

Bijlage 7 Format voor het stellen van vragen

Aanbestedende dienst:	Ons Middelbaar Onderwijs
	via TenderNed - via berichten



Inschrijver (bedrijfsnaam):	Antwoorden NVI 2
Datum:	13-4-2026

Vraag	Document	Hoofdstuk/ paragraaf	Pagina	Vraag / Opmerking	Antwoorden
1	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 8	1	Indien binnen de beschikbare budgettaire kaders keuzes gemaakt moeten worden, waar ligt voor OMO de prioriteit: a) dataverzameling, b) analyse en rapportage, c) activatie en begeleiding van teams en leidinggevendens?	In de ogen van de aanbestedende dienst geldt dat de onderdelen dataverzameling (a) en analyse en rapportage (b) altijd volledig op orde moeten zijn om überhaupt tot een zorgvuldige en effectieve activatie (c) te kunnen komen. Zonder betrouwbare data en een gedegen duiding daarvan is begeleiding van teams en leidinggevendens immers niet zinvol.
2	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 10	1	OMO geeft aan dat de aansluiting op HR-instrumenten momenteel beperkt is en dat integraties (bijv. met AFAS) nog in ontwikkeling zijn. In hoeverre verwacht OMO dat de opdrachtnemer actief bijdraagt aan het leggen van verbanden tussen onderzoeksdata en HR-indicatoren zoals verzuim en verloop?	De aanbestedende dienst verwacht niet dat de opdrachtnemer actief bijdraagt aan het leggen van verbanden tussen onderzoeksdata en HR-indicatoren zoals verzuim en verloop. Dit valt buiten de scope van de opdracht en ligt primair bij de aanbestedende dienst zelf. Indien de opdrachtnemer hierin desgevraagd faciliterend kan meedenken of adviseren, wordt dit als een pre beschouwd, maar het is geen vereiste binnen de opdracht.
3	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 25	2	"Wat is voor OMO het primaire doel van themaonderzoeken: verdieping van inzichten, of directe sturing op interventies?"	Verdieping van inzicht op thema's.
4	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 40	3	OMO geeft aan dat het medewerkersonderzoek moet bijdragen aan eigenaarschap en teamontwikkeling. Hanteert OMO concrete minimale verwachtingen ten aanzien van de opvolging van onderzoeksresultaten (bijv. verplichte teamdialogen, actieplannen of evaluatiemomenten)? Zo ja, welke?	In de huidige situatie wordt geadviseerd aan scholen om in elk team de dialoog te voeren en hierbij actieplannen te vormen. Dit lijkt de aanbestedende dienst een minimale vereiste voor een goede opvolging van de resultaten. De aanbestedende dienst gaat er verder vanuit dat opdrachtnemer de aanbestedende dienst adviseert in wat zij ziet als de beste manier voor opvolging van de onderzoeksresultaten.
5	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 42	3	In de Nota van Inlichtingen geeft OMO aan dat extra ondersteuning richting leidinggevendens gewenst is, met name gericht op activatie en het faciliteren van opvolging, terwijl de huidige opkomst en betrokkenheid niet optimaal is. Kunt u aangeven in hoeverre OMO het activeren van leidinggevendens en teams ziet als verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer versus een interne verantwoordelijkheid van management en HR?	De aanbestedende dienst verwacht van opdrachtnemer dat zij ondersteunende en adviserende rol heeft in de activatie door middel van het bieden van handvaten aan leidinggevendens en HR. De uiteindelijke verantwoordelijkheid van activatie ligt bij de aanbestedende dienst (management & HR).
