaard; 99. Bij doorontwikkeling van de gebruikte formaten, het originele bronbestand opgeslagen blijft in zijn huidige formaat en het voorlaatste bestandformaat actief wordt gemigreerd naar het nieuwe formaat; 100. Er voor het gebruik van het bestandsformaat geen afhankelijkheid is van één enkele leverancier en het onafhankelijk van hulpmiddelen of speciale toepassingen te gebruiken is;”</p> <p>Voor Inschrijver is het binnen de context van onderhavige opdracht onduidelijk welke Informatie en Data hier wordt bedoeld. Wij achten deze eisen niet relevant noch proportioneel.</p> <p>Kunt u verduidelijken wat wordt bedoeld, en op welke wijze u dit nodig en proportioneel acht binnen de context van loopbaan- en outplacementtrajecten?</p>	<p>Het gaat hier om de informatie/data van/over de medewerkers van Fontys (die gebruik maken van de dienstverlening van de opdrachtnemer) welke in het systeem vd opdrachtnemer wordt verwerkt, en enkel voor de informatie die in de scope van de opdracht voor Fontys als opdrachtgever beschikbaar dient te zijn. Met rectificatie waarin de scope van de koppeling is gewijzigd - worden de eisen hieronder per punt toegelicht :</p> <ul style="list-style-type: none"> • eis 97: als de informatie voor onze gebruikers gewoon direct leesbaar is, wordt aan deze eis al voldaan (en zou deze eis weg kunnen) • eisen 98+99+100: Als Fontys data uit systeem van opdrachtnemer wil ontvangen, dient dit volgens een erkende standaard (.cvs, xml, etc), aangeboden te worden. Aanvullend: Als bij een update of nieuwe versie in het format iets wijzigt dient deze data nog steeds leesbaar en volledig, zonder data verlies. <p>Op de laatste opmerking over proportionaliteit: zie rectificatie, deze eis is vervallen.</p>
122	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>“81. Voor authenticatie wordt gebruik gemaakt van federatieve authenticatie via SurfConext, binnen een maand na aanvang van de Raamovereenkomst of eerder indien mogelijk” Inschrijver acht het eisen van SSO niet proportioneel. Waarom acht u dit nodig en proportioneel binnen de context van loopbaan- en outplacementtrajecten?</p>	<p>Voor medewerkers van Fontys die gebruik maken van de dienstverlening van opdrachtnemer is de SSO niet van toepassing. Fontys gaat uit van inloggen door de medewerker persoonlijk en daarmee buiten de werkgever om. Indien gedurende de looptijd van de raamovereen-komst het voor een grotere groep Fontysmedewerkers, vanuit hun rol en taak in het het project noodzakelijk is om in te loggen in het systeem van de opdrachtnemer, blijft de eis voor federatieve authenticatie via SurfConext overeind.</p>
123	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>“73. Opdrachtnemer garandeert dat de ingebruikname van de clouddienst géén aanpassingen in de IT-infrastructuur van Opdrachtgever vereist.” Naar welke clouddienst verwijst u hier?</p>	<p>Zie rectificatie: Eis vervalt.</p>
124	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>“43. Facturering vindt door de opdrachtnemer rechtstreeks plaats bij het instituut/dienst waar de medewerker werkzaam is.” Wij nemen aan dat wij bij start van de overeenkomst een overzicht van instituten/diensten ontvangen. Is dit juist?</p>	<p>Ja dit maakt onderdeel uit van het implementatieproces.</p>
125	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>“25. In voorkomende gevallen doet de Opdrachtnemer aan de adviseur van het Fontys Talentcentrum een voorstel voor maatwerkbegeleiding op basis van het overeengekomen tarief.” Kunt u aan de hand van enkele voorbeelden verduidelijken wat u bedoelt met maatwerkbegeleiding?</p>	<p>We doelen hiermee op situaties waarin de 'vaste' pakketten niet passend zijn, maar waarin meer specialistische begeleiding nodig is; bijvoorbeeld in geval van medewerkers met specifieke vraagstukken of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.</p>
