



Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Marktconsultatiedocument

Onderwerp: Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid

Rijkswaterstaat Corporate Dienst (RWS CD)

Datum: 14 oktober 2025

Inhoud

1 Inleiding/aanleiding—3

- 1.1 Rijkswaterstaat—3
- 1.2 Onderwerp: marktconsultatie Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid—4
- 1.3 Doel van de marktconsultatie—5
- 1.4 Toelichting scope—5
- 1.5 Doelgroep van de marktconsultatie—5
- 1.6 Leeswijzer—5

2 Bijzonderheden en eerste uitgangspunten van de aanbesteding—6

- 2.1 Talentgericht werken—6
- 2.2 Beoogde perceelindeling—8
- 2.3 Omvang van de opdracht—10
- 2.4 Contractdoelstellingen—11
- 2.5 Indicatieve planning aanbesteding—11

3 Procedure—12

- 3.1 Publicatie—12
- 3.2 Uitvoering marktconsultatie—12
- 3.3 Planning—12
- 3.4 Vragen over het marktconsultatiedocument—12
- 3.5 Indienen reactie—12
- 3.6 Voorwaarden—12

4 Vragen ten behoeve van marktconsultatie—14

1 Inleiding/aanleiding

Het Inkoop Uitvoeringscentrum Bedrijfsvoering (IUC BV) Rijkswaterstaat wenst ter voorbereiding op de komende aanbesteding Talent Ontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid dienstverlening een marktconsultatie te houden. In dit marktconsultatiedocument is nader uitgewerkt welke informatie Rijkswaterstaat wil verkrijgen.

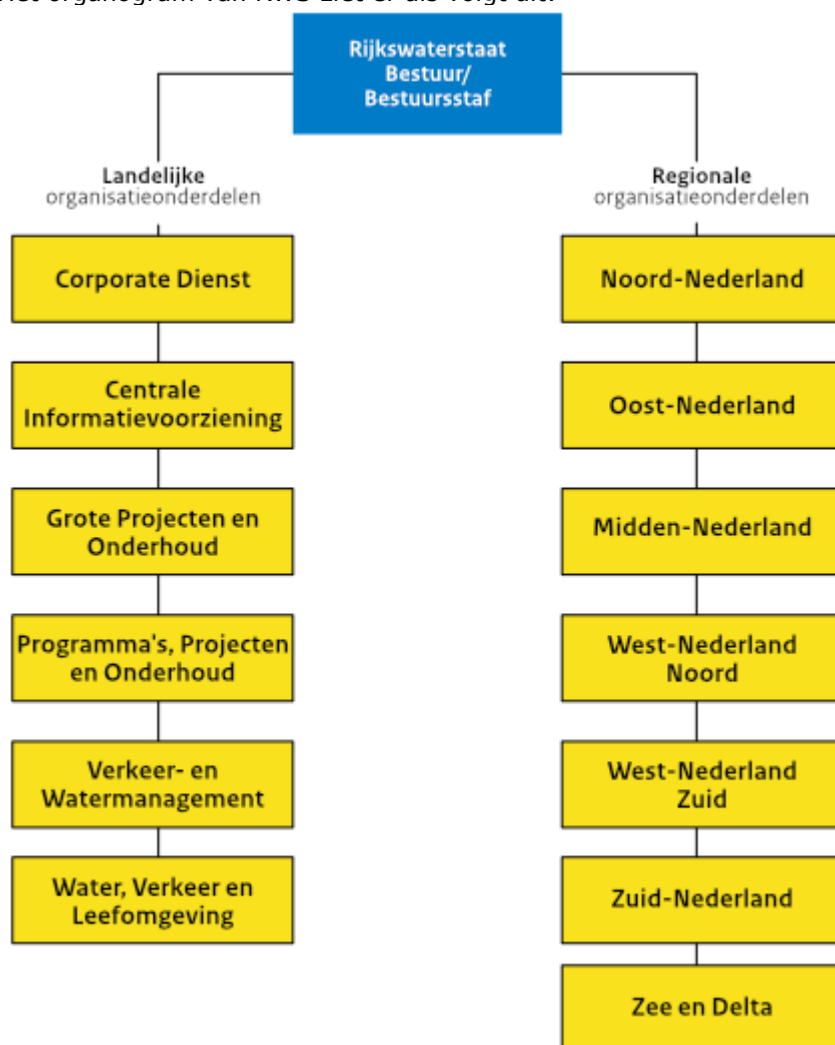
1.1 Rijkswaterstaat

Missie Rijkswaterstaat

Rijkswaterstaat (hierna: RWS) is de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en werkt dagelijks aan een veilig, leefbaar en bereikbaar Nederland.

