

1e Nota van Inlichtingen
Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid
Zaaknummer: 31216656
Datum: 29-05-2026

Ref. Nr.	Perceel	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Referentie bij kerncompetentie 2	Wij begeleiden bij meerdere organisaties medewerkers naar een andere structurele functie, in het kader van reorganisaties. Dit zijn vaak groepen van tussen de 15 en 30 medewerkers per organisatie. Kunt u de eis van 150 medewerkers bij 1 organisatie laten vervallen en hier de mogelijkheid geven om meerdere opdrachtgevers aan te mogen geven en het aantal te verlagen naar 100.	De geschiktheidseisen van perceel 2 zijn heroverweging gewijzigd. De gewijzigde geschiktheidseisen zijn te vinden in het gerectificeerde Beschrijvend Document gepubliceerd op TenderNed 26-05-2026. Zie ook het antwoord op vraag 98 en 99.
2	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Proces-verbaal	De opening van de kluis is niet openbaar. Kan de aanbestedende dienst een proces-verbaal toesturen aan inschrijvers waarin alle inschrijvende partijen worden benoemd?	Alle Inschrijvers ontvangen een proces-verbaal van Inschrijving op een door Aanbester te bepalen moment nadat de kluis is geopend.
3	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	UEA	In de aanbestedingsdocumenten is een UEA-formulier als bijlage 1 opgenomen. Tegelijk biedt TenderNed de mogelijkheid om het UEA digitaal te genereren en in te vullen. Kunt u bevestigen dat Inschrijver het via de TenderNed tool gegenereerde UEA rechtsgeldig mag gebruiken in plaats van het bijgevoegde UEA-bestand? Dit voorkomt dubbele invoer en vermindert foutgevoeligheid, terwijl alle gevraagde informatie identiek wordt aangeleverd. Wanneer de via de TenderNed-tool gegenereerde UEA niet ingevuld wordt, krijgt de Inschrijver bij het versturen van de Inschrijving namelijk een foutmelding te zien.	U kunt van zowel van de TendereNed-wizzard tool als de UEA-formulieren (bijlage 1) gebruik maken. Om mogelijke foutmeldingen tijdens de Inschrijving te voorkomen is het gebruik van de TenderNed-wizzard tool aanbevolen en deze mag rechtsgeldig worden ingediend.
4	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	TenderNed	In TenderNed wordt gevraagd om de prijs in cijfers op te geven. Klopt onze aanname dat we hier '0' mogen invullen omdat het prijzenblad wordt beoordeeld?	In TenderNed is een verplicht veld waarin u een prijs moet opgeven. Vul hier bijvoorbeeld € 0,01- of € 1,- in. Deze fictieve prijs wordt niet beoordeeld. De beoordeling vindt plaats op basis van het ingevulde Prijsinvulformulier en het Inschrijvingsbiljet.
5	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Social Return bij specialistische HR dienstverlening	RWS vraagt een Social Return inzet van ten minste 5 procent van de opdrachtwaarde. Kan RWS concreet maken welke vormen van Social Return passend en toegestaan zijn binnen deze specialistische HR dienstverlening, bijvoorbeeld opleidingsplaatsen, begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, inclusieve werving, pro bono loopbaanondersteuning of samenwerking met sociale partners? In de stukken staat dat opdrachtnemer ten minste 5 procent van de opdrachtwaarde moet inzetten voor Social Return en dat RWS werkt met de Groeituin aanpak, waarin maatwerk en bredere sociale doelstellingen mogelijk zijn.	Voor de invulling van de 5% norm voor Social Return kunnen onder andere de volgende vormen ingezet worden: Plaatsingen (indiensttreding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Inschrijver), inzet van kennis, middelen en expertise, sociaal inkopen, arbeidsontwikkeling (stages, werkervaringsplekken, workshