

Dit bestand bevat nota van inlichtingen 1 d.d. 13 oktober 2025 voor de Europees openbare aanbesteding Mobiliteitsdienstverband - gemeente Veendam met referentienummer: 2025-049427

Indien u naar aanleiding van deze nota van inlichtingen nog vragen heeft kunt u deze stellen tot 17 oktober 10:00.

Indien inschrijver meent dat de aanbestedingsdocumenten onduidelijkheden en/of tegenstrijdigheden bevatten, dan wel de geschiktheidseisen, het programma van eisen of de gunningscriteria onduidelijk of ongeoorloofd zijn, dan wel de wijze van beoordelen onduidelijk is, dan wel de aanbestedingsdocumenten geheel of ten dele strijdig zouden zijn met het recht, dan dient de potentiële inschrijver zijn bezwaren uiterlijk 5 kalenderdagen na verzending van deze nota van Inlichtingen, schriftelijk en gemotiveerd aan de aanbestedende dienst uiteen te zetten, bij gebreke waarvan ieder recht om tegen de inhoud van de aanbestedingsdocumenten te ageren verval.

Vraag	Document	Pagina	Paragraaf/artikel	Vraag	Motivatieve vraag	Antwoord
1	Offerteaanvraag	7	1.2	U stelt de maximale waarde op € 270.000. Is dat per jaar/ voor 2 jaar/ voor 2 jaar + de 2 optiejaren?	Het krijgen van reële een inschatting van de waarde van de aanbesteding	De genoemde maximale waarde zoals opgenomen in paragraaf 1.2 van de offerteaanvraag is de maximale waarde van de maximale looptijd van de opdracht, dus twee (2) jaar plus de verlengingsopties van twee (2)-maal één (1) jaar.
	Offerteaanvraag	18	3.2.3.1	U beschrijft in de referentie het begeleiden van ten minste 4. kandidaten. Wilt u per kandidaat 1 referentieformulier ingevuld zien en daarmee dus in totaal 4 referentieformulieren ontvangen?	We willen graag zeker zijn van het juist aanleveren van de referenties	U dient één (1) referentieformulier aan te leveren, waaruit opdrachtgever kan opmaken dat u aantoonbare kennis en ervaring heeft met het uitvoeren van mobiliteitsdienstverbanden van ten minste vier (4) kandidaten van één (1) overheidsorganisatie.
2	Offerteaanvraag	19	3.2.3.2	U vraagt als kwaliteitsborging ISO-9001 of Nen-4400. Voor de borging van de kwaliteit van onze kwaliteit zijn al onze coaches gecertificeerd bij STIR, NOLOC en/of NOBCO. Vista Nova is als organisatie zowel NOLOC, NOBCO als Hobéon geaccrediteerd. HOBEON controleert Noloc en is het keurmerk voor kwaliteit van Noloc Loopbaanprofessionals. Wij verzoeken u ons kwaliteitsstelsel op basis van STIR, NOLOC, NOBCO en Hobéon als gelijkwaardig aan ISO-9001 of NEN-4400 te beschouwen, gezien: - de onafhankelijke en periodieke toetsing, - de erkende positie van deze keurmerken in het veld van loopbaanontwikkeling en coaching, - en de directe borging van de kwaliteit van de professional en daarmee de dienstverlening aan uw medewerkers. Bent u daarmee akkoord?	Kwaliteitsborging U vraagt om ISO-9001 of NEN-4400 als bewijs voor kwaliteitsborging. Hoewel VistaNova niet beschikt over deze specifieke certificeringen op organisatieniveau, hanteren wij een kwaliteitsstelsel dat in de praktijk gelijkwaardig is en dat rechtstreeks aansluit op de aard van ons vakgebied: het opleiden en inzetten van professionele loopbaancoaches. Onze kwaliteitsborging kent drie lagen: Individuele certificering van alle coaches Al onze coaches zijn gecertificeerd bij STIR, NOLOC en/of NOBCO. Deze keurmerken toetsen niet alleen vakbekwaamheid en ervaring, maar verplichten ook tot voortdurende bijscholing, interventie en ethische beroepsuitoefening. Hiermee wordt de kwaliteit van de uitvoering structureel en duurzaam geborgd. Organisatiebrede accreditatie VistaNova is als organisatie geaccrediteerd door NOLOC, NOBCO en Hobéon. Hobéon is een onafhankelijk en gerenommeerd certificeringsinstituut dat onder meer toezicht houdt op de kwaliteit van NOLOC. Deze accreditatie betekent dat onze organisatie aantoonbaar voldoet aan hoge kwaliteitsnormen op het gebied van opleiden, examineren en coachpraktijkvoering. Continu toezicht en externe toetsing Waar ISO-9001 en NEN-4400 zich richten op proces- en bedrijfsvoering, leggen wij de nadruk op de kwaliteit van de kernactiviteit: het vak van de loopbaancoach. Onze borging wordt jaarlijks en onafhankelijk getoetst door Hobéon, NOLOC en NOBCO. Daarmee voldoen wij aan de onderliggende bedoeling van ISO/NEN: een objectieve waarborg voor kwaliteit, betrouwbaarheid en transparantie. Kwaliteitsborging U vraagt om ISO-9001 of NEN-4400 als bewijs voor kwaliteitsborging. Hoewel VistaNova niet beschikt over deze specifieke certificeringen op organisatieniveau, hanteren wij een kwaliteitsstelsel dat in de praktijk gelijkwaardig is en dat rechtstreeks aansluit op de aard van ons vakgebied: het opleiden en inzetten van professionele loopbaancoaches. Onze kwaliteitsborging kent drie lagen: Individuele certificering van alle coaches Al onze coaches zijn gecertificeerd bij STIR, NOLOC en/of NOBCO. Deze keurmerken toetsen niet alleen vakbekwaamheid en ervaring, maar verplichten ook tot voortdurende bijscholing, interventie en ethische beroepsuitoefening. Hiermee wordt de kwaliteit van de uitvoering structureel en duurzaam geborgd. Organisatiebrede accreditatie VistaNova is als organisatie geaccrediteerd door NOLOC, NOBCO en Hobéon. Hobéon is een onafhankelijk en gerenommeerd certificeringsinstituut dat onder meer toezicht houdt op de kwaliteit van NOLOC. Deze accreditatie betekent dat onze organisatie aantoonbaar voldoet aan hoge kwaliteitsnormen op het gebied van opleiden, examineren en coachpraktijkvoering. Continu toezicht en externe toetsing Waar ISO-9001 en NEN-4400 zich richten op proces- en bedrijfsvoering, leggen wij de nadruk op de kwaliteit van de kernactiviteit: het vak van de loopbaancoach. Onze borging wordt jaarlijks en onafhankelijk getoetst door Hobéon, NOLOC en NOBCO. Daarmee voldoen wij aan de onderliggende bedoeling van ISO/NEN: een objectieve waarborg voor kwaliteit, betrouwbaarheid en transparantie.	Bij inschrijving dient door inschrijver zowel een ISO 9001-certificering (of daaraan gelijkwaardig) als een NEN 4400-certificering (of daaraan gelijkwaardig) te worden aangeleverd. Opdrachtgever hecht grote waarde aan deze genoemde certificeringen. Beide certificeringen (of gelijkwaardige varianten) dienen bij inschrijving dus te worden overgelegd. Indien inschrijver niet beschikt over de door opdrachtgever specifiek genoemde certificeringen, dient de inschrijver bij inschrijving: 1) een certificering aan te leveren die volgens hem gelijkwaardig is aan ISO-9001, én 2) een certificering aan te leveren die volgens hem gelijkwaardig is aan NEN 4400. Een certificering wordt als gelijkwaardig beschouwd wanneer deze aantoonbaar voldoet aan dezelfde doelen, normen en kwaliteitsborgingsseisen die binnen de originele certificeringen (ISO 9001 en NEN 4400) gelden. Opdrachtgever beoordeelt de daadwerkelijke gelijkwaardigheid gebaseerd op hetgeen dat door inschrijver ingediend wordt.
	Offerteaanvraag	30	5.3.1	Er staat dat beoordeeld wordt op: De mate waarop de aanpak aansluit op de visie en doelstelling van deze aanbesteding + De mate waarop de aanpak blijk geeft van uw bekendheid met onze visie, werking en de doelstellingen. In de leidraad staat niets over de visie van de gemeente Veendam en haar specifieke doelstellingen. Kunt u ons voorzien van de meest recente informatie daaromtrent waarop we ons voorstel kunnen schrijven?	De genoemde informatie die we nodig hebben om ons voorstel op te baseren, ontbreekt in aanbestedingsdocumenten.	De doelstelling van de opdrachtgever voor deze aanbesteding is om met de inkoop van mobiliteitsdienstverbanden een effectief en sociaal verantwoord werk-naar-werkbeleid uit te voeren. Het doel is medewerkers te ondersteunen bij het vinden van duurzaam en passend werk buiten de organisatie, door middel van een extern dienstverband, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden. Hiermee wil opdrachtgever de duurzame inzetbaarheid van medewerkers versterken.
3						
4						