Organisatie

Het organogram van RWS ziet er als volgt uit:



Op www.rijkswaterstaat.nl/zakelijk staat meer informatie over zakendoen met RWS.

Rijkswaterstaat Corporate Dienst

Rijkswaterstaat Corporate Dienst (RWS CD) ondersteunt de organisatieonderdelen van RWS op het gebied van bedrijfsvoering; Communicatie, HRM & Organisatieontwikkeling, Bestuurlijk Juridische Zaken en Vastgoed, Facilitaire en Financiële diensten en Inkoop.

1.2

Onderwerp: marktconsultatie Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid

Rijkswaterstaat (hierna RWS) streeft naar een wendbare organisatie met vakkundige en gemotiveerde medewerkers die met plezier en vertrouwen samenwerken. Een organisatie die het beste uit mensen haalt om haar doelstellingen te realiseren en zich voortdurend verbetert en vernieuwt om in te spelen op veranderingen in de omgeving.

RWS wil een lerende organisatie zijn waar medewerkers zich duurzaam kunnen (blijven) ontwikkelen en leren van ervaringen. Leidinggevendens spelen hierbij een motiverende en ondersteunende rol. Binnen de maatschappelijke taak van RWS is het belangrijk dat medewerkers hun talenten benutten en verder ontplooiën. Persoonlijk leiderschap ondersteunt dit proces.

Medewerkers nemen zelf de regie over hun werk, loopbaan en ontwikkeling, zodat RWS als geheel sterker staat tegenover de complexe opgaven van de toekomst. RWS gaat ervan uit dat iedereen talent heeft en stimuleert de ontwikkeling daarvan bij haar medewerkers. Talentontwikkeling begint met bewustwording: medewerkers moeten weten welke talenten zij hebben, zodat ze deze kunnen benutten en verder ontwikkelen. Zo vergroten medewerkers hun inzetbaarheid en versterken de samenwerking binnen teams en projecten. Op deze wijze leveren medewerkers een optimale bijdrage aan de doelstellingen en opgaven van RWS en blijft RWS een aantrekkelijke werkgever.

In het licht van duurzame inzetbaarheid hebben zowel de organisatie als de medewerkers baat bij aandacht voor loopbaanontwikkeling, waar ook loopbaanbeweging onderdeel vanuit maakt. Medewerkers die af en toe van werkzaamheden, functie of organisatie wisselen, hebben veelal een bredere maatschappelijke oriëntatie, meer tevredenheid over hun werk en een betere arbeidsmarktpositie. Hierdoor wordt de inzetbaarheid van de medewerker verbreed en vergroot. Door het werken op een andere plek of door het verrichten van andere werkzaamheden doen medewerkers nieuwe kennis en ervaring op, die bijdragen aan hun professionele ontwikkeling.

Daarnaast is er ook vanuit aantrekkelijk werkgeverschap aandacht voor talentontwikkeling, het creëren van loopbaanmogelijkheden waaronder het faciliteren van interne doorstroom en een actief retentiebeleid (boeien en binden) belangrijk. Talent- en loopbaanontwikkelingsinstrumenten dragen hier actief aan bij.

De aan te besteden opdracht betreft door Opdrachtnemer uit te voeren (delen van) trajecten in het kader van Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid ten behoeve van Rijkswaterstaat onder regie van de afdeling Corporate HRM&O, hierna te noemen Dienstverlening. Binnen de scope van de opdracht vallen ook netwerkspecialisten en Van Werk Naar Werk (VWNW). Netwerkspecialisten ondersteunen medewerkers om te komen tot een nieuwe werkplek middels het inzetten van het eigen netwerk. Binnen VWNW vallen onderzoek en advies, het VWNW-plan en de VWNW-trajecten.

1.3 Doel van de marktconsultatie

Het doel van deze marktconsultatie is het verzamelen van kennis en inzichten van marktpartijen ter voorbereiding op de aanbesteding. Deze kennis en inzichten worden vervolgens gebruikt bij de vorming van de inkoopstrategie en de uiteindelijke aanbestedingsdocumenten.

RWS benadrukt dat deze marktconsultatie geen onderdeel uitmaakt van de aanbesteding en er geen rechten aan kunnen worden ontleend. Verkregen inzichten uit de marktconsultatie gebruikt RWS (waar relevant) in de voorbereiding van de aanbesteding en de aanbestedingsstukken. RWS behoudt zich het recht voor om deze inzichten niet of niet volledig te gebruiken.

