



gemeente
Haarlemmermeer

Aanbesteding

Bewustwordings- en weerbaarheidstrainingen tegen ondermijning Schiphol

Verslag Marktconsultatie

Kenmerk inkoop: 2025-502

Kenmerk zaak- en archiefsysteem: 12234551

TenderNed kenmerk marktconsultatie: TN 512678

Datum: 2 oktober 2025

Status: Definitief

Procedure: Europees openbaar

Contactpersoon: Mandy Reemnet, Team inkoop

Inhoud

1. Algemene informatie	3
2. Vragen en antwoorden	3
1. Geef een beeld van uw organisatie. Ga hierbij minimaal in op de volgende aspecten: wie bent u, waar staat uw organisatie voor (missie/visie), hoe is uw organisatie ingericht (omvang), welke dekking heeft uw organisatie (regionaal of landelijk) en in welke branches is uw organisatie werkzaam (ervaring)?	3
2. Over welke certificering (ISO 9001, 27001, 14001, etc) en/of branchegerelateerde erkenningscertificaten beschikt uw organisatie?	3
3. Hoeveel ervaring heeft u met overheidsaanbestedingen?.....	3
4. Welke aandachtspunten heeft u voor de gemeente met betrekking tot de opdracht zoals omschreven in dit document?.....	3
5. Hoe zou u de markt voor deze opdracht omschrijven? (bijvoorbeeld: aantal potentiële aanbieders, specialismen, etc.)	4
6. Wat voor trainingsvorm(en) kunt u aanbieden die past bij één of meer van de beschreven doelgroepen?.....	4
7. Wat ziet u als belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van bewustwordingstrainingen waarmee de gemeente in een aanbesteding rekening moet/kan houden?	5
8. De opdrachtgever werkt ook met VR-materialen (VR-brillen met VR-film). Welke trainingsmogelijkheden denkt u hierin te kunnen bieden?.....	6
9. Welke prijssystematiek hanteert u?	6
10. Welke uurtarieven zijn gangbaar in de markt uitgaande van standaard kantoortijden?	7
11. Welke implementatietarieven zijn gangbaar (indien van toepassing)?.....	7
12. Welke componenten moet de opdrachtgever volgens u opnemen in het prijzenblad van de aanbesteding om een volledig overzicht van de kosten van de totale dienstverlening te geven?	7
13. Welke prijsindex is gebruikelijk in deze markt?	8
14. Welke gunningscriteria zou de opdrachtgever kunnen hanteren opdat inschrijvers zich op het gebied van kwaliteit kunnen onderscheiden? Oftewel hoe onderscheidt u zich van andere aanbieders?	8
15. Gezien de opdrachtoomschrijving en de markt; Zou u adviseren om de hele opdracht dan als één geheel in de markt te zetten, of is het slimmer om deze op te splitsen in kleinere onderdelen (percelen)? Graag met toelichting.	8
16. Wat is volgens u de meest geschikte looptijd voor de af te sluiten overeenkomst?	8
17. Als de opdracht per 1 maart 2026 uitgevoerd moet worden, wanneer moet de definitieve gunning uitsturen om voldoende tijd voor implementatie te hebben? Wat is de implementatietijd?	8
18. Wat zouden redenen kunnen zijn om wel/ niet in te schrijven op de aanbesteding?.....	9
19. Welke informatie heeft u nodig om een goede inschrijving te kunnen doen?.....	9
20. De gemeente hecht waarde aan samenwerkingen die bijdragen aan ad-doelstellingen met betrekking tot duurzaamheid. De gemeente wil bijdragen aan de transitie naar circulaire economie, de inzet van duurzame energie en brandstoffen en daarmee bijdragen aan CO2-reductie en inzetten op positieve milieu impact en/of een verhoogde biodiversiteit. Welke mogelijkheden (indien deze er zijn) ziet u in deze opdracht met betrekking tot dit onderwerp?	10
21. De gemeente streeft ernaar Social Return op te nemen in de aanbesteding. Geef aan of u hieraan invulling kunt geven. Vindt u een social return verplichting van 5% van de opdrachtwaarde realistisch, zo niet welke percentage wel?	11
22. Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen met betrekking tot de aanbesteding?.....	11