126	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>“7. Het inzetten van E-coaching, naast een persoonlijk traject, mag enkel plaatsvinden via beveiligde omgevingen door ervaren E-coaches, na afstemming met Opdrachtgever.” Kunt u verduidelijken wat u bedoelt met E-coaching?</p>	<p>We bedoelen hiermee coaching die via een digitale omgeving verloopt.</p>

127	Aanbestedingsdocument – Par. 3.10.	<p>“Voor een efficiënte uitvoering van de dienstverlening acht Fontys het noodzakelijk dat er een koppeling wordt gerealiseerd. Het gaat hierbij met name om een veilige en gebruiksvriendelijke gegevensuitwisseling en documentuitwisseling tussen de systemen van de opdrachtnemer en Fontys binnen het kader dat Fontys aan de gekozen oplossing stelt.” Het realiseren van een dergelijke koppeling is binnen de dienstverlening op het gebied van loopbaan- en outplacementbegeleiding geen gemeengoed. Wij snappen de voordelen wat gebruiksvriendelijkheid voor de Aanbestedende dienst, maar vragen ons af of het binnen de kaders van deze Aanbesteding proportioneel is om een dergelijke koppeling te vereisen. Inschrijver heeft met geen van haar Opdrachtgevers momenteel een dergelijke koppeling actief voor een veilige en gebruiksvriendelijke gegevensuitwisseling en documentuitwisseling. Kunt u aangeven waarom u het vereisen van een dergelijke koppeling proportioneel acht binnen de scope van deze opdracht?</p>	Zie rectificatie: Eis vervalt.
128	Aanbestedingsdocument – Par. 3.6.	<p>“De toekomstige omvang van het aantal loopbaan- en outplacementtrajecten is op dit moment niet exact te voorspellen.” Conform jurisprudentie dient de Aanbestedende dienst een gerichte raming van de omvang van de opdracht te geven, alsmede de maximumwaarde van de te sluiten raamovereenkomst. Verzoek deze waarden alsnog (gemotiveerd) te delen.</p>	<p>Zie ook antwoord vraag 71,72 en 73: Fontys hanteert de volgende globale raming: (gemiddeld) 50 reguliere loopbaan- & outplacementtrajecten per jaar, maakt over een periode van 5 jaar: 250 trajecten. Deze raming is gebaseerd op de historische gegevens (doortrekken van de trend tot op heden). Voor de uit het DSP voortvloeiende trajecten rekent zij met tussen de 0 en 400 trajecten. Wat de kosten voor deze trajecten zijn is voor Fontys zeer moeilijk in te schatten. Bugetair rekent zij vooralsnog met een (gemiddelde) trajectprijs van 3500 ex. btw. Een en ander betekent dat de geraamde contractwaarde van de te sluiten raamovereenkomst ligt tussen de 250 en 650 trajecten oftewel financieel tussen 875.000 en 2.275.000 euro excl btw.</p>
129	Aanbestedingsdocument – Par. 3.3.7.	<p>“De medewerker in beide fasen kan ook zelf een begeleider voorstellen buiten de raamovereenkomst om, mits deze past binnen de uitgangspunten van het traject en Fontys hiermee akkoord gaat. Hoewel het uitgangspunt is dat loopbaanbegeleiding en outplacement in fase 1 en 2 via de opdrachtnemer loopt, houdt Fontys dus een deur open voor maatwerk.” Kunt u aan de hand van enkele voorbeelden aangeven voor welke situaties u deze uitzondering wenst te (kunnen) maken?</p>	<p>Het gaat hier enkel om de situatie waarin een medewerker aangeeft gebruik te willen maken van een coach buiten de gecontracteerde partij. Wanneer deze coach aan dezelfde prijs, inhoud en kwaliteits-eisen voldoet. We verwachten dat dit incidenteel zal gebeuren.</p>