1.4 Toelichting scope

De precieze scope en inrichting zal mede op basis van de opbrengst van deze marktconsultatie tot stand komen. De voorlopige scope bestaat uit de volgende onderdelen:

De trajecten en dienstverlening ter bevordering van Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid, waar deze aanbesteding over gaat zijn:

1. Inzet talentenscans met duidingsgesprek (individueel of ten behoeve van talentgericht werken in team ontwikkelsessies);
2. Loopbaan ontwikkeltrajecten, gericht op een loopbaanbeweging of het snel maken van loopbaanstappen (gemiddeld 6 maanden);
3. Loopbaanexpertise in het kader van duurzame inzetbaarheid (4 dagdelen per maand, per dienst) en groepstrainingen en workshops;
4. Netwerkspecialisten. Bemiddelen binnen hun netwerk zowel binnen als buiten RWS;
5. Van Werk Naar Werk Onderzoek en Advies en Van Werk Naar Werk Trajecten (3x6 maanden + eventueel vervolgtraject).

1.5 Doelgroep van de marktconsultatie

Deze marktconsultatie richt zich tot marktpartijen die ervaring hebben met de dienstverlening en die geïnteresseerd zijn om in te schrijven op de aanbesteding.

1.6 Leeswijzer

Dit marktconsultatiedocument bestaat uit de volgende onderdelen:

- Hoofdstuk 2 gaat in op de bijzonderheden en de eerste uitgangspunten van de aanbesteding.
- Hoofdstuk 3 gaat in op de procedure. Uitvoering, planning en voorwaarden komen hierin aan de orde.
- Hoofdstuk 4 bevat de vragen die in het kader van deze marktconsultatie door het projectteam zijn opgesteld.

2 Bijzonderheden en eerste uitgangspunten van de aanbesteding

In dit hoofdstuk wordt het onderwerp Talentgericht werken nader beschreven omdat deze marktconsultatie zich met name richt op dit onderwerp. Deze achtergrondinformatie is nodig om de vragen goed te kunnen beantwoorden.

2.1 Talentgericht werken

Aanleiding

RWS staat aan de vooravond van een belangrijke nieuwe fase. Grote opgaves onder andere op het gebied van technologie, duurzaamheid, onderhoud, een veranderende arbeidsmarkt en de komst van een reorganisatie (onder de naam 'Samenhangend Toekomstperspectief'). Deze opgaves vragen nieuwe manieren van (samen)werken. RWS stelt hierbij het kernproces assetmanagement centraal en transformeert naar een slagvaardig assetmanagementorganisatie die efficiënt en effectief werkt aan veilige en betrouwbare netwerken. RWS richt zich op het vergroten van slagkracht in het realiseren van onze opgaven. Dit vraagt ook wijzigingen in de structuur en cultuur van de organisatie wat gevolgen heeft op de manier waarop er naar de inzet van medewerkers wordt gekeken en de manier waarop medewerkers naar hun eigen inzet (moeten) kijken.

De opgave waar RWS voor staat, vraagt een strategische oriëntatie op haar 'mense-lijke kapitaal'. RWS wil mensen aantrekken, behouden en inzetten op dát werk waar zij zich met bevlogenheid voor inzetten, optimaal presteren en zich kunnen ontwikkelen. Concreet operationaliseert RWS deze manier van denken en werkt door middel van talentgericht werken. Dit door het creëren van een omgeving waarbij talenten tot zijn recht komen en verder ontwikkeld kunnen worden. Een talentenscan met duidingsgesprek is hierin onmisbaar. Dit vormt een basis voor de herkenning en verdere ontwikkeling van de individuele talenten. Tevens draagt het kennen, waar-deren en benutten van talenten bij aan verbinding in het team en het bevorderen van de teamprestaties. Op deze manier wordt er een omgeving gecreëerd waarbij talent tot zijn recht komt en verder ontwikkeld kan worden.

Afgelopen jaren is de behoefte van talentgericht werken opgenomen in de raam-overeenkomst van Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid. De huidige overeenkomst loopt vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026. Gezien het toenemende belang van talentgericht werken binnen RWS (zowel individueel als in teams) én de meerwaarde van een talentenscan die dit ondersteunt, heeft RWS nagedacht hoe dit te organiseren. In dit kader heeft RWS een aantal vragen aan de marktpartijen.