6	1e NvI Totaaloverzicht	Vraag 115	9	OMO geeft aan vast te houden aan artikel 7.5 AIV, waarbij volumewijzigingen geen aanleiding geven tot prijsaanpassing. Kunt u toelichten in hoeverre OMO verwacht dat inschrijvers dit risico volledig verdisconteren in hun inschrijving, en hoe dit zich verhoudt tot het streven naar een optimale prijs-kwaliteitverhouding?	De aanbestedende dienst verduidelijkt dat volumewijzigingen gedurende de looptijd van de overeenkomst geen aanleiding geven tot prijsaanpassing, conform artikel 7.5 van de AIV. Als uitgangspunt geldt het aantal medewerkers zoals vastgesteld bij de start van het medewerkersonderzoek aan het begin van het betreffende jaar. Dit aantal is leidend voor de uitvoering en facturatie binnen dat jaar. Van inschrijvers wordt verwacht dat zij eventuele fluctuaties in het aantal medewerkers, zowel naar boven als naar beneden, verdisconteren in hun inschrijfprijs. Dit maakt onderdeel uit van het ondernemersrisico dat inherent is aan deze opdracht.

7	Aanbestedingsleidraad	1.5 / PvE E17	6 / 2	In de 1e NvI (antwoord 82) geeft u aan dat een panelonderzoek niet volstaat als VO-benchmark en dat u een benchmark verwacht met een substantieel aantal VO-deelnemers. Kunt u nader specificeren wat u onder 'substantieel' verstaat? Is er een minimaal aantal organisaties of respondenten dat u als ondergrens hanteert voor de representativiteit van de benchmark?	Met 'substantieel' bedoelt de aanbestedende dienst dat de benchmark gebaseerd moet zijn op een voldoende grote en diverse groep VO-organisaties om betrouwbare en representatieve vergelijkingscijfers te kunnen bieden. De aanbestedende dienst hanteert daarbij geen strikt minimumaantal, maar verwacht dat de benchmark in elk geval bestaat uit meerdere VO-instellingen én een ruime hoeveelheid respondenten per instelling, zodat uitschieters of individuele organisaties niet onevenredig zwaar doorwegen in het totaalbeeld. De gegadigde dient aannemelijk te maken dat de omvang en samenstelling van de benchmark statistisch robuuste vergelijkingen mogelijk maken en representatief zijn voor het voortgezet onderwijs als sector. Dit is voor de aanbestedende dienst essentieel, omdat een valide benchmark de basis vormt voor een juiste interpretatie van de uitkomsten.
8	Aanbestedingsleidraad	1.5 Gewenste situatie	6	U geeft aan dat het onderzoek korter dient te zijn dan de huidige 65 vragen. In de 1e NvI (antwoord 14) geeft u aan dat de maximale lengte nog niet is vastgesteld. Staat OMO open voor een methodiek waarbij met een significant kortere vragenlijst (bijv. 3-10 kernvragen) dezelfde of betere diepte aan inzichten wordt bereikt, mits de methodiek wetenschappelijk onderbouwd is en de benodigde stuurinformatie oplevert?	Ja, mits aan de andere eisen uit eis E12 wordt voldaan.
9	Aanbestedingsleidraad / 1e NvI	1.5 / Antwoord 25	6	U geeft aan dat themaonderzoeken centraal worden vastgesteld en dat scholen de keuze krijgen om deel te nemen. In de 1e NvI (antwoord 25) geeft u aan dat het deelnemersaantal lastig te voorspellen is. Kunt u een indicatie geven van het verwachte deelnemersaantal per themaonderzoek (bijv. 30%, 50% of 80% van de scholen)? Dit is relevant voor een realistische prijsstelling.	Voor de aanbestedene dienst is het op dit moment lastig om een betrouwbare schatting te geven van het verwachte deelnemersaantal per themaonderzoek, aangezien deze werkwijze nieuw is voor onze organisatie. De verwachting is dat niet alle scholen zullen deelnemen, maar dat wel een substantieel deel van de scholen per jaar aan één van de aangeboden thema's zal deelnemen. De mate van deelname zal afhankelijk zijn van het gekozen thema en de mate waarin dit aansluit bij de context, actualiteit en behoeften van de individuele school. Als zeer globale en indicatieve schatting kan worden gedacht aan deelname van ongeveer 40% van de scholen per themaonderzoek. Deze indicatie moet echter nadrukkelijk worden gezien als een zeer ruwe inschatting. De daadwerkelijke deelname kan zowel hoger als lager uitvallen, afhankelijk van de praktijk. Aan deze schatting kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.