130	Nota van Inlichtingen – Vraag 41	<p>“In het doorlopend sociaal plan is afgesproken dat bij een overgang van fase 1 (vrijwillige fase) naar fase 2 (verplichte fase) er in principe een wisseling van begeleider moet plaatsvinden, omdat er met ingang van fase 2 sprake is van een outplacementtraject. Eis blijft gehandhaafd.” Inschrijver werkt vanuit de insteek dat ook de arbeidsmarktgerichte fase onderdeel is van loopbaanbegeleiding. Hier zijn onze loopbaanadviseurs op geselecteerd en dit is aantoonbaar effectief gebleken in onze resultaten. Daarnaast weet Inschrijver vanuit ervaring dat kandidaten het vaak juist als prettig ervaren indien zij begeleid worden c.q. blijven worden door 1 en dezelfde consultant. Is het indien de kandidaat dit zelf uitdrukkelijk wenst mogelijk om af te zien van wisseling tussen fase 1 en 2?</p>	<p>In principe willen wij de wisseling van coach vasthouden, dit is ook cf. ons doorlopend sociaal plan zo afgesproken. Wij kunnen ons wel voorstellen dat het in situaties aangepast moet worden zodat de medewerker bij de coach van fase 1 kan blijven. Hier zal dan afstemming over moeten plaatsvinden om te bekijken wat wenselijk is.</p>
131	Nota van Inlichtingen – Vraag 41	<p>“In het doorlopend sociaal plan is afgesproken dat bij een overgang van fase 1 (vrijwillige fase) naar fase 2 (verplichte fase) er in principe een wisseling van begeleider moet plaatsvinden, omdat er met ingang van fase 2 sprake is van een outplacementtraject. Eis blijft gehandhaafd.”Kunt u aangeven waarop hier in het DSP voor is gekozen?</p>	<p>In Fase 2 is er sprake van verplichte mobiliteit. Het is noodzakelijk dat de blik meer extern wordt gericht. Bovendien is dit een afspraak die onderdeel is geweest van onderhandeling met de vakbonden.</p>
132	Nota van Inlichtingen – Vraag 26	<p>“We verwachten voldoende senioriteit in de begeleiding. Fontys past de ervaringseis aan naar 8 jaar gerichte ervaring in het begeleiden van loopbaan en outplacementtrajecten.” Kan de Aanbestedende dienst verduidelijken – bij voorkeur aan de hand van enkele voorbeelden – wat volgens haar aan te merken is als relevante, gerichte ervaring op het gebied van het begeleiden van loopbaan en outplacementtrajecten?</p>	<p>We bedoelen hiermee loopbaanbegeleidings en outplacementtrajecten met vergelijkbare inhoud, omvang en kwaliteit en een doelgroep van divers niveau.</p>

133	Nota van Inlichtingen – Vraag 26	<p>"We verwachten voldoende senioriteit in de begeleiding. Fontys past de ervaringseis aan naar 8 jaar gerichte ervaring in het begeleiden van loopbaan en outplacementtrajecten." Inschrijver acht ook de eis van minimaal 8 jaar aantoonbare ervaring disproportioneel. De Aanbestedende dienst eist bij punt 45 dat in te zetten professionals zijn gecertificeerd via Noloc of een gelijkwaardige beroepsorganisatie. Voor het (kunnen) behalen van dergelijke certificering wordt reeds vereist dat de betreffende professional voldoende jaren en/of coaching uren ervaring heeft. Inschrijver verzoekt de Aanbestedende dienst zich te conformeren aan de NOLOC-eisen, en de jaren-eis in Eis 46 te schrappen. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet; waarom acht de Aanbestedende dienst het eisen van minimaal 8 jaar aantoonbare ervaring proportioneel?</p>	<p>We hebben te maken met een grote doelgroep hoog opgeleide professionals en wij zijn van mening dat senioriteit, en dus ruime ervaring, in coaching en begeleiding een must is om de juiste aansluiting bij deze doelgroep te kunenn krijgen en gewenst resultaat te bereiken.</p>