De afgelopen jaren is binnen RWS ervaring opgedaan met het werken met talenten-scans. Het belang van de talentenscan heeft RWS ondervonden in de praktijk; het vormt een onmisbare basis. Omdat RWS voor het productaanbod van talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid met twee bureaus werkt heeft RWS gelijktijdig twee scans aangeboden binnen de organisatie. Waar in eerste instantie de focus met name lag op de ontwikkeling van de individuele medewerker heeft RWS ook ervaren dat een talentenscan niet alleen een instrument is dat grote meerwaarde biedt in loopbaanontwikkeling, maar ook voor talentgericht werken in teams. RWS heeft dan ook geïnvesteerd in het faciliteren van teamontwikkeling vanuit talenten. Hier-voor heeft RWS eigen medewerkers als interne begeleiders opgeleid om teams in ta- lentgericht werken te begeleiden. Dit heeft een grote vlucht genomen binnen Rijks- waterstaat.

RWS heeft echter ook ondervonden dat het gebruik van twee talentenscans nadelen heeft: er wordt niet één talententaal gesproken terwijl medewerkers én leidingge- venden zich wel bewegen door de organisatie heen en van team wisselen. Ook kan RWS de organisatie en verdere dienstverlening niet inrichten en afstemmen op één

scan/taal wanneer met twee talentenscans gewerkt wordt.

In het kader van talentgericht werken neemt de talentscan en de duiding hiervan, zoals gezegd een prominente plek in. RWS wil hier zelf actief regie op voeren en RWS breed een basis creëren voor talentgericht werken. Dit betekent onder meer het kunnen genereren van teamanalyses voor team ontwikkelsessies en bij wisselingen in teamsamenstelling het teambeeld weer compleet kunnen maken. In het kader van de organisatieverandering op basis van het Samenhangend toekomstperspectief (STP) heeft dit grote meerwaarde.

De volgende aspecten zijn voor RWS belangrijk bij de keuze van een instrument dat talenten inzichtelijk maakt (talentenscan):

- Autorisatie tot een platform waarbij RWS in eigen beheer kan werken en aanpassingen kan doorvoeren zoals het aanvragen van scans, koppelen aan een adviseur voor duidingsgesprek tot aan het opstellen van een teamprofiel;
- Talentenscan (vragenlijst) en rapportage in de Nederlandse en Engelse taal;
- Hoge validiteit/betrouwbaarheid;
- Minimaal een top 5 talenten;
- Differentiatie in talenten;
- Clustering van talenten in samenhangende gebieden;
- Neutrale talententaal (ter voorkomen van negatieve associaties als men niet 'scoort' op een talent);
- Rapportage mogelijkheid tot het maken van een teamprofiel voor RWS;
- Rapportage die minimaal een uitgebreide beschrijving heeft van de top talenten en een beschrijving van de overige talenten;
- Rapportage die inzicht en handvatten biedt in ontwikkeling van de talenten;
- Rapportage die inzicht biedt in valkuilen die kunnen optreden bij het te veel toepassen van talenten;
- Rapportage die inzicht biedt hoe om te gaan met de talenten met de laagste scores.

2.2 Beoogde perceelindeling

Op dit moment zien wij drie mogelijkheden die zijn uitgedrukt in scenario's met betrekking tot de aanbesteding. Hieronder worden de scenario's gepresenteerd.

	Perceel 1	Perceel 2
Scenario 1	• Talentscan (voor eisen, zie 2.1) • Duidings-/terugkoppelgesprekken van talentscan • Opleiding en/of certificering van loopbaanadviseurs en interne teambegeleiders	• Loopbaan ontwikkeltrajecten • Loopbaan expertise (o.a. groepstrainingen) • Netwerkspecialisten • VWNW
Scenario 2	• Talentscan (voor eisen, zie 2.1) • Opleiding en/of certificering van loopbaanadviseurs en interne teambegeleiders	• Duidings-/terugkoppelgesprekken van talentscan (perceel 1) • Loopbaan ontwikkeltrajecten • Loopbaan expertise (o.a. groepstrainingen) • Netwerkspecialisten • VWNW
Scenario 3	• Talentscan (voor eisen, zie 2.1) • Duidings-/terugkoppelgesprekken van talentscan • Opleiding en/of certificering van loopbaanadviseurs en interne teambegeleiders • Loopbaan ontwikkeltrajecten • Loopbaan expertise (o.a. groepstrainingen) • Netwerkspecialisten • VWNW	• N.V.T.

De belangrijkste reden om te kiezen voor deze perceelindeling is uniformiteit. RWS wenst dat in de gehele organisatie met één talentenscan gewerkt wordt.

RWS ziet in de volgende scenario's de volgende aantal Opdrachtnemers voor zich:
Scenario 1:

- Perceel 1: één Opdrachtnemer
- Perceel 2: twee Opdrachtnemers

Scenario 2:

- Perceel 1: één Opdrachtnemer
- Perceel 2: twee Opdrachtnemers

Scenario 3:

- Perceel 1: minimaal twee Opdrachtnemers

Let op: ook in dit scenario zijn wij opzoek naar één talentenscan. In hoofdstuk 4 stellen wij u hier nog vragen over.