10	Bijlage 6 - Prijzenblad / Aanbestedingsleidraad	1.5 / Prijzenblad	6 / Bijlage 6	Het prijzenblad hanteert 7.400 medewerkers als basis. De leidraad geeft aan dat de Raad van Bestuur, rectoren, externen en stagiaires worden uitgesloten. Wordt de abonnementsprijs gefactureerd op basis van het aantal medewerkers dat daadwerkelijk wordt uitgenodigd voor het onderzoek, of op basis van het totale personeelsbestand? En geldt dezelfde prijs per medewerker ook voor de deelnemers aan themaonderzoeken en het instroomonderzoek?	Als aanvulling op de antwoorden op vraag 8 en 55 NvI 1, wordt verduidelijkt dat de abonnementsprijs wordt gefactureerd op basis van het aantal medewerkers dat daadwerkelijk wordt uitgenodigd voor het organisatiebredeonderzoek. Er geldt één prijs per medewerker per jaar, waarbij het themaonderzoek en instroomonderzoek ook in deze prijs vallen.

11	Aanbestedingsleidraad	3.3 Geschiktheidseisen	21	In de 1e NvI (antwoord 58) geeft u aan dat bij het ontbreken van een ISO 9001-certificaat gelijkwaardige maatregelen aangetoond kunnen worden. We zijn ISO 27001 gecertificeerd, wat een strenger managementsysteem betreft dat tevens kwaliteitsborging, interne audits, procesbeheersing en continue verbetering omvat. Kunt u bevestigen dat een ISO 27001-certificering in combinatie met documentatie over interne kwaliteitsprocessen als gelijkwaardig wordt beschouwd?	<p>De aanbestedende dienst merkt op dat een ISO 27001-certificering niet als gelijkwaardig wordt beschouwd aan een ISO 9001-certificering. ISO 27001 richt zich primair op informatiebeveiliging, terwijl ISO 9001 ziet op kwaliteitsmanagement in bredere zin, waaronder procesbeheersing, klantgerichtheid en continue verbetering van de dienstverlening.</p> <p>Een ISO 27001-certificaat vervangt derhalve niet automatisch een ISO 9001-certificaat. Indien een inschrijver niet beschikt over een ISO 9001-certificering, dient deze met aanvullende documentatie aan te tonen dat sprake is van een gelijkwaardig kwaliteitsmanagementsysteem.</p> <p>Het overleggen van uitsluitend een ISO 27001-certificaat zonder nadere onderbouwing van het kwaliteitsmanagementsysteem, bijvoorbeeld in de vorm van een kwaliteitshandboek en bijbehorende processen, wordt door de aanbestedende dienst niet als voldoende beschouwd.</p>
12	Aanbestedingsleidraad	4.1 - Subgunningscriterium 1	23	Bij 'Stimuleren van eigenaarschap' en 'Ondersteunend aan teamontwikkeling' vraagt u hoe de opdrachtnemer leidinggevendend activeert. In de 1e NvI (antwoord 42) geeft u aan dat online bijeenkomsten de interactie beperken. Staat OMO open voor een aanpak waarbij opvolging ook wordt gefaciliteerd via het platform zelf (bijv. automatische triggers, actiegerichte notificaties), naast de reguliere trainingen en webinars?	Ja, het is aan opdrachtnemer bij de gunningscriteria om aan te geven wat zij bij de uitvoering van de aanbestedende dienst en haar dienstverlening vindt passen.