5	Programma van eisen	2	13	Indien tijdens de begeleiding blijkt dat de medewerker zijn/haar kansen vergroot op een structurele dan wel tijdelijke/passende functie vergroot door middel van scholing, doet de begeleiding hiervoor een schriftelijk verzoek inclusief kosten en onderbouwing bij de opdrachtgever. Vraag: Op pagina 27 van de offerteaanvraag onder 5.2.1 staat vermeld dat de omrekenfactor alle overige kosten (ook opleidingskosten) omvat en er geen additionele kosten in rekening worden gebracht. Kunt u dit toelichten?	We maken uit de tekst van het PVE op dat er wel mogelijkheid is in een later stadium, ten tijde van de begeleiding, nog opleidingsbudget te kunnen aanvragen tijdens het traject. We willen graag weten of we dat goed begrijpen.	Opdrachtgever maakt afspraken met de vertrekkende werknemer. Tijdens de onderhandelingen wordt vaak een opleidingsbudget afgesproken voor de medewerker. Opdrachtgever gaat er echter wel vanuit dat de instrumenten, zoals benoemd in eis 6 van het Programma van Eisen, in de omrekenfactor zijn opgenomen.
	Programma van eisen	3	27, 28, 29, 30	Het plan van aanpak dient te worden goedgekeurd door de opdrachtgever. Kunt u aangeven welk doel u daarmee voor ogen heeft. Op het moment dat de werknemer bij ons in dienst is, hanteren wij de AVG voor onze medewerker, wat impliceert dat we enkel de voormalig werkgever informeren of de medewerker voldoet aan de inspanningsverplichting. Kunt u daarmee akkoord gaan.	In de aanbestedingsstukken wordt gevraagd om rapportage aan de opdrachtgever op het moment dat de medewerker bij ons in dienst is. Gezien de geldende privacywetgeving (AVG) en onze verantwoordelijkheid om zorgvuldig met persoonsgegevens om te gaan, rapporteren wij niet over individuele medewerkers aan hun voormalig werkgever. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich vrij en veilig voelen om een traject bij ons te doorlopen. Daarom hanteren wij de volgende werkwijze: •Transparantie richting de medewerker: de medewerker zelf is eigenaar van de informatie die hij of zij wenst te delen met de oud-werkgever. •Verantwoording richting opdrachtgever: in plaats van persoonsgebonden informatie ontvangt de opdrachtgever periodiek een geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage over aantallen, doorlooptijden en resultaten. Zo blijft de opdrachtgever goed geïnformeerd, zonder dat de privacy van de medewerker wordt geschonden. •Communicatie met de nieuwe werkgever (indien van toepassing): rapportage en afstemming vinden uitsluitend plaats met de medewerker en de partij bij wie de medewerker in dienst treedt. Op deze manier waarborgen wij de AVG-compliance, beschermen wij de positie van de medewerker en blijven wij tegelijkertijd voldoen aan de behoefte van de opdrachtgever om inzicht te hebben in de voortgang en resultaten.	Opdrachtgever verwacht voor de indienststelling van de werknemer een plan van aanpak te ontvangen, waarin in grote lijnen is uitgewerkt wat het traject zal zijn dat de werknemer gaat doorlopen. Overname van het dienstverband zal pas plaatsvinden indien opdrachtgever zich kan vinden in het door u aangeleverde plan van aanpak. Wanneer de werknemer bij opdrachtgever uit dienst is getreden en bij opdrachtnemer in dienst is getreden, verwachten zij voortgangsrapportages te ontvangen, conform eis 28 van het Programma van Eisen.
	Programma van eisen	4	36	U spreekt over een succesfee voor de medewerker van 10%. Wij zijn gewend de medewerker een succesfee van 30% toe te kennen. Vraag 1. Bent u daarmee akkoord. Dat kan betekenen dat we lager scoren op de succesfee voor de opdrachtgever. Vraag 2. Neemt u een hogere beloning voor de medewerker mee in de puntentelling van de succesfee en maakt u dat onderdeel van het prijsformulier?	De succesfee voor de medewerker kan een stimulans zijn voor de medewerker. We willen deze graag goed belonen voor zijn/haar inspanningen. Wij vinden dat goed werkgeverschap.	Vraag 1: Nee, Niet akkoord. Dit zou ongelijkheid in de inschrijvingen met zich meebrengen. Vraag 2: Nee, niet akkoord.