RWS zoekt dus minimaal twee Opdrachtnemers op de volgende onderdelen;

- Loopbaan ontwikkeltrajecten
- Loopbaan expertise (o.a. groepstrainingen)
- Netwerkspecialisten
- VWNW

Het verschil tussen de scenario's is gelegen in de perceelverdeling van de verschillende onderdelen met name het duidings-/terugkoppelgesprekken van de

talentscan. RWS is op zoek naar op welke wijze de gevraagde dienstverlening het beste geborgd kan worden in de organisatie.

Onderdelen in de hierboven genoemde scenario's:

Verantwoordelijkheden Opdrachtnemer talentenscan en duidings- terugkoppelgesprek:

- Het beschikbaar stellen van een talentenscan (digitale vragenlijst) inclusief schriftelijke rapportage overeenkomstig aan de eisen zoals opgenomen in paragraaf 2.1.;
- Duidings-/terugkoppelgesprekken tussen deelnemer en Opdrachtnemer om uitleg te geven over de uitkomsten van de scan;
- Een optimale invulling van hybride werken, waarbij het uitgangspunt een digitaal duidingsgesprek is tenzij de medewerker verzoekt om een fysieke ontmoeting;
- Opleiding en/of certificering van loopbaanadviseurs voor Opdrachtnemer en interne teambegeleiders.

Verantwoordelijkheden Opdrachtnemer loopbaan ontwikkeltraject:

- Opstellen individueel begeleidingsplan;
- Voortgangsgesprekken, aanbieden instrumenten, trainingen/workshops, begeleiding arbeidsmarktbenadering etc. door (Adviseur van) Opdrachtnemer;
- Aansluiten bij de optimale invulling van hybride werken, waarbij minimaal een aantal fysieke ontmoetingen plaatsvinden indien de medewerker hiervoor kiest;
- Bijhouden voortgang in klantvolgsysteem door Opdrachtnemer;
- Eindgesprek (en indien nodig tussentijdse gesprekken) medewerker en adviseur;
- Resultaat: behaalde doelstelling volgens individueel begeleidingsplan.

Verantwoordelijkheden Opdrachtnemer loopbaanexpertise:

- Bijdragen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van RWS medewerkers. Onder andere door middel van adviseurs die aanspreekpunt zijn voor medewerkers bij hun vragen omtrent hun (loopbaan)ontwikkeling en helpen bij het kiezen van de juiste ondersteuning en/of tools;
- Adviseurs als aanspreekpunt voor leidinggevendenden bij vragen over duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers;
- Het delen van kennis, ervaring en het signaleren van kansen en mogelijkheden voor Opdrachtgever op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- Groepstrainingen en workshops organiseren gericht op de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.

De behoefte aan Loopbaanexpertise kan per dienstonderdeel verschillen. Gemiddeld genomen moet gedacht worden aan een structurele inzet per dienstonderdeel (14 onderdelen binnen RWS) van 4 dagdelen per maand per hoofdlocatie. Gezien de aankomende reorganisatie en herstructurering van de onderdelen binnen Rijkswaterstaat zal er t.z.t. geen sprake meer zijn van 14 organisatieonderdelen. Er zal nog wel sprake zijn van een evenredige verdeling van de adviseurs zodat er een landelijke dekking is. Hoe deze verdeling precies zal zijn komt later aan de orde. Omdat de organisatie in omvang medewerkers niet zal afnemen, is de verwachting dat het aantal in te zetten uren niet wezenlijk zal verschillen van het huidige aantal.

Netwerkspecialisten:

De netwerkspecialisten zijn experts in het bemiddelen naar passende functies in eigen netwerk of dat van collega's. In eerste instantie kan dit ook gaan om detacheringen of stages. De netwerkspecialist wordt ingezet zodra de medewerker "arbeidsmarkt klaar" is.

Het is belangrijk dat de netwerkspecialist beschikt over een uitgebreid netwerk, zowel binnen als buiten de rijksoverheid, met een focus op organisaties die gelieerd zijn op ABP (gelieerd aan dienstverlening Passend Perspectief Personeel, zie meer info op [Passend Perspectief Personeel](#)). Gezamenlijk dekken de netwerkspecialisten met hun netwerk heel Nederland.

Van Werk Naar Werk (VWNW) onderzoek en advies en VWNW-trajecten:

Van Werk Naar Werk (VWNW) dienstverlening is dienstverlening die RWS voor de eigen organisatie verzorgt. Als Shared Services Organisatie binnen het Rijk kan RWS deze dienstverlening ook voor andere Rijksorganisaties verzorgen. Het betreft dan de uitvoering van het VWNW-onderzoek, het opstellen van het VWNW-advies en vervolgens de VWNW-begeleiding welke bestaat uit het opstellen van een VWNW-plan en uitvoering van het VWNW-traject.