1. Algemene informatie

Op 24 februari 2025 is de markt schriftelijk geconsulteerd. Alle documenten betreffende deze marktconsultatie zijn in te zien in de aanbesteding op TenderNed, kenmerk TN 549618. Aan deze marktconsultatie hebben 10 respondenten deelgenomen. De consultatie richtte zich op verschillende aspecten betreffende het onderwerp bewustwordings- en weerbaarheidstrainingen tegen ondermijning, zoals tariefstelling, samenwerking, kwaliteitsborging en innovatieve ontwikkelingen. Antwoorden die specifieke bedrijfsinformatie bevatten zijn niet opgenomen.

2. Vragen en antwoorden

1. Geef een beeld van uw organisatie. Ga hierbij minimaal in op de volgende aspecten: wie bent u, waar staat uw organisatie voor (missie/visie), hoe is uw organisatie ingericht (omvang), welke dekking heeft uw organisatie (regionaal of landelijk) en in welke branches is uw organisatie werkzaam (ervaring)?

De respondenten variëren van opleidingsinstituten tot gespecialiseerde veiligheidsorganisaties en e-learning ontwikkelaars. Veel organisaties hebben landelijke dekking en bedienen een breed scala aan sectoren, met nadruk op de publieke sector, overheid, veiligheid en compliance. De focus ligt vaak op het verbeteren van kennis en vaardigheden op verschillende niveaus (van MBO tot Master), met expertise in thema's als leiderschap, communicatie, ondermijning, weerbaarheid en veiligheid. Organisaties bieden diverse leervormen aan, van klassikale trainingen en fysieke oefenomgevingen tot innovatieve e-learning modules. Er is aandacht voor maatwerk per doelgroep, inclusief sectorgerichte inhoud en praktische toepasbaarheid. Sommige respondenten beschikken over unieke faciliteiten om bepaalde trainingsvormen en/of doelgroepen te kunnen faciliteren.

2. Over welke certificering (ISO 9001, 27001, 14001, etc) en/of branchegerelateerde erkenningscertificaten beschikt uw organisatie?

- Veelgenoemde certificeringen: ISO 9001 (kwaliteitsmanagement), ISO 27001 (informatiebeveiliging) en ISO 14001 (milieumanagement).
- Andere veelvoorkomende erkenningen: CEDEO en NRTO.
- Daarnaast wordt vaak verwezen naar certificeringen die kwaliteit en veiligheid waarborgen, zoals VCA-P en MVO Prestatieladder niveau 3.
- Enkele organisaties geven aan geen certificeringen te bezitten, maar wel volgens ISO-normen te werken en/of open te staan voor certificering.

3. Hoeveel ervaring heeft u met overheidsaanbestedingen?

Alle respondenten hebben ervaring met overheidsaanbestedingen, variërend van incidentele deelname tot structureel en gespecialiseerd. De schaal van deelname loopt uiteen van lokale tot nationale overheidsopdrachten. Er is sprake van zowel procedurele ervaring als inhoudelijke expertise binnen aanbestedingstrajecten.

4. Welke aandachtspunten heeft u voor de gemeente met betrekking tot de opdracht zoals omschreven in dit document?

Voor een succesvolle uitvoering van de opdracht is het essentieel dat de opdrachtgever duidelijkheid verschaft over de organisatorische en inhoudelijke kaders zoals doelgroep, taal, trainingsvormen en planning. De aanbieder moet een op maat gemaakte, flexibele en schaalbare aanpak kunnen bieden, waarbij kwaliteit en

praktijkervaring zwaar wegen. Daarnaast is het van belang dat de training de juiste cultuur binnen de organisatie stimuleert en medewerkers effectief bewust maakt van ondermijning in hun werkcontext. Tot slot vraagt het project om een transparante communicatie, heldere kwaliteitscriteria en ruimte voor doorontwikkeling gedurende de contractperiode.