13	Aanbestedingsleidraad	4.1 - Subgunningscriterium 3	25	Bij de presentatie/demonstratie vraagt u inzicht in de inzet van AI of geautomatiseerde analyse tools voor de verwerking en analyse van open antwoorden. Kunt u verduidelijken of u hierbij primair doelt op het categoriseren/labelen van open antwoorden, of ook op het genereren van samenvattingen, sentimentanalyses of aanbevelingen op basis van de open feedback?	Het staat de gegadigde vrij om het volledige spectrum van beschikbare AI-toepassingen te tonen. De aanbestedende dienst vindt het belangrijk om te kunnen beoordelen welke oplossingen bijdragen aan betrouwbare, transparante en goed onderbouwde analyses van open antwoorden.
14	Aanbestedingsleidraad	4.1 - Subgunningscriterium 3	25	Voor de demonstratie/presentatie is 30 minuten inhoudelijke tijd beschikbaar. Verwacht u dat de inschrijver in die 30 minuten zowel de dashboards live demonstreert als een presentatie geeft over de aanpak, of heeft OMO een voorkeur voor de verdeling van de tijd tussen live demo en presentatie?	De aanbestedende dienst verduidelijkt dat de invulling van de beschikbare tijd vrij is. Het is aan de inschrijver om een evenwichtige en duidelijke verdeling te maken tussen de demonstratie en de presentatie, zodat de beoordelingscommissie zich een goed en volledig beeld kan vormen.
15	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E5, E7, E11	1-2	Kunt u een indicatie geven van het gemiddelde verwachte jaarlijks benodigde consultancyvolume per school of per HR#adviseur om te voldoen aan de in het PvE beschreven ondersteuning?	E5 en E7 zien toe op advisering en ondersteuning op organisatieniveau, waarbij met het projectteam wordt geschakeld. In de huidige situatie schakelen HR-adviseurs van de scholen niet direct met opdrachtnemer. Voor E11 wordt verwacht dat opdrachtnemer een inschatting maakt op basis van de wensen in de aanbestedingsleidraad en vraag 8 van de NvI 1.
16	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E7	1	Kunt u nader specificeren welke activiteiten OMO verstaat onder de in E7 benoemde 'expertise en consultancy zonder meerwerk', zodat wij deze volledig kunnen opnemen binnen de vaste dienstverlening (bijv. advies vragenlijst, communicatie, opvolging, responsbevordering, rolverdeling, sociale veiligheid)? Daarnaast verzoeken wij OMO te verduidelijken welke activiteiten standaard binnen de basisdienstverlening vallen en welke als meerwerk worden beschouwd, zoals workshops op locatie, interventiebegeleiding, maatwerkanalyses of aanvullende people#analytics (bijv. koppeling met verzuim# of verloofdata).	Voor het antwoord wordt verwezen naar vraag 8 in Nota van Inlichtingen 1.

17	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E7	1	Verwacht OMO dat de opdrachtnemer ook ondersteuning biedt bij interventies zoals cultuurontwikkeling, leiderschapsontwikkeling of teamverbetertrajecten, en zo ja: binnen de scope van de opdracht of wordt dit gezien als meerwerk?	Dit maakt geen onderdeel uit van de scope van de opdracht. Indien hier binnen de opdracht alsnog behoefte aan ontstaat, wordt dit aangemerkt als meerwerk.
19	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E11	2	Op welke wijze borgt OMO dat de inzichten uit het medewerkersonderzoek op school- en teamniveau daadwerkelijk leiden tot opvolging, duurzame verbeteracties en blijvende impact binnen de HR# en kwaliteitscyclus?	In de huidige situatie wordt geadviseerd aan scholen om in elk team de dialoog te voeren en hierbij actieplannen te vormen. Daarnaast wordt op schoolniveau door de schoolleiding gekeken naar de verbeterpunten en trojspunten op schoolniveau. De opvolging in de praktijk verschilt per school, sommige scholen brengen de actiepunten gericht samen en bedden de acties in binnen de HR & Kwaliteitscyclus, bij andere scholen is meer versnippering. De wens van de aanbestedende dienst is om hier in de toekomst meer één lijn in te volgen, met advies van opdrachtnemer.
