

Nota van Inlichtingen

Nr.	Verwijzing	Vraag	Antwoord
1.	Leidraad Marktconsultatie – paragraaf 2.1, pagina 5	U geeft aan dat per 1 juli 2025 de eerste groep van ca. 390 vaste medewerkers is begeleid in het kader van VWNW-beleid. Kunt u aangeven wie deze groep heeft begeleid?	Loopbaanadviseurs werkzaam bij de Rijksoverheid.
2.	Leidraad Marktconsultatie – paragraaf 2.3.1, pagina 6	“De marktconsultatie is dan ook gericht op arbeidsmarktbemiddeling om het traject VWNW buiten het Rijk te doorlopen. Aansluitend op het interne VWNW-traject waarbij de focus op de externe arbeidsmarkt ligt” Klopt het dat wordt bedoeld dat bij het interne VWNW-traject de focus op de INTERNE arbeidsmarkt ligt?	Ja, dat klopt. Zoals beschreven in de CAO Rijk vallen de eerste twee fasen van het zoekprofiel onder interne plaatsing. Zie artikel 14.2 VWNW-begeleiding CAO Rijk .
3.	Leidraad Marktconsultatie – paragraaf 2.3.1, pagina 6	U geeft aan dat het transitiecentrum beperkt zicht heeft op de arbeidsmarkt buiten het Rijk. Bedoelt u dat medewerkers in VWNW-trajecten naar buiten het Rijk begeleid zouden moeten worden? Of kunnen dat ook werkplekken binnen het Rijk (maar buiten de Belastingdienst) zijn?	Ja, dat klopt. Zoals beschreven in de CAO Rijk is het zoekprofiel per fase verschillend. Zie artikel 14.2 VWNW-begeleiding CAO Rijk. In de derde fase is er meer ruimte voor loopbaanvervolg buiten de Rijksoverheid. De eerste twee fasen zijn binnen de Rijksoverheid gericht.
4.	Leidraad Marktconsultatie – paragraaf 2.3.2, pagina 6	U geeft aan dat de opdracht ongeveer 20 casussen zal betreffen. Is dat in totaal voor de hele looptijd van de opdracht (we vermoeden van niet, maar begrijpen niet goed wat u wel bedoelt)? Of bedoelt u dat het initiële aantal casussen is bij aanvang van de opdracht?	Er worden op dit moment 20 initiële casussen verwacht. Echter is dit een raming waar geen rechten aan verleend kunnen worden.
5.	Leidraad Marktconsultatie – paragraaf 2.3.2, pagina 6	U geeft aan dat de opdracht ongeveer 20 casussen zal betreffen. Zijn dat 20 casussen uit het aantal van 390 medewerkers die op 1 juli zijn begeleid?	Ja, dat klopt. Zie ook antwoord op vraag 4.
6.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder A)1	Bedoelt u met duiden van ervaring ‘regionale dekking’ dat wij moeten aangeven in welke regio’s wij VWNW-trajecten hebben uitgevoerd? Zo niet, kunt u specificeren welke regionale informatie u precies hier uitvraagt?	De kandidaten zijn werkzaam geweest/wonen in diverse regio’s in Nederland. Zuid-Noord- West Oost-Midden. Kunt u duiden in welke regio’s uw organisatie ervaring heeft bij VWNW-trajecten?
7.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)1.c	“Hoeveel kandidaten heeft u in de afgelopen 3 bemiddeld?” Wordt hier de afgelopen 3 jaar bedoeld?	Ja, dat klopt. Het woord “jaar” ontbreekt. Vraag B)1.C moet zijn:

			“Hoeveel kandidaten heeft u in de afgelopen 3 <u>jaar</u> bemiddeld?”
8.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)1.c	De vraag lijkt onvolledig; er ontbreekt een tijdseenheid. Vermoedelijk had hier 3 jaar moeten staan, is dit correct?	Ja, dat klopt. Zie antwoord op vraag 7.
9.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B) 1.c	In deze vraag is een woord weggefallen: ‘Hoeveel kandidaten heeft u in de afgelopen 3 bemiddeld’. Wat moet er na ‘3’ staan?	Jaar. Zie antwoord op vraag 7.
10.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)1. e	“Wat is hierbij de verhouding tussen uw interne en externe expertise?” Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele voorbeelden – verduidelijken wat u hiermee bedoelt, naar welke verhouding u hier opzoek bent en welke inzichten u met deze vraag wenst te krijgen?	Zie vraag en antwoord onder vraag 12.
11.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)1. e	Wat is hierbij de verhouding tussen uw interne en externe expertise? <Vraag> Voor de helderheid; Wat wordt hier bedoeld met interne en externe expertise?	Zie vraag en antwoord onder vraag 12.
12.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)1. e	Kunt u verduidelijken of u met ‘verhouding interne en externe expertise’ doelt op de kwantitatieve verhouding in capaciteit (fte) tussen interne (vaste) medewerkers en externe experts/zzp’ers? Zo niet, kunt u dan toelichten wat u hier wel uitvraagt?	Ja, met ‘verhouding interne en externe expertise’ wordt bedoeld de kwantitatieve verhouding in capaciteit (fte) tussen interne (vaste) medewerkers en externe experts/zzp’ers.
13.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B) 1. e	U heeft het in deze vraag over de verhouding tussen interne en externe expertise. Kunt u specificeren wat u bedoelt met ‘interne en externe expertise’? Op welk expertisegebied doelt u? En wat bedoelt u in dit verband met ‘intern’ en ‘extern’?	Zie vraag en antwoord onder vraag 12.
14.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B) 1. e	Kunt u hier de begrippen intern en extern specificeren?	Zie vraag en antwoord onder vraag 12.
15.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)3	“Zo ja, hoe zorgt u dan voor gelijke behandeling van VWNW-kandidaten? (bijv. in informatievoorziening)?” Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele voorbeelden – verduidelijken wat u hiermee bedoelt en welke inzichten u met deze vraag wenst te krijgen?	Wij wensen gelijke inspanning per kandidaat, één casemanager voor dit VWNW-onderdeel per kandidaat. Dit betekent dat vooraf helder is hoe vaak begeleiding plaatsvindt, welke netwerken worden ingezet, en met wie begeleid wordt voor bemiddeling naar werk.
16.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)3	Bent u gewend om met externe partijen samen te werken? Zo ja, hoe zorgt u voor gelijke behandeling van VWNW-kandidaten?	Ja, daarbij is het belangrijk dat er wordt voldaan aan het antwoord onder vraag 15.

		<Vraag> Voor de helderheid; bedoelt u met “externe” partijen die we inhuren als extra capaciteit om in te zetten voor de uitvoering van de opdracht?	
17.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)4	De vraag ‘Welke ervaring heeft u met het vinden van werkgevers binnen de dienstverlenende sector?’ is momenteel breed te interpreteren. Om een passend en goed vergelijkbaar antwoord te kunnen geven, zouden wij graag verduidelijking ontvangen over welk type informatie u precies verwacht bij deze vraag	Zie paragraaf 2.3.2. De VWNW-kandidaten hebben een aanstelling binnen de rijksoverheid en werken veelal met digitale systemen om vragen van burgers te beantwoorden.
18.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder B)6	“Hierbij doelen we op de uitzonderingen die regulier niet succesvol dreigen te zijn.” Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele voorbeelden – verduidelijken wat u hiermee bedoelt en welke inzichten u met deze vraag wenst te krijgen?	Heeft uw organisatie ervaring met inzet van additionele middelen of methoden om een kandidaat, die dreigt niet succesvol geplaatst te worden, toch in een volgende loopbaan te plaatsen.
19.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)1	“Wat is uw ervaring met het samenwerken met loopbaanadviseurs van de opdrachtgever zodat de arbeidsmarkt beschikbaar wordt?” Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele voorbeelden – verduidelijken wat u hiermee bedoelt en welke inzichten u met deze vraag wenst te krijgen?	De kandidaten die in aanmerking komen voor een extern traject hebben reeds stappen met een interne mobiliteitsadviseur doorlopen. De vraag heeft betrekking op uw ervaring met de samenwerking om met uw netwerk en expertise het traject voort te zetten.
20.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)1	De vraag ‘Wat is uw ervaring met het samenwerken met loopbaanadviseurs van de opdrachtgever zodat de arbeidsmarkt beschikbaar wordt?’ is op verschillende manieren te interpreteren. Kunt u toelichten wat u precies bedoelt met ‘zodat de arbeidsmarkt beschikbaar wordt’, zodat wij een passend antwoord kunnen geven	Zie antwoord vraag 19.
21.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)1	U vraagt naar ervaring met het samenwerken met loopbaanadviseurs van de opdrachtgever zodat de arbeidsmarkt beschikbaar wordt. In loopbaantrajecten wordt de arbeidsmarkt beschikbaar gemaakt voor de deelnemende medewerker, niet de loopbaanadviseur. Daarom kunnen we uw vraag niet goed plaatsen. Kunt u uitleggen wat u precies met deze vraag bedoelt?	Zie antwoord vraag 19.