Bij de uitvoering van het VWNW-onderzoek wordt gebruik gemaakt van instrumenten van de opdrachtgever.

Het VWNW-beleid en de uitvoering en inhoud daarvan is vastgelegd in de CAO Rijk (H14). Zie voor meer informatie: <https://www.caorijk.nl/cao-rijk/hoofdstuk-14>

2.3 Omvang van de opdracht

Raming in waarde

De financiële omvang van de gehele opdracht over de afgelopen jaren was ongeveer €1.200.000 - €1.400.000 per jaar. Dit komt uit op een totale opdrachtwaarde van ongeveer €5.200.000,- exclusief btw, (gedurende een looptijd van drie jaar + één keer een optie tot verlenging van maximaal 12 maanden).

Raming in aantallen

Onderstaande ramingen, met een indicatie van aantallen, zijn deels op basis van historische cijfers en prognoses ten aanzien van ontwikkelingen en verwachtingen op gebied van de behoefte aan Dienstverlening. Er kunnen nog geen aantallen worden genoemd over de VWNW trajecten omdat hier nog onvoldoende duidelijkheid over is. Deze informatie volgt in de publicatie van de aanbestedingsstukken.

	Perceel 1 (gemiddeld per jaar)	Perceel 2 (gemiddeld per jaar)
Scenario 1	€370.000,- <i>Op basis van circa</i> - 1.200 talentscans en duidingsgesprekken	€1.220.000,- <i>Op basis van circa</i> - 300 loopbaan ontwikkeltrajecten - 700 dagdelen loopbaanexpertise
Scenario 2	€150.000,- <i>Op basis van circa</i> - 1.200 talentscans	€1.440.000,- <i>Op basis van circa</i> - 300 loopbaan ontwikkeltrajecten - 700 dagdelen loopbaanexpertise - 1.200 duidingsgesprekken
Scenario 3	€1.590.000,- <i>Op basis van circa</i> - 1.200 talentscans en duidingsgesprekken	N.v.t.

	Perceel 1 (gemiddeld per jaar)	Perceel 2 (gemiddeld per jaar)
	- 300 loopbaan ontwikkeltrajecten - 700 dagdelen loopbaanexpertise	

De geraamde waarde en aantallen betreffen de historische gegevens en zijn geen gegarandeerde omzet en aantallen voor een nieuwe aanbesteding. Het is een indicatie waaraan geen rechten kunnen worden ontleend en RWS zal in de publicatie van de aanbestedingsstukken meer gedetailleerde informatie opleveren. De soort overeenkomst en looptijd worden nog nader bepaald afhankelijk van de input van deze marktconsultatie.

2.4 Contractdoelstellingen

De belangrijkste doelstellingen die we met de overeenkomst willen bereiken zijn de volgende:

- Opdrachtnemer die passende trajecten voor alle medewerkers van RWS biedt en indien nodig maatwerk voor diverse doelgroepen. Te denken valt aan medewerkers met een verschillend opleidingsniveau, andere culturele achtergrond, medewerkers met een arbeidsbeperking etc.;
- Opdrachtnemer die RWS helpt en inspireert met het continueren en door ontwikkelen van het huidige hoge kwaliteitsniveau van de dienstverlening;
- Opdrachtnemer die bijdraagt aan de (loopbaan)ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en het behouden van medewerkers;
- Flexibele Opdrachtnemer die meebeweegt met krimp en groei in de dienstverlening en andere ontwikkelingen binnen RWS;
- Juiste prijs tegen een marktconform tarief en een beheersbaar facturatieproces;
- Zo hoog mogelijke ambitie op het gebied van duurzaamheid wat realistisch binnen de markt.

2.5 Indicatieve planning aanbesteding

De indicatieve planning voor de aanbesteding is als volgt:

Activiteit	Datum
Publiceren aankondiging van de opdracht via TenderNed.	Maart 2026
Uiterste datum voor het indienen van vragen.	Maart/april 2026
Uiterste datum beantwoording van de vragen (nota van inlichtingen).	Maart/april 2026
Uiterste datum voor het indienen van inschrijvingen.	April 2026
Verzenden mededeling van de voorgenomen gunningsbeslissing.	Juni 2026
Verzenden mededeling van de definitieve gunning.	Juli 2026
Implementatieperiode.	Oktober – December 2026
Beoogde ingangsdatum overeenkomst.	01-01-2027

3 Procedure

3.1 Publicatie

RWS heeft ervoor gekozen om deze marktconsultatie in breed verband uit te voeren, teneinde alle potentieel geïnteresseerde marktpartijen in de gelegenheid te stellen aan dit proces deel te nemen. Om deze reden is de marktconsultatie gepubliceerd op TenderNed.