20	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E12	2	Ziet OMO de mogelijkheid om het instroomonderzoek (voor nieuwe medewerkers) gelijktijdig met het jaarlijkse medewerkersonderzoek uit te zetten, door aanvullende instroomvragen toe te voegen voor nieuwe medewerkers? Of beschouwt OMO het instroomonderzoek als een zelfstandig onderzoeksmoment?	Dit is een optie. Een zelfstandig onderzoeksmoment is ook een optie. De aanbestedende dienst kent jaarlijks de grootste instroom van medewerkers in augustus.
21	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E12	2	Kunt u aangeven voor welke doelgroepen de resultaten van het instroomonderzoek bedoeld zijn (bijv. HR, bestuur, schoolleiding) en welke vorm van opvolging en besluitvorming OMO hierbij verwacht?	HR en schoolleiding voor de resultaten op schoolniveau en HR en RvB op organisatieniveau, met de focus op het verbeteren van het onboardingsproces bij de school & de aanbestedende dienst.
22	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E12	2	Is er een eis aan de vorm van de vragenbibliotheek? Moet dat een overzicht zijn die via systeem/een portal beschikbaar is? Of mag het ook een los digitaal document zijn? Zijn er eisen aan de vorm/functionaliiteit van de vragenbibliotheek?	De aanbestedende dienst stelt hier geen eisen aan, mits het functioneel is.
23	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E14 & E25	2-3	Tot welk niveau binnen de organisatie verwacht OMO dat wij actief ondersteunen bij de implementatie en actievorming (organisatie-, scholengroep-, school-, teamniveau)? En hoe ziet OMO hierbij de rolverdeling tussen opdrachtnemer en interne leidinggevers/HR?	Voor de implementatie wordt geschakeld met het projectteam op organisatieniveau. In de huidige situatie schakelen HR-adviseurs van de scholen niet direct met opdrachtnemer. De HR-adviseurs op de scholen kunnen wel een passende rol krijgen bij de implementatie. De daadwerkelijke actievorming op school ligt op school en teamniveau. Hierbij verwacht de aanbestedende dienst van opdrachtnemer dat zij een ondersteunende en adviserende rol heeft in de activatie door middel van het bieden van handvaten aan leidinggevers en HR. Voor de actievorming op organisatieniveau verwacht de aanbestedende dienst een concreet advies van opdrachtnemer in de vorm van een presentatie conform eis E25.
26	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E17	2	Kunt u specificeren welke eisen OMO hanteert t.a.v. de maximale leeftijd van benchmarkdata?	De aanbestedende dienst hanteert als uitgangspunt dat benchmarkdata zo actueel mogelijk dient te zijn. De gebruikte benchmarkdata mag op het moment van inzet in beginsel niet ouder zijn dan twee jaar. Indien recentere data aantoonbaar niet beschikbaar is, kan hiervan gemotiveerd worden afgeweken, mits de opdrachtnemer onderbouwt dat de gebruikte benchmarkdata nog representatief en geschikt is voor valide vergelijkingen op organisatieniveau.
24	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E17	2	Kan OMO aangeven in hoeverre zij zelf VO#branchebenchmarkdata beschikbaar kan stellen, zodat deze door ons kan worden geïntegreerd in het onderzoeksplatform en gebruikt voor valide vergelijkingen op organisatieniveau? (Bijvoorbeeld vanuit enkel voor VO beschikbare bronnen of branche analyses)	Het is een eis dat de opdrachtnemer zelf zorgdraagt voor het beschikbaar stellen van relevante VO-branchebenchmarkdata ten behoeve van het onderzoeksplatform. De aanbestedende dienst stelt deze data niet ter beschikking. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het organiseren, integreren en gebruiken van geschikte benchmarkgegevens, en dient te waarborgen dat deze data valide vergelijkingen op organisatieniveau mogelijk maakt.