134	Nota van Inlichtingen – Vraag 10	<p>CMI is niet meer actueel. Per 1 januari 2021 heeft het nieuwe keurmerk Register Loopbaanprofessional zijn intrede. Dit keurmerk heeft de keurmerken Noloc erkende loopbaanprofessional en CMI Register Loopbaanprofessional vervangen. Graag een heldere, transparante uiteenzetting van de certificeringseisen die u stelt.</p>	<p>Dat is correct. CMI en Noloc zijn als zodanig niet meer actueel. Deze eis wordt vervangen door het gezamenlijke keurmerk van Register Loopbaanprofessional. Dit is dan ook de eis die we stellen.</p>
135	Bijlage 2 Pakketten uitgewerkt	<p>Pakket 4.: Outplacement (toepassing regulier) "Outplacementbegeleiding: 6 – 9 maanden" Voor Inschrijver is het lastige om 1 vast tarief af te geven voor een traject van 6 tot 9 maanden. Inschrijver stelt derhalve voor om 2 tarieven op te (mogen) geven: 1 tarief voor 6 maanden en 1 tarief voor een verlenging van 3 maanden. Is dit akkoord?</p>	<p>Dit is akkoord.</p>
136	Aanbestedingsdocument – Par. 8.2.	<p>"8.2. IT gerelateerde eisen" Als Inschrijver kijkt naar de IT-gerelateerde eisen die door de Aanbestedende dienst worden gesteld - bijv. ten aanzien van Koppelingen, Continuïteit en Implementatie - dan is het voor Inschrijver onduidelijk wat voor soort systeem u van Opdrachtnemer verwacht, binnen de context van loopbaan- en outplacementtrajecten. Inschrijver biedt voor loopbaan- en outplacementtrajecten een Kandidaatportaal aan. In het Kandidaatportaal werken de Kandidaat en Consultant samen; de Kandidaat kan documenten delen en communiceren met de Consultant, online instrumenten/testen uitvoeren en de uitkomsten hiervan inzien. De Consultant deelt in het portaal (voortgangs)rapportages met de Kandidaat. Opdrachtgever krijgt deze via beveiligde mail rechtstreeks toegestuurd. Kunt u concreet beschrijven welk (soort) systeem u vraagt, en welke functionaliteiten deze dient te bieden?</p>	<p>Zie rectificatie: Eis verval. Daarnaast gaat het in de aanbesteding over een dienst, die met door de opdrachtnemer geselecteerde tooling wordt ondersteund. De eisen die Fontys en geldende wetgeving stellen aan deze dienstverlening blijven overeind.</p>
137	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>"64. Indien een medewerker vroegtijdig het traject beëindigd door het vinden van een baan of om andere redenen mag Opdrachtnemer steeds 50% van het doorlopen traject factureren. Bij beëindiging gedurende de eerste helft van een traject betekent dat 50%, bij beëindiging gedurende de tweede helft betekent dat 100% van de trajectsom." Inschrijver acht het niet wenselijk dat bij het realiseren van een plaatsing gedurende de eerste helft van een traject slechts 50% van de trajectsom mag worden berekend. Dit is o.i. geen goede incentive om snel tot een plaatsing te komen. Inschrijver verzoekt derhalve om het realiseren van een plaatsing buiten deze eis te stellen, en enkel bij een andere reden van beëindiging gedurende de eerste helft van een traject de 50% te hanteren. Is dit akkoord? Zo niet; waarom niet?</p>	<p>Niet akkoord. Fontys heeft een inspanningsverplichting als uitgangspunt genomen en geen resultaatverplichting. Kwaliteit en zorgvuldigheid gaat voor Fontys voor kwantiteit en snelheid. De door vragensteller benoemde facturatieregels kan i.t.t. wat vragensteller veronderstelt naar mening van Fontys juist wel als incentive worden gezien om snel tot een uitplaatsing te komen.</p>
138	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>"21. Het definitieve trajectplan wordt binnen tien werkdagen beschikbaar gesteld voor Opdrachtgever in het personeelsinformatiesysteem, na toestemming van de kandidaat." Inschrijver neemt aan dat hier wordt bedoeld: binnen 10 werkdagen nadat het concept trajectplan aan de medewerker beschikbaar is gesteld. Is dit juist? Zo niet; wat wordt dan bedoeld?</p>	<p>We bedoelen binnen 10 werkdagen na de intake tussen begeleider en medewerker</p>