3.2 Uitvoering marktconsultatie

In hoofdstuk 4 van dit document is een vragenlijst opgenomen. Iedere geïnteresseerde marktpartij die van mening is dat zij een bijdrage kan leveren aan de marktconsultatie wordt verzocht om deze vragen te beantwoorden. Dit kan tot de uiterste datum zoals genoemd in de planning in paragraaf 3.3.

3.3 Planning

De planning voor onderhavige marktconsultatie is als volgt:

Activiteit	Datum
Marktconsultatie publiceren op TenderNed	14-10-2025
Uiterste datum voor het stellen van vragen via TenderNed over het marktconsultatiedocument.	22-10-2025
Versturen antwoorden van RWS via TenderNed op gestelde vragen marktconsultatiedocument door marktpartijen.	03-11-2025
Uiterste datum voor indienen ingevulde vragenlijst marktconsultatie via TenderNed.	12-11-2025

3.4 Vragen over het marktconsultatiedocument

Een geïnteresseerde marktpartij kan inlichtingen vragen over deze marktconsultatie op de wijze zoals hieronder beschreven.

Vragen over deze marktconsultatie, kunnen doorlopend tot de uiterste datum zoals vermeld in de planning in paragraaf 3.3 worden ingediend via de berichtenmodule van TenderNed, 'Vragen en antwoorden'. RWS zal zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk op de in paragraaf 3.3 opgenomen uiterste datum voor de beantwoording van vragen, via TenderNed antwoord geven op deze vragen.

Vragen dienen helder en duidelijk te zijn geformuleerd met een referentie naar het onderdeel van het marktconsultatiedocument waarop de vraag betrekking heeft. Vragen worden door RWS beantwoord via de berichtenmodule van TenderNed.

De via TenderNed gestelde vragen en de daarop gegeven antwoorden worden door RWS, na sluiting van de termijn voor inlichtingen, vastgelegd in de nota van inlichtingen. Deze nota wordt gepubliceerd op TenderNed.

3.5 Indienen reactie

Geïnteresseerde marktpartijen worden uitgenodigd om de in dit marktconsultatiedocument opgenomen vragen te beantwoorden. RWS verzoekt de marktpartij om voor de beantwoording gebruik te maken van de invulbare vragenlijst welke gelijktijdig met dit document is gepubliceerd. De antwoorden dienen via TenderNed ingediend te worden voor de uiterlijke datum zoals genoemd in de planning uit paragraaf 3.3.

3.6 Voorwaarden

- De marktconsultatie maakt geen onderdeel uit van de aanbesteding. Om deelnemers aan de marktconsultatie niet in een bevoordeelde positie te brengen, zal de informatie die RWS tijdens de marktconsultatie deelt, eveneens onderdeel uitmaken van de aanbestedingsstukken.
- Bij de aanbesteding bestaat er geen onderscheid tussen partijen die al dan niet hebben deelgenomen aan de marktconsultatie. Deelname aan de

marktconsultatie is geheel vrijwillig en vrijblijvend en heeft op geen enkele wijze gevolgen voor een eventuele deelname aan de aanbesteding die zal worden gestart. Partijen kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen van eventueel gemaakte kosten in het kader van de marktconsultatie.

- Het marktconsultatiedocument is slechts geschreven in het kader van de marktconsultatie voor de komende aanbesteding. De marktconsultatie is geen uitnodiging om in te schrijven op de aanbesteding, waarvoor deze marktconsultatie als voorbereiding dient.
- De in deze marktconsultatie genoemde informatie kan afwijken van informatie die later (in het kader van de aanbesteding) wordt verstrekt. Aan deze marktconsultatie kunnen geen rechten worden ontleend.
- RWS behoudt zich het recht voor om:
 - o de planning zoals in dit document geschetst is naar eigen inzicht aan te passen;
 - o het traject van de marktconsultatie en/of de aanbestedingsprocedure geheel of gedeeltelijk te staken.
- Er kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend aan de ten behoeve van de marktconsultatie verstrekte informatie. Dit geldt zowel voor RWS als voor de marktpartij.
- De door middel van deze marktconsultatie verstrekte informatie wordt vertrouwelijk behandeld en wordt niet gebruikt voor een ander doel dan het opdoen van marktkennis teneinde tot kwalitatief betere aanbestedingsdocumenten te komen. Hierbij geldt dat RWS geen commercieel gevoelige informatie opneemt in de aanbestedingsstukken of specifieke verwijzingen naar deelnemers aan deze marktconsultatie.
- Door deelname aan de marktconsultatie verklaart de deelnemende marktpartij akkoord te zijn met alle genoemde voorwaarden.
- RWS is vrij om te besluiten geen aanbesteding te houden voor Talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Vragen ten behoeve van marktconsultatie