25	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E17	2	Gaat OMO akkoord met het gebruik van gevalideerde, openbare en betrouwbare VO-bronnen ter aanvulling op beschikbare benchmarkdatasets?	Ja, de aanbestedende dienst gaat akkoord met het gebruik van gevalideerde, openbare en betrouwbare VO-bronnen ter aanvulling op beschikbare benchmarkdatasets. Hierbij geldt dat de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de kwaliteit, actualiteit en geschiktheid van de gebruikte bronnen, zodat valide vergelijkingen op organisatieniveau gewaarborgd zijn.
29	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E24 & E8	1-3	Kunt u aangeven welke communicatiekanalen OMO inzet of verwacht in te zetten voor responsverhoging binnen het medewerkersonderzoek, naast de e#mailcommunicatie zoals genoemd in E29? En in hoeverre verwacht OMO dat de opdrachtnemer aanvullende communicatievormen (bijv. intranet, video's of campagne#materialen) ondersteunt of aanlevert?	De aanbestedende dienst gebruikt haar organisatiebrede intranet en de organisatiebrede nieuwsbrief. Op het organisatiebrede intranet kunnen zowel de gehele organisatie als deelgroepen (bv HR, leidinggevenden, rectoren) apart worden bericht. Op schoolniveau worden (naar schoolbehoefte) ook schoolleiden communicatiekanalen ingezet, zoals e-mail, eigen nieuwsbrief, eigen intranet of teamskanaal. De aanbestedende dienst verwacht minimaal dat voorbeeldteksten worden aangeleverd die op deze kanalen kunnen worden ingezet, en ziet graag meer input hierop bijvoorbeeld in de vorm van video's of campagnematerialen, als deze responsverhogend werken naar ervaring van opdrachtnemer.
27	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E17	2	Mocht marktbrede VO#benchmarkdata beperkt beschikbaar blijken, staat OMO dan open voor een gefaseerde opbouw van de benchmark in het eerste contractjaar, mits deze voldoet aan de minimale eisen uit het PvE?	Ja, de aanbestedende dienst staat open voor een gefaseerde opbouw van de benchmark in het eerste contractjaar, indien marktbrede VO-benchmarkdata beperkt beschikbaar blijkt. Voorwaarde hierbij is dat vanaf de start wordt voldaan aan de minimale eisen zoals opgenomen in het Programma van Eisen (PvE). De opdrachtnemer blijft verantwoordelijk voor het tijdig realiseren van een volwaardige en representatieve benchmark, passend bij de doelstellingen van het onderzoek.
28	Bijlage 1 - Programma van Eisen	E17	2	De benchmark dient betrekking te hebben op hoofdvragen en eNPS (antwoord 83). Verwacht u dat de benchmarkvragen exact dezelfde formulering hebben als de vragen in het OMO-onderzoek, of is het voldoende dat de benchmark betrekking heeft op dezelfde thema's (bijv. werkplezier, werkdruk, eNPS) ook als de exacte vraagstelling afwijkt?	De aanbestedende dienst stelt als eis dat de benchmark gebaseerd is op vragen met een identieke formulering als de vragen in het OMO-onderzoek, in ieder geval voor de hoofdvragen en eNPS. Dit om de onderlinge vergelijkbaarheid en validiteit van de uitkomsten volledig te waarborgen. Indien hiervan wordt afgeweken, dient de opdrachtnemer dit vooraf expliciet af te stemmen met de aanbestedende dienst en de impact op de vergelijkbaarheid en validiteit deugdelijk te onderbouwen.