22.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)2	Hoe verzorgt u de communicatie tussen loopbaanadviseurs en potentiële werkgevers? <Vraag> Wat bedoelen jullie precies met deze vraag: Het introduceren van de loopbaanadviseur bij een potentiële werkgever? Of het op de hoogte houden van een aanstaande plaatsing als gevolg op de acties? Of iets anders?	De vraag gaat over uw werkwijze in de communicatie tussen de huidige werkgever en potentiële werkgevers. Wij willen inzicht in hoe u deze communicatie vormgeeft.
23.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)2	U vraagt hoe partijen de communicatie verzorgen tussen loopbaanadviseurs en potentiële werkgevers. Deze vraag kunnen we niet plaatsen, omdat in loopbaantrajecten deelnemende medewerkers in contact worden gebracht met potentiële werkgevers, niet loopbaanadviseurs. Kunt u uitleggen wat u precies met deze vraag bedoelt?	Zie antwoord op vraag 22.
24.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder C)2	De vraag 'Hoe verzorgt u de communicatie tussen loopbaanadviseurs en potentiële werkgevers?' is voor ons niet geheel duidelijk. Het is bijvoorbeeld niet helder of het hierbij gaat om communicatie in het kader van het zoeken naar passende banen, of om het contact met (potentiële) nieuwe werkgevers wanneer een kandidaat zich in een sollicitatieprocedure bevindt. Daarnaast is niet duidelijk of u doelt op communicatie vanuit de loopbaanadviseurs van de opdrachtgever of van de opdrachtnemer. Kunt u toelichten welke vorm van communicatie u precies bedoelt?	Zie antwoord vraag 21. Het betreft de gehele communicatie tussen loopbaanadviseurs van zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer en potentiële werkgevers. Dit omvat zowel het contact in het kader van het zoeken naar passende banen als het contact tijdens sollicitatieprocedures. Wij willen inzicht in uw werkwijze.
25.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder D)2	Welk kostenmodel zou u aanraden voor de aankomende aanbesteding en waarom? <Vraag> Dit is afhankelijk hoe jullie de rolverdeling zien tussen de loopbaanadviseur en wat wij doen? Kunnen jullie de rolverdeling op hoofdlijnen omschrijven en zo ja hoe ziet deze eruit?	De loopbaanadviseur van opdrachtgever heeft de kandidaat arbeidsmarkt klaar gemaakt en dient in dit vervolgtraject geïnformeerd te worden door opdrachtnemer over de vervolg-stappen. Er hoeft dus geen nieuw loopbaantraject opgestart te worden. Het antwoord op het kostenmodel dient ter inspiratie om de prijs te beoordelen bij de aanbesteding.
26.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder D)2/3	De vraag naar de verhouding tussen staffkosten en specialistkosten is voor ons niet geheel duidelijk in de context van een marktconsultatie over outplacementtrajecten, waar in de regel wordt gewerkt met een vaste prijs per traject en niet met omrekenfactoren zoals in uitzendconstructies. Kunt u toelichten welke informatie u precies zoekt en hoe deze verhouding relevant is voor deze uitvraag? Daarnaast lijken D2 en D3 inhoudelijk dezelfde vraag te bevatten	Het betreft hier nadrukkelijk geen outplacementtraject. Wij willen inzicht hebben in de waarde die wordt toegevoegd voor de kandidaat (ook voor de financiële verantwoording.) Bijvoorbeeld een casemanager voegt waarde toe, terwijl een administratief medewerker die in systemen zaken verwerkt door ons wordt gezien als staf.

			Vraag d)2 ziet op uw advies over een passend kostenmodel voor de aanbesteding, terwijl vraag d)3 betrekking heeft op de interne kostenverhouding binnen uw organisatie.
27.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder D)3	“Wat is in uw bedrijf de verhouding tussen de staff kosten en de kosten inzet van specialisten?” Kunt u verduidelijken wat de rede is dat u deze vraag stelt en welke inzichten u met deze vraag wenst te krijgen?	Zie antwoord op vraag 26.
28.	BIJLAGE 1 – VRAGENLIJST onder E)5	Welk advies wilt u delen? <Vraag> Wat bedoelen jullie hiermee?	Wij zijn op zoek naar adviezen die u kunt delen om de aanbesteding in het algemeen te verbeteren. Alle inzichten die bijdragen aan een transparante en effectieve aanbesteding zijn welkom.