De volgende aandachtsgedebieden zijn hier genoemd:

- Belangrijke gegevens voor inschrijving: aantallen deelnemers, groepen, frequentie, duur, inhoud, taal, locatie en tijden (dag/avond/weekend).
- Duidelijkheid in welke trainingsvormen
- Duidelijke doelgroepomschrijving
- Aansluiting bestaande middelen
- Monitoring en effectmeting
- Technische integratie (bijvoorbeeld met LMS)
- Tijdsplanning
- Plan van aanpak
- Cultuur en teamdynamiek
- Kwaliteit en communicatie
- Bewustwording risico's
- Ervaring aanbieder
- Flexibiliteit en schaalbaarheid

5. Hoe zou u de markt voor deze opdracht omschrijven? (bijvoorbeeld: aantal potentiële aanbieders, specialismen, etc.)

Over het algemeen benoemen respondenten dat de markt voor deze opdracht klein en specialistisch is, met een beperkt aantal aanbieders die beschikken over de vereiste combinatie van inhoudelijke en didactische expertise. Differentiatie zit vooral in praktijkervaring, sectorgerichtheid en innovatieve onderwijsvormen. Verder benoemen respondenten dat hoewel het huidige aanbod beperkt is, er groeipotentieel is in de richting van integrale weerbaarheidsaanpakken die verder gaan dan training alleen. Ondermijning is namelijk een steeds algemener risico binnen publieke en private organisaties. Daarnaast zien enkele respondenten ruimte voor verbreding met aanbieders die ook inzetten op gedragsbeïnvloeding en cultuurverandering, netwerkvorming als weerbaarheidsstrategie en een securitygerichte aanpak. Voor de gemeente ligt de uitdaging in het selecteren van partijen die inhoudelijke diepgang combineren met didactische kwaliteit én de context van de afnemer begrijpen.

6. Wat voor trainingsvorm(en) kunt u aanbieden die past bij één of meer van de beschreven doelgroepen?

Er lijkt een ruime beschikbaarheid aan trainingsvormen geboden te worden voor alle doelgroepen binnen deze opdracht. E-learning, blended learning en innovatieve vormen zoals VR en games worden breed ingezet om bewustwording en gedragsverandering te bevorderen. De meeste aanbieders combineren verschillende vormen (digitaal, fysiek, ervaringsgericht) om maatwerk te leveren en aan te sluiten op leerstijlen, context en doelgroepen.

Genoemde vormen:

1. Digitale en online trainingsvormen:

- E-learning wordt breed ingezet en vaak genoemd als effectieve, schaalbare en flexibele leeroplossing.
- Verschillende vormen van microlearning, webinars, a-synchrone modules, en video learning worden ingezet.
- Meerdere aanbieders gebruiken blended learning, waarbij klassikale en digitale vormen worden gecombineerd.

2. Innovatieve en ervaringsgerichte vormen:

- Verschillende respondenten zetten in op gamification, serious games, VR-trainingen, interactieve simulaties, beleeftheater en zelfs mixed reality voor meer impact en herkenbaarheid.
- Sommigen beschikken over eigen technologieën, zoals een VR-platform, managementgame-portals, of mobiele experience centers met gamezones.
- Tabletop oefeningen, spotterstrainingen, en scenariotrainingen met acteurs worden ingezet om praktijkgericht gedrag te trainen.

3. Klassieke en fysieke werkvormen:

- Groepstrainingen, workshops, klassikaal onderwijs, speedcoaching (online) en het werken met trainingsacteurs komen veelvuldig voor.
- Ook multimediale werkboeken en podcasts worden genoemd als ondersteunende leerinstrumenten.

7. Wat ziet u als belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van bewustwordingstrainingen waarmee de gemeente in een aanbesteding rekening moet/kan houden?

De respondenten signaleren diverse inhoudelijke, didactische en technologische ontwikkelingen die relevant zijn voor de opzet van bewustwordingstrainingen tegen ondermijning. De markt voor bewustwordingstrainingen is volop in ontwikkeling. Advies van de respondenten is dan ook dat de gemeente er verstandig aan doet om scherp te selecteren op aanbieders die praktijkgericht, innovatief maar doelgericht, en doelgroepbewust te werk gaan.

Benoemde adviezen/ontwikkelingen:

1. Kwaliteit en effectiviteit van trainingen wisselt sterk

- Er is een groot kwaliteitsverschil op de markt. Sommige trainingen zijn te theoretisch, eentonig of losgezongen van de praktijk.
- Interactie, praktijkgerichtheid en impact zijn cruciale succesfactoren. De ad wordt geadviseerd om streng te selecteren op bewezen methodologie, ervaring en onderbouwing van effectiviteit.