18	Bijlage 1 – Programma van Eisen	E8	1	Om te zorgen voor een gezonde respons en mensen te stimuleren het onderzoek in te vullen werken wij graag met een gedeelde donatie aan een goed doel met relatie tot de branche van de organisatie (Save the Children, Stichting Jarige Job). In hoeverre kunnen jullie een donatie per respondent ondersteunen (bijv. €1,- per ingevuld onderzoek, €0,50,- inleg door OMO & €0,50,- door uitvoerende partij).	De aanbestedende dienst is van mening dat het in deze fase van de aanbesteding nog te vroeg is om hierover een standpunt in te nemen. De aanbestedende dienst zal dit onderwerp na definitieve gunning bespreken met de gecontracteerde opdrachtnemer.
30	Bijlagen 4 (OVK), 5 (AIV), 7 (NvI) en 9 (VO)	Artikelen 7.2 en 10-11 AIV en 13 VO	3, 6, 9-10	We hebben het antwoord op vraag 106 van de NvI gelezen en begrijpen OMO's wens voor adequate bescherming. De combinatie van boetes (€250/dag, max 10% opdrachtwaarde), vrijwaringen én onbeperkte aansprakelijkheid boven onze verzekeringsdekking (€2,5M) creëert echter een niet-verzekerbare risico dat wij niet kunnen dragen. Begrijpen we goed uit het antwoord (nu het gaat over de boetes en vrijwaringen), dat akkoord is om indirecte schade uit te sluiten? Kunnen we daarnaast een compromis overeenkomen waarbij aansprakelijkheid gemaximeerd wordt op het door de verzekering uit te keren bedrag en de vrijwaring alleen geldt voor IE-inbreuken (dit is verzekerbare) en boetes niet cumulatief gelden met de schadevergoeding?	Nee, de aanbestedende dienst gaat hiermee niet akkoord. In de van toepassing zijde AIV is al voorzien in een gestaffelde en gemaximaliseerde aansprakelijkheidsregeling die gerelateerd is aan de omvang van de opdracht. Daarbij is opdrachtnemer, gelet op artikel 7, eerste lid, alleen aansprakelijk voor directe schade (en dus niet voor indirecte schade). Dit geldt ook voor de vrijwaring, niet voor de boete. De voorgestelde verdere beperking biedt onvoldoende dekking voor de risico's die samenhangen met de uitvoering van de opdracht. De aanbestedende dienst gaat er ook niet mee akkoord dat boetes en schadevergoeding niet cumulatief gelden. Beide dienen immers een ander doel. De boetebepaling is bedoeld als prikkel tot tijdige en juiste nakoming van de opdracht. De bepalingen omtrent aansprakelijkheid hebben als doel OMO te beschermen tegen schade gelden door een tekortkoming in de nakoming.
31	Bijlage (4) (OVK) en 7 (NvI)	N/A	N/A	We hebben het antwoord op vraag 112 gelezen en begrijpen dat de aanbestedingsstukken leidend zijn. Deze stukken bevatten echter geen specifieke SLA-bepalingen over uptime, toegestane onderbrekingen en beschikbaarheidsgaranties. Dit creëert onduidelijkheid en resulteert in aansprakelijkheidsrisico's. Is OMO akkoord om SLA bepalingen overeen te komen in aanvulling op de aanbestedingsstukken, waaronder: (i) uptime garantie: 99,5% beschikbaarheid (per maand); (ii) toegestane onderbrekingen: gepland onderhoud (48u vooraankondiging), noodsituaties en force majeure en (iii) geen aansprakelijkheid voor onderbrekingen buiten redelijke controle? Dit zou voor beide partijen duidelijkheid geven en beschermt ons bij toegestane onderbrekingen.	De aanbestedende dienst neemt de SLA bepalingen niet over maar kan wel bevestigen dat onderbrekingen die plaatsvinden binnen de door opdrachtnemer beschreven randvoorwaarden voor opdrachtgever acceptabel zijn en niet leiden tot aansprakelijkheid.