139	Aanbestedingsdocument – Par. 8.1.	<p>14. Nadat deze intake binnen het Fontys Talentcentrum heeft plaatsgevonden, wordt de medewerker gekoppeld aan een externe coach (opdrachtnemer). Het Fontys Talentcentrum maakt een eerste inschatting van de benodigde begeleiding, duur en intensiteit en verricht een aanmelding." Kunt u verduidelijken op welke wijze Opdrachtnemer gebonden is aan deze inschatting, en wat er gebeurt indien tijdens het traject blijkt dat deze inschatting onjuist was?</p>	<p>Hierover kan dan afstemming plaatsvinden tussen begeleider en adviseur van het Talentcentrum. Opdrachtnemer maakt vooraf ook een inschatting van de benodigde begeleiding, duur en intensiteit. Indien beide afwijken vindt vooraf afstemming plaats. Mocht tijdens het traject alsnog blijken dat de inschatting alsnog onjuist is dan kan hierover opnieuw afstemming plaatsvinden.</p>

140	Aanbestedingsdocument – Par. 3.1	Vanwege de ontwikkelingen binnen de organisatie merken we op dit moment een toename in het aantal medewerkers dat zich aanmeldt. Bij uitzondering faciliteert Fontys medewerkers met een regulier outplacementtraject. Deze worden op incidentele basis bij gespecialiseerde bureaus ingekocht.” Vanuit de pre-bid meeting heeft Inschrijver sterk de indruk gekregen dat de Aanbestedende dienst de loopbaan- en outplacementbegeleiding primair in eigen beheer wenst uit te (blijven) voeren, en de externe opdrachtnemer enkel als achtervang geldt. Is deze indruk juist? Zo ja; waarom kiest de Aanbestedende dienst er dan voor om deze Aanbesteding te voeren?	Nee, dit is niet juist. We voeren zelf geen loopbaan en outplacementtrajecten uit, maar hebben wel regie op de facilitering en kwaliteit hiervan.
141	7.4 Kwaliteitskeurmerk	Inschrijver beschikt over ISO 9001- , 27001- , NEN-certificeringen (deze laatste is belangrijk voor het 'aan het werk deel' van de begeleiding) én over o.a. CMI-NOLOC op professional niveau. Deze zijn gangbaar en voor vergelijkbare opdrachten meer dan toereikend gebleken. Nog een certificering erbij is geen probleem echter dan is het redelijk om als inschrijver tijd en gelegenheid te krijgen om bij inschrijving een Blik op Werk keurmerk aanvraag te overleggen en dat bij eventuele gunning het certificaat volgt?	<p>Wanneer een inschrijver geen erkend keurmerk of lidmaatschap (zoals een Blik op Werk, Cedeo of NRTO) kan overleggen, mag hij aantonen dat hij beschikt over een eigen kwaliteitssysteem dat in opzet en werking gelijkwaardig is aan de genoemde keurmerken. Het is aan de inschrijver om overtuigend aan te tonen dat zijn/haar interne kwaliteitssysteem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisch en aantoonbaar is ingericht, • Periodiek wordt geëvalueerd, en • Leidt tot vergelijkbare kwaliteitsborging voor de aangeboden dienstverlening. <p>Aanbestedende dienst kan inschrijver verzoeken tot het overleggen van aanvullende bewijsstukken om de gelijkwaardigheid aan te tonen zoals een kwaliteitshandboek, resultaten van interne audits, managementreviews, verslagen van periodieke evaluaties of verbeterplannen dan wel rapportages.</p> <p>Inschrijver dient bij inschrijving over (minimaal) één van de gevraagde kwaliteitssysteem te beschikken.</p>
142	Nota van Inlichtingen – Vraag 41	“In het doorlopend sociaal plan is afgesproken dat bij een overgang van fase 1 (vrijwillige fase) naar fase 2 (verplichte fase) er in principe een wisseling van begeleider moet plaatsvinden, omdat er met ingang van fase 2 sprake is van een outplacementtraject. Eis blijft gehandhaafd.” Kunt u bevestigen dat dit dan wel altijd een begeleider van (dezelfde) opdrachtnemer is?	Ja, dit valt onder dezelfde raamovereenkomst en opdrachtnemer.