2. Evenwicht tussen theorie en praktijk

- Trainingen met alleen e-learning of theorie raken snel uitgewerkt of saai.
- Fysieke of interactieve trainingen blijven belangrijk voor bewustwording, gedragsverandering en transfer naar de praktijk.
- Aandacht voor handelingsperspectieven en reflectie maakt trainingen krachtiger.

3. Innovatie moet functioneel zijn, niet vrijblijvend

- Technologische innovaties zoals VR, AI of gamification bieden kansen, maar mogen geen doel op zich zijn.
- De ad moet letten op functionele inzet: technologie moet aansluiten op de leerbehoefte van de doelgroep en bijdragen aan het leerdoel.

4. Maatwerk en adaptiviteit zijn essentieel

- Effectieve trainingen zijn afgestemd op doelgroep, functie en leerstijl.
- Adaptief leren en gepersonaliseerde leerpaden worden steeds belangrijker.
- Ook de mate waarin een training flexibel inzetbaar is (bijvoorbeeld just-in-time microlearning) is van belang.

5. Blended en digitale leervormen winnen terrein

- Digitale oplossingen bieden schaalbaarheid, maar mogen persoonlijke benadering en interactie niet verdringen.
- Blended learning (combinatie van online en fysiek) wordt gezien als toekomstbestendig, mits goed geïmplementeerd.

6. Focus op gedragsverandering en borging

- Bewustwording alleen is niet voldoende. Trainingen moeten leiden tot concrete gedragsverandering.
- Dit vereist scenario-oefeningen, realistische casuïstiek, psychologische veiligheid en ruimte voor herhaling en verdieping.
- Borging in de organisatie (via meldsystemen, communicatie, evaluatie) versterkt het effect.

7. Actualiteit en relevantie van content

- De methoden van criminelen en vormen van ondermijning veranderen snel.
- Trainingen moeten flexibel zijn om actuele voorbeelden, dilemma's en risico's snel te kunnen integreren.
- Dit geldt ook voor bijvoorbeeld deepfakes en AI-gegenereerde dreigingen.

8. Storytelling, realisme en beleving

- Gebruik van realistische praktijkcasussen, storytelling en ervaringsgericht leren maakt trainingen overtuigender en de stof beklijft beter.
- Leren moet plaatsvinden in een herkenbare context, niet in een "kaal leslokaal".

9. Evaluatie en meetbaarheid

- De ad zou moeten vragen om inzicht in de leeropbrengsten.
- Denk aan nul- en nametingen, gedragsobservaties, of impactmetingen op langere termijn.

10. Inclusiviteit en toegankelijkheid

- Trainingen moeten voor alle medewerkers toegankelijk zijn, ongeacht taalniveau of digitale vaardigheden.
- Denk aan meertalige opties, visuele ondersteuning, eenvoudige taal, en aanpasbaarheid.

8. De opdrachtgever werkt ook met VR-materialen (VR-brillen met VR-film). Welke trainingsmogelijkheden denkt u hierin te kunnen bieden?

De beantwoording laat een grote variatie zien in de manier waarop aanbieders omgaan met VR in training.

- Eén deel van de respondenten kiest bewust niet voor VR of is hiermee gestopt, vanwege praktische (logistiek, kosten, techniek) of didactische bezwaren (leerrendement).
- Een ander deel ontwikkelt zelf geen VR, maar ziet VR als waardevolle aanvulling, mits goed geïntegreerd in het geheel en technisch werkbaar.
- Een kleine groep biedt zelf VR-oplossingen aan en beschikt over eigen ontwikkelcapaciteit of platformen.

9. Welke prijssystematiek hanteert u?

Een overzicht van genoemde systematieken:

1. Dagdeelprijzen (standaard bij fysieke trainingen)

- Respondenten geven aan geen uurtarieven te hanteren, maar te werken met dagdeeltarieven voor trainers en acteurs.
- Inzet wordt vaak gekoppeld aan een vast aantal dagdelen per groep.
- Locatiekosten en ontwikkelkosten kunnen apart worden opgevoerd.

2. Integrale groepsprizen (aanbevolen bij grotere opdrachten)

- Voor grotere opdrachten wordt geadviseerd een vaste groeps prijs per training (bijv. voor 12-15 deelnemers) te hanteren.
- Deelnemersprizen worden afgeraden, omdat die per training sterk kunnen fluctueren.

4. Fixed price per module (voor digitale leeroplossingen)

- E-learningmodules voor een vaste prijs per module (inclusief ontwerp, content en technische realisatie).

10. Welke uurtarieven zijn gangbaar in de markt uitgaande van standaard kantoortijden?

- Uurtarieven trainers en acteurs: tussen ongeveer €85 en €300 per uur genoemd, afhankelijk van expertise en specialisatie.
- Dagdeeltarieven: tussen €700 en €1.150 per dagdeel genoemd, waarbij ook onderscheid gemaakt wordt tussen trainers en acteurs.
- Ontwikkelkosten: apart genoemd, door één respondent.
- Reiskosten: apart genoemd, door één respondent.
- Voorkeur tariefstructuur: bij de meeste respondenten gaat de voorkeur uit naar een vast tarief per training of dagdeel in plaats van een uurtarief.

11. Welke implementatietarieven zijn gangbaar (indien van toepassing)?

Aparte implementatietarieven worden meestal niet afzonderlijk in rekening gebracht, of zijn onderdeel van het standaard tariefmodel (dagdeel of uurtarief). Als er wel kosten zijn, betreffen deze vooral voorbereiding, ontwikkeling van maatwerk en projectcoördinatie. In alle gevallen geldt dat deze implementatiekosten transparant en vooraf inzichtelijk moeten zijn, en vaak gekoppeld zijn aan de omvang en complexiteit van het project.

12. Welke componenten moet de opdrachtgever volgens u opnemen in het prijzenblad van de aanbesteding om een volledig overzicht van de kosten van de totale dienstverlening te geven?

De meeste respondenten hanteren een prijsstructuur, opgebouwd uit vaste componenten. De belangrijkste elementen die volgens hen opgenomen moeten worden in het prijzenblad zijn:

1. Eenmalige kosten
 - Ontwikkelkosten (per module of traject), inclusief:
 - Opstart- en implementatiekosten
 - Maatwerk en co-creatie
 - Programma- en projectmanagement (veelal op uurbasis)
2. Uitvoeringskosten per training
 - Tarief per dagdeel of per groep
 - Trainerstarief (vaak per dagdeel van 3 uur)
 - Eventueel tarief voor inzet van trainingsacteur
 - Kosten voor lesmateriaal
 - Gebruik van online leeromgeving
 - Differentiatie: incompany vs. open inschrijving
 - Reiskosten (vaak apart gefactureerd)
3. Optionele aanvullende diensten
 - Rapportages, monitoring en evaluatie
 - Resultaatmeting en borging
 - Technische en inhoudelijke support
 - Huur van praktijklocatie (indien extern)
 - Advisering en maatwerk na gunning
4. Aanvullende aanbevelingen
 - Prijzen structureren o.b.v. dagdelen of groepsprajs (met min/max aantal deelnemers)
 - Duidelijkheid over tijdstippen (binnen/buiten kantooruren)
 - Flexibiliteit in inzet en schaalbaarheid opnemen

13. Welke prijsindex is gebruikelijk in deze markt?

Meestgenoemde prijsindexen:

- CBS Consumentenprijsindex (CPI)
- CBS Dienstenprijsindex (DPI)

14. Welke gunningscriteria zou de opdrachtgever kunnen hanteren opdat inschrijvers zich op het gebied van kwaliteit kunnen onderscheiden? Oftewel hoe onderscheidt u zich van andere aanbieders?

Algemeen advies: Een gebalanceerde prijs-kwaliteitweging (bijvoorbeeld 70-80% kwaliteit en 20-30% prijs) ondersteunt dit onderscheid en voorkomt eenzijdige focus op laagste prijs.