32	Bijlagen 5 (AIV) en 7 (NvI)	Artikel 7.5 AIV		We hebben het antwoord op vraag 115 gelezen en begrijpen dat OMO wil vasthouden aan artikel 7.5 AIV. Graag lichten we ons verzoek verder toe. We doen bij aanvang aanzienlijke investeringen (onboarding, platformconfiguratie, capaciteit) op basis van de contractwaarde en 4-jarige looptijd. Zonder bescherming bij volumedaling lopen we een onevenredig investeringsrisico. Zou OMO ermee akkoord zijn om in het artikel toe te voegen dat indien en voor zover het gaat om een afname van meer dan 20%, bij het overeenkomen van de aangepaste prijs daarmee rekening wordt gehouden?	Nee, de aanbestedende dienst gaat hiermee niet akkoord. De aanbestedende dienst houdt vast aan artikel 7.5 AIV.
33	Bijlagen 5 (AIV) en 7 (NvI)	Artikel 8.3	5	We begrepen uit het antwoord op vraag 116 dat OMO niet akkoord is met jaarlijkse vooruitbetaling van de diensten. Voor SaaS-dienstverlening is vooruitbetaling marktstandaard, omdat OMO gedurende de gehele periode toegang heeft tot het platform. Betaling achteraf past niet bij een abonnementsmodel. Zou OMO akkoord kunnen gaan met een middenweg waarbij we per kwartaal vooruit factureren?	De aanbestedende dienst handhaaft artikel 8 AIV, nu dit bij de aanbestedende dienst de gebruikelijke en wenselijke betalingsvoorwaarden zijn.

34	Bijlagen 5 (AIV) en 7 (NvI)	Artikel 8.4 en 8.5	5	<p>We begrijpen dat OMO de continuïteit van de diensten wil waarborgen. Tegelijkertijd betekent het feit dat opschorting niet wederkerig is, dat wij bij structurele wanbetaling zouden moeten blijven leveren totdat een procedure in gestart. Zouden we hier een middenweg kunnen vinden waarbij we alleen kunnen opschorten bij een ernstige tekortkoming na ingebrekestelling met een hersteltermijn van min. 14 dagen?</p>	Nee, de aanbestedende dienst gaat hiermee niet akkoord. De bepaling is opgenomen in verband met de continuïteit van de uitvoering van de opdracht. Opdrachtnemer behoudt daarbij de gebruikelijke rechtmiddelen om betaling af te dwingen.
35	Bijlage 8 (NvI) en 9 (VO)	Artikel 5		<p>Het antwoord op vraag 129 is niet helemaal duidelijk. Graag lichten we toe waarom het gaat om gepseudonimiseerde gegevens: Anonimisering van de gegevens voordat zij gebruikt worden voor de benchmark is feitelijk niet mogelijk. De reden voor het bewaren van de gegevens in gepseudonimiseerde vorm is dat er bij anonimisering vanaf het begin geen onderzoek kan plaatsvinden: De medewerkers moeten persoonlijk worden uitgenodigd voor het onderzoek, want de antwoorden moeten herleidbaar zijn naar de persoon zodat bij het inloggen zijn/haar antwoorden kunnen worden ingezien en/of gewijzigd worden.</p> <p>De benchmark resultaten die wij publiceren zijn uiteraard anoniem. Wij zullen nooit iets publiceren dat direct tot de organisatie of haar medewerkers herleidbaar is. Kunt u bevestigen dat wij gepseudonimiseerde en geaggregeerde data mogen gebruiken voor trendanalyses en benchmarks, mits:</p> <p>Data is gepseudonimiseerd (geen directe herleidbaarheid) Data is geaggregeerd (min. 5 respondenten per groep) Wij implementeren passende technische en organisatorische waarborgen Wij kwalificeren als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke voor dit gebruik</p> <p>En dat deze bepaling in de Verwerkersovereenkomst wordt opgenomen zoals in de huidige overeenkomst?</p>	Ja, de aanbestedende dienst gaat hiermee akkoord.