In onderstaande tabel zijn de vragen voor onderhavige marktconsultatie opgenomen. U mag uw antwoorden verwerken in Bijlage 1. Vragen ten behoeve van marktconsultatie (invulversie).

Nr.	Omschrijving
Vragen over uw bedrijfsactiviteiten	
1.	Beschrijf hoe uw bedrijfsactiviteiten zich verhouden tot de globale scope, waarbij u aangeeft of u in de volledige dienstverlening kan voorzien.
2.	In de aanbestedingsdocumenten zullen geschiktheidseisen worden opgenomen. Om te komen tot relevante en proportionele geschiktheidseisen wil RWS een aantal zaken te weten komen: Vragen: - Kunt u aangeven per onderdeel van de dienstverlening hoeveel trajecten u in 2024 heeft uitgevoerd? - Talentscan - Duidings-/terugkoppelgesprekken van talentscan - Opleiding en/of certificering van loopbaanadviseurs en interne teambegeleiders - Loopbaan ontwikkeltrajecten - Loopbaan expertise (o.a. groeps-trainingen) - Netwerkspecialisten - VWNW - Kunt u ten aanzien van de onderdelen zoals hierboven in a benoemd, aangeven hoeveel trajecten uw organisatie op jaarbasis kan leveren? - Voor welke landelijke en regionale organisaties voert u deze werkzaamheden uit? - Kunt u een landelijke dekking garanderen?

Nr.	Omschrijving
Vragen over interesse in de opdracht	
3.	In paragraaf 2.2. zijn drie scenario's uitgeschreven. Vragen: - Kunt u per scenario onderbouwen welke voor- en nadelen u ziet? - Wat is in uw ogen het ideale scenario? (scenario 1, 2, 3 of anders....) - Zou u overwegen om in te schrijven en zo ja op welke scenario's?
4.	Welke aanbevelingen en risico's ziet u ten aanzien van de in deze marktconsultatie gevraagde dienstverlening?
5.	Welke voorstellen (KPI's) heeft Opdrachtnemer op het sturen van de contractdoelstellingen van RWS?

Nr.	Omschrijving
6.	Wat zijn – naast de perceelindeling – voor u andere belangrijke aspecten van de opdracht waarop u de keuze baseert om wel of niet in te schrijven op deze aanbesteding? a. Wat kan Rijkswaterstaat doen om eventuele belemmeringen weg te nemen?
7.	In de drie beschreven scenario's wordt één Talentenscan geselecteerd van één Opdrachtnemer. Hierdoor dient u als Opdrachtnemer mogelijk te werken met een talentenscan van een andere Opdrachtnemer. Vragen: a. Waar moet RWS rekening mee houden indien zij besluit te kiezen voor scenario 1, 2 of 3 met betrekking tot het werken met één talentenscan van een mogelijke andere Opdrachtnemer? b. Zou het u belemmeren om een Inschrijving te doen op een van de scenario's indien u verplicht wordt tot het werken met een Talentenscan van een andere Opdrachtnemer? Zo ja, wat heeft u nodig om wel in te schrijven?

Nr.	Omschrijving
Vragen over Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI)	
8.	<u>Groeituin Social return</u> - Bent u bekend met de Groeituin Social Return van Rijkswaterstaat? Lees er hier meer over: Sociale impact bereiken als leverancier Rijkswaterstaat - Heeft u ervaring met social return? Welke goede en leerervaringen zijn er? - Wat zijn de do's en don'ts? - RWS hanteert standaard een Social Return percentage van 5% op de opdrachtwaarde, maar wij zouden graag een hoger percentage als ambitieniveau aanhouden. Kun u aangeven wat voor u een realistische doelstelling is?
9.	Welke andere MVI gerelateerde gunningscriteria zou RWS mee kunnen nemen in de aanbesteding? Kunt u uitleggen waarom specifiek deze?

Nr.	Omschrijving
Toelichtende gesprekken	
10.	Graag houden wij de optie open om toelichtende gesprekken te houden. Mocht u hiervoor openstaan, dan kan u uw contactgegevens achterlaten: a. De naam van uw organisatie b. Contactpersoon en contactgegevens