Specifieke adviezen ten aanzien van de thema's voor kwalitatieve gunningscriteria:

- Inhoudelijke en didactische kwaliteit van de training
- Transfer naar de praktijk en borging van leereffect
- Ervaring en expertise van trainers
- Innovatie en technologie
- Flexibiliteit en schaalbaarheid
- Kwaliteitsborging en continue verbetering
- Duurzaamheid en Social Return (indien relevant)

15. Gezien de opdrachtomschrijving en de markt; Zou u adviseren om de hele opdracht dan als één geheel in de markt te zetten, of is het slimmer om deze op te splitsen in kleinere onderdelen (percelen)? Graag met toelichting.

De meerderheid van de respondenten adviseert om de opdracht als één geheel in de markt te zetten, vanwege thematische samenhang, efficiëntie en consistentie in uitvoering. Daarnaast mitigeer je daarmee risico's op miscommunicatie/mismatches tussen verschillende partijen.

Eén respondent ziet voordelen in splitsing per doelgroep of interventievorm, om inhoudelijke verdieping en risicospreiding ten aanzien van continuïteit mogelijk te maken.

Eén respondent benoemt een constructie met een hoofdaannemer die met onderaannemers werkt als praktisch compromis tussen consistentie en specialisatie.

16. Wat is volgens u de meest geschikte looptijd voor de af te sluiten overeenkomst?

Er is brede voorkeur voor een overeenkomst van 4 jaar, al dan niet met verlengopties. Slechts twee respondenten noemen expliciet een kortere looptijd van 2 jaar met 2 keer 1 jaar verlenging. De overige respondenten kiezen voor een basistermijn van 4 jaar, met diverse opties tot verlenging.

Dit zou ruimte bieden voor opbouw, maatwerk, langdurige impact en een wederzijds leerproces. Een kortere looptijd (2 jaar) lijkt minder goed aan te sluiten bij de gewenste duurzame samenwerking die door meerdere partijen wordt benadrukt. Een evaluatiemoment (bijv. na jaar 1) wordt als waardevolle aanvulling gezien. Eén partij benoemt ook expliciet de opstartinspanningen als reden voor een langere initiële looptijd

17. Als de opdracht per 1 maart 2026 uitgevoerd moet worden, wanneer moet de definitieve gunning uitsturen om voldoende tijd voor implementatie te hebben? Wat is de implementatietijd?

De implementatietijd wordt geschat tussen de 2 en 5 maanden, afhankelijk van de complexiteit van de opdracht (bijvoorbeeld de inzet van VR verlengt de voorbereiding).

Diverse respondenten geven aan dat de definitieve gunning idealiter tussen begin oktober 2025 en uiterlijk 1 december 2025 moet plaatsvinden om voldoende tijd te hebben.

Voor een start per 1 maart 2026 is dit tijdsbestek nodig om zaken als overdracht, contextinwerking, inrichten van online-omgevingen, programmering en docentselectie goed te regelen.

18. Wat zouden redenen kunnen zijn om wel/ niet in te schrijven op de aanbesteding?

Genoemde redenen om **WÉL** in te schrijven op de aanbesteding

1. Inhoudelijke en strategische aansluiting
 - De opdracht sluit aan bij de core business van de aanbieder (bijv. ondermijning, integriteit, weerbaarheid).
 - Expertise in luchtvaart, logistiek of overheid is direct inzetbaar.
 - Bijdrage aan maatschappelijk relevante thema's met zichtbare impact.
2. Strategisch en commercieel aantrekkelijk
 - Opdrachtgever is een zichtbare en invloedrijke partij; dit verhoogt reputatie en positionering.
 - Opdrachten kunnen leiden tot volgende kansen binnen de overheid of sector.
 - Toegang tot een groot netwerk van potentiële vervolgoopdrachten.
3. Financiële en contractuele waarde
 - Vierjarige looptijd biedt continuïteit en marge.
 - Ruimte voor maatwerk in prijsopbouw (bijv. inzet VR, experience centers).
 - Flexibiliteit in vorm (e-learning, blended, serious gaming) maakt efficiënte inzet mogelijk.
4. Didactische en creatieve ruimte
 - De aanbesteding biedt ruimte voor gedragsverandering, beleving, storytelling.
 - Focus op teamgerichte en interactieve vormen maakt innovatieve aanpak mogelijk.
 - Mogelijkheid tot co-creatie met opdrachtgever (inhoud, context, doelen).