144	Kwaliteitsmanagement	Document: 1. Openbare Aanbesteding Loopbaan & Outplacement V1.0 definitief - Hoofdstuk 7.4 – Kwaliteitsmanagement. In de aanbestedingsdocumenten wordt in paragraaf 7.4 Kwaliteitsmanagement verwezen naar het bezit van meerdere keurmerken (Blik op Werk, Cedeo en NRTO). Kan de Aanbestedende Dienst bevestigen dat het volstaat wanneer de Inschrijver bij inschrijving aantoont voornemens te zijn deze certificaten te behalen, en in de tussentijd de kwaliteit en klanttevredenheid op aantoonbare wijze borgt via interne kwaliteitsprocessen of metingen? Kunt u daarbij aangeven wat in dat geval als toereikend bewijs van kwaliteitsborging wordt beschouwd?	<p>In de paragraaf wordt niet gevraagd naar meerdere keurmerken maar 1 van de 3 genoemde keurmerken die naar mening van Fontys naar aard vergelijkbaar zijn: Inschrijver dient te beschikken over een van de volgende keurmerken of een gelijkwaardig keurmerk. Alle drie de keurmerken – Blik op Werk, Cedeo-erkenning en het NRTO-keurmerk – zijn keurmerken die aan organisaties worden verleend, niet aan individuele professionals of trainers. Zij toetsen de kwaliteit, professionaliteit en klanttevredenheid van de organisatie als geheel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blik op Werk keurmerk en/of • Cedeo-erkend en/of • NRTO-keurmerk • of OVAL (zie ook vraag 147)
145	Kwaliteitsmanagement	Document: 1. Openbare Aanbesteding Loopbaan & Outplacement V1.0 definitief - Hoofdstuk 7.4 – Kwaliteitsmanagement Indien de Inschrijver nog niet over alle gevraagde keurmerken beschikt, acht de Aanbestedende Dienst het dan mogelijk dat een onderbouwd plan met tijdlijn en concrete stappen voor certificering wordt overgelegd, waarbij gedurende deze overgangperiode de bestaande kwaliteitsmechanismen worden geaccepteerd als alternatief bewijs?	Niet akkoord. Inschrijver dient bij inschrijving over één van de gevraagde keurmerken te beschikken.

146	Vraag over vraag 133 NvI vraag 26	Vraag 133 over het loslaten van de ervaringseis is nog niet beantwoord. Zou u deze met voorrang kunnen beantwoorden? Het antwoord is voor een aantal inschrijvers cruciaal om wel of niet in te kunnen schrijven.	We hebben te maken met een grote doelgroep hoog opgeleide professionals en wij zijn van mening dat senioriteit, en dus ruime ervaring, in coaching en begeleiding een must is om de juiste aansluiting bij deze doelgroep te kunenn krijgen en gewenst resultaat te bereiken.