Genoemde redenen om **NIET** in te schrijven op de aanbesteding

1. Onvoldoende commerciële zekerheid
 - Geen afnamegarantie, terwijl inzet van trainers vaste kosten met zich meebrengt.
 - Te lage tarieven of facturatie per deelnemer/deeltraining belemmert rendabele inzet.
 - Onbalans tussen investering en opbrengst (bijv. veel ontwikkeltijd, lage marges).
2. Beperkingen in kwaliteit of ontwerp vrijheid
 - Focus op prijs in plaats van inhoud: race to the bottom.
 - Geen mogelijkheid om bestaand materiaal of context vooraf in te zien.
 - Beperkte ruimte voor beleving, maatwerk of innovatieve leervormen (zoals VR of gamification).
3. Procedurele of planningsproblemen
 - Korte doorlooptijd of publicatie net voor/in vakantie maakt zorgvuldige inschrijving lastig.
 - Geen overleg met inhoudelijke stakeholders na gunning → lastiger om training goed aan te laten sluiten.
 - Onduidelijke scope of onnauwkeurige specificaties verhogen het risico.
4. Mismatch met eigen werkwijze
 - Te veel nadruk op korte workshops van 1,5 uur, terwijl de aanbieder inzet op dagdelen of dagtarieven.
 - Te veel nadruk op fysieke inzet terwijl aanbieder juist in digitale oplossingen specialiseert.
 - Onvoldoende openheid voor adviesrol of bredere aanpak van ondermijning.

19. Welke informatie heeft u nodig om een goede inschrijving te kunnen doen?

Respondenten geven aan dat een compleet, concreet en transparant beeld essentieel is voor een realistische kostprijsberekening, een effectief, doelgroepgericht leerontwerp en het beperken van risico's voor beide partijen.

De volgende thema's/onderdelen zijn daarbij genoemd:

1. Inhoudelijke specificaties van de opdracht (vrijwel unaniem genoemd):
 - Doelgroepomschrijving: Achtergrond, functies, leerbehoeften, werk- en denkniveau.
 - Leerdoelen: Heldere, meetbare leerdoelen per doelgroep.
 - Type trainingen: Aard en vorm van de training (klassikaal, digitaal, blended, VR).
 - Duur en frequentie: Lengte van de trainingen, aantal per jaar, piekbelasting of spreiding.
 - Locatie & tijd: Voorkeurslocaties, dag/avondverdeling, online of fysiek.
2. Informatie over volume, planning en afname:
 - Aantal deelnemers/groepen per jaar.
 - Contractduur en verdeling over de jaren.
 - Minimale gegarandeerde afname of 'op afroep'.
3. Financiële en contractuele voorwaarden:
 - Budgetindicatie: Per training, per deelnemer of totaalbudget.
 - Prijsmodel en indexatie: Tariefstructuur, wijze van betaling, indexeringsregels.
 - Contractvorm: Raamovereenkomst, exclusieve gunning of meerdere partijen.
4. Gunningscriteria en beoordelingssystematiek:
 - Weging prijs/kwaliteit (bijv. meerendeel geeft aan 70/30).
 - Kwaliteitsaspecten: Interactiviteit, didactische kwaliteit, gebruiksgemak.
 - Effectmeting: Hoe wordt resultaat/impact gemeten en geëvalueerd?
5. Technische en organisatorische context:
 - Integratie met systemen (zoals LMS).
 - Taalvereisten en toegankelijkheid (WCAG, meertaligheid).
 - Gebruik van bestaand materiaal of eigen ontwikkeling.
6. Social Return & duurzaamheid:
 - Toelichting op SROI-verplichting (realistisch percentage, vorm van invulling).
 - Verwachtingen rond duurzaamheid (CO₂, groene hosting etc.).
7. Achtergrondinformatie en context:
 - Wat is eerder gedaan? Wat werkte wel/niet?
 - Ervaringen van medewerkers en huidige knelpunten.
 - Definitie van succes vanuit de aanbestedende dienst.
8. Procesinformatie:
 - Heldere aanbestedingsleidraad en gunningsleidraad.
 - Prijzenblad bij publicatie.
 - Minstens twee vragenrondes, inclusief gelegenheid tot schouw of voorgesprek.