147	Vraag over vraag 20 Kwaliteitskeurmerk	Hier staat in de beantwoording: 'Het lidmaatschap van OVAL is dat ook niet. OVAL zelf is geen onafhankelijk keurmerkverstrekker zoals Blik op Werk, Cedeo of NRTO. De toetsing is niet geaccrediteerd of gecertificeerd door een onafhankelijke instantie.' Dit antwoord is ons inziens niet correct. Ieder lid van OVAL wordt bij herhaling getoetst op dezelfde kwaliteitseisen door een onafhankelijke certificerende instelling. Dit zijn CIIO, DNV en EIK. Wij verzoeken u op deze gronden het lidmaatschap van OVAL wel te accepteren als kwaliteitskeurmerk.	<p>Na nadere bestudering van de beschikbare informatie en documentatie van OVAL is het standpunt van de aanbestedende dienst op dit punt aangepast.</p> <p>OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) hanteert een vastgesteld kwaliteitskader voor haar leden, waarin eisen zijn opgenomen ten aanzien van onder andere klantgerichtheid, deskundigheid van medewerkers, proceskwaliteit en klachtenafhandeling. Ieder lid van OVAL wordt periodiek getoetst op deze kwaliteitseisen door één van de door OVAL erkende onafhankelijke certificerende instellingen, te weten CIIO, DNV of EIK. Deze instellingen beschikken over een accreditatie bij de Raad voor Accreditatie (RvA) voor relevante normschema's en voeren de toetsing onafhankelijk uit. Op basis hiervan erkent de aanbestedende dienst dat het lidmaatschap van OVAL in combinatie met een geldige toetsing of verklaring van een van deze onafhankelijke certificerende instellingen kan worden beschouwd als een gelijkwaardig kwaliteitskeurmerk in de zin van de gestelde eis (zie ook antwoord op vraag 16/20/33/36)</p> <p>Daarmee wordt het lidmaatschap van OVAL geaccepteerd als bewijs van kwaliteit, mits de inschrijver bij zijn inschrijving kan aantonen dat: de organisatie daadwerkelijk lid is van OVAL, én een geldige toetsing of verklaring bezit die is afgegeven door een van de genoemde onafhankelijke certificerende instellingen conform de OVAL-kwaliteitseisen.</p>
148	Aanbestedingsdocumenten	Zouden jullie ook bijlage 5 beschikbaar kunnen stellen. Betreft de Algemene Inkoopvoorwaarden	Er zijn geen algemene voorwaarden voor de aanbestede opdracht. Algemene voorwaarden zijn opgenomen in de raamovereenkomst. De verwijzing in het aanbestedingsdocument dient als vervallen te worden beschouwd.

149	Nota van Inlichtingen – Vraag 113	<p>“In deze aanbesteding heeft Fontys ervoor gekozen te werken met een doorlopende nota van inlichtingen i.p.v. één definitieve nota van inlichtingen. [...] Door het tussentijds beantwoorden van vragen en deze te communiceren én het vermelden van nog niet beantwoorde vragen kunnen inschrijvers vooruit met beantwoorde vragen en wordt voorkomen dat vragen dubbel worden gesteld.”</p> <p>Het probleem met een doorlopende nota van inlichtingen is dat er geen ijkpunten zijn waarop alle vragen beantwoord zijn, los van de einddatum van de doorlopende vragenronde. Een doorlopende NvI kan daardoor leiden tot een stroom van kleine updates, wat onoverzichtelijk wordt voor inschrijvers; meer administratieve lasten voor het aanbestedingsteam (controle, afstemming, publicatie); en verwarring bij marktpartijen, wat weer tot meer vragen leidt.</p> <p>In de praktijk zien we nu bij deze Aanbesteding dat er een week voor het einde van de doorlopende vragenronde nog erg veel vragen onbeantwoord zijn. Specifiek voor ons geldt dat er nog geen antwoorden zijn gegeven op essentiële onderdelen van onderhavige Aanbesteding. Antwoorden die voor ons nodig zijn om überhaupt te kunnen bepalen of Inschrijver voor ons haalbaar en/of wenselijk is. Binnen de huidige planning zal er hoogstwaarschijnlijk geen ruimte (meer) zijn om vervolgvragen te stellen, zodra deze antwoorden gepubliceerd zijn.</p> <p>Inschrijver wenst derhalve nogmaals voor te stellen om - zodra alle vragen uit de doorlopende vragenronde daadwerkelijk zijn beantwoord - een extra vragenronde te hanteren voor het stellen van vervolgvragen. Gaat u hiermee akkoord?</p>	<p>In deze aanbesteding handhaaft Fontys de doorlopende nota. In de laatste nota zijn alle vragen beantwoord.</p>
150	Nota van Inlichtingen – Vraag 104	<p>Bij vraag 104 is (nog) geen antwoord gepubliceerd.</p>	<p>Vraag 104 is inmiddels beantwoord.</p>
151	Nota van Inlichtingen – Vraag 96	<p>“Het delen van informatie valt onder de geheimhoudingsverplichting, maar is niet in strijd met de AVG.” De oorspronkelijke vraag zag specifiek op het vastleggen van de processtappen van individuele medewerkers in het personeelsinformatiesysteem van Fontys. Hoe borgt Fontys dat dit AVG-proof kan verlopen?</p>	<p>antwoord volgt</p>
152	Nota van Inlichtingen – Vraag 77	<p>“We hebben hier bewust voor gekozen, zodat er nog ruimte is om binnen dit kader maatwerk toe te passen.” Wij begrijpen de wens voor maatwerk en flexibiliteit. Echter, om een gedegen tarief af te (kunnen) geven, die vergelijkbaar is tussen Inschrijvers, zijn er duidelijke(re) kaders nodig. Derhalve vragen wij u dringend om concreet aan te geven uit hoeveel gesprekken ieder pakket(onderdeel) minimaal dient te bestaan, en de gevraagde minimale duur per gesprek.</p>	<p>Fontys vraagt aan de markt deze trajecten trajecten nader te kwantificeren en met een passend voorstel te komen. Zij kan en wil niet op voorhand vastleggen hoeveel gesprekken x de tijdsduur er binnen een pakket gevoerd dienen te worden. Zij vind het aan inschrijvers om met een onderbouwd voorstel te komen wat kan worden meegenomen in de beoordeling van de inschrijving.</p>

153	Nota van Inlichtingen – Vraag 64	“We werken alleen nog met ZZP-ers [...] of indien een medewerker geen gebruik wil maken van de ingekochte loopbaanbegeleiding en zelfstandig met een voorstel komt voor coach door een zpp-er.” Klopt het dat dit enkel geldt voor de DSP-trajecten, en er voor de overige trajecten gedwongen winkelnering bij de Opdrachtnemer is?	Fontys streeft na om 100% van de reguliere loopbaan en outplacementtrajecten door opdrachtnemer te laten uitvoeren. Met de overgang van een pool van aanbieders naar een raamcontractant past HR&O hiertoe de interne procedure aan, om dit zo snel als mogelijk te kunnen realiseren.
154	Kwaliteitsmanagement	Document: 1. Openbare Aanbesteding Loopbaan & Outplacement V1.0 definitief - Hoofdstuk 7.4 – Kwaliteitsmanagement. In paragraaf 7.4 Kwaliteitsmanagement wordt gesteld dat Inschrijver dient aan te tonen over een geborgd kwaliteitsmanagementsysteem te beschikken. Kan de Aanbestedende Dienst bevestigen dat, indien de Inschrijver (nog) niet over alle gevraagde keurmerken beschikt, het is toegestaan om de borging van kwaliteit en klanttevredenheid aan te tonen via andere objectieve middelen, zoals interne audits, klanttevredenheidsonderzoeken of kwaliteitsprocessen?	<p>Wanneer een inschrijver geen erkend keurmerk of lidmaatschap (OVAL, Blik op Werk, Cedeo of NRTO) kan overleggen, mag hij aantonen dat hij beschikt over een eigen kwaliteitssysteem dat in opzet en werking gelijkwaardig is aan de genoemde keurmerken. Het is aan de inschrijver om overtuigend aan te tonen dat zijn/haar interne kwaliteitssysteem:</p> <ul style="list-style-type: none">• Systematisch en aantoonbaar is ingericht,• Periodiek wordt geëvalueerd, en• Leidt tot vergelijkbare kwaliteitsborging voor de aangeboden dienstverlening. <p>Aanbestedende dienst kan inschrijver verzoeken tot het overleggen van aanvullende bewijsstukken om de gelijkwaardigheid aan te tonen zoals een kwaliteitshandboek, resultaten van interne audits of managementreviews, verslagen van periodieke evaluaties of verbeterplannen dan wel rapportages.</p>