20. De gemeente hecht waarde aan samenwerkingen die bijdragen aan ad-doelstellingen met betrekking tot duurzaamheid. De gemeente wil bijdragen aan de transitie naar circulaire economie, de inzet van duurzame energie en brandstoffen en daarmee bijdragen aan CO₂-reductie en inzetten op positieve milieu impact en/of een verhoogde biodiversiteit. Welke mogelijkheden (indien deze er zijn) ziet u in deze opdracht met betrekking tot dit onderwerp?

De meeste respondenten tonen serieuze inzet op het gebied van duurzaamheid, met nadruk op CO₂-reductie via mobiliteit en digitalisering. Eén respondent onderscheidt zich met een concreet circulair kledingbeleid, inclusief SROI. E-learning wordt breed genoemd als duurzame oplossing binnen de context van opleidingen om papiergebruik te minimaliseren. Er heerst wel enige terughoudendheid rondom formele duurzaamheidscertificering (ISO14001 bijvoorbeeld), met de kanttekening dat de aard van de opdracht (opleidingen) om maatwerk vraagt.

21. De gemeente streeft ernaar Social Return op te nemen in de aanbesteding. Geef aan of u hieraan invulling kunt geven. Vindt u een social return verplichting van 5% van de opdrachtwaarde realistisch, zo niet welke percentage wel?

De respondenten zijn overwegend positief of constructief over het opnemen van Social Return in de aanbesteding, mits maatwerk mogelijk is en rekening wordt gehouden met de aard van de dienstverlening.

- 5% wordt door de meeste respondenten als haalbaar gezien, vooral bij duidelijke richtlijnen of alternatieve invullingen.
- Enkele respondenten achten een lager percentage (2-2,5%) realistischer, vooral in het huidige arbeidsmarktklimaat en gelet op de specifieke uitvoeringscontext.

22. Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen met betrekking tot de aanbesteding?

Hieronder hetgeen wat is aangegeven:

- Tweede vragenronde: Helpt verduidelijking tijdens het aanbestedingsproces.
- Voldoende verwerkingstijd: Meer dan 10 dagen na Nota van Inlichtingen is gewenst.
- Deadline inschrijving: Liever later in de week of aan het eind van een werkdag, niet maandagochtend 10:00.
- Flexibiliteit inschrijfformaat: Minder streng op lettertype, regelafstand, marges.
- Beoordelingskader: Duidelijk maken wanneer een antwoord goed of uitstekend is.
- Budgettering voor innovatie: Houd rekening met kosten voor innovatieve trainingsvormen.
- Aanvullende leerwensen: Idealiter gunning rond 1 november na ophalen aanvullende wensen.
- Presentatie bij beoordeling: Proefles of presentatie kan helpen kwaliteit en aanpak beter te beoordelen ('try before you buy').
- Locatie-eisen meenemen: Trainingslocatie maximaal 30 km of 0,5 uur reistijd van opdrachtgever, met beoordeling van faciliteiten.
- Realistische scenario's en praktijkgerichtheid: Belangrijk voor effectiviteit van training.
- Duidelijkheid over afname en flexibiliteit: Meer inzicht in verwachte aantallen voorkomt terughoudendheid bij inschrijvers.
- Ruimte voor innovatie en maatwerk: Naast fysieke trainingen ook hybride oplossingen zoals e-learning, VR, workshops stimuleren.
- Langdurige impact borgen: Vraag om strategieën voor herhaling, follow-up en digitale toegang.
- Transparante beoordelingscriteria en kwaliteitsborging: Inclusief evaluaties en certificering.
- Kosten en budgettransparantie: Helpt inschrijvers realistisch inschrijven.
- Samenwerking in sector stimuleren: Lerend netwerk voor kennisdeling en dynamische contractvorm voor doorontwikkeling.
- Voorlichtingsbijeenkomst vooraf: Vergroot gedeeld begrip en leidt tot betere, creatievere oplossingen.
- Praktijkomgeving trainen: Trainen in omgeving die aansluit bij werkcontext, met advies op processen, cultuur en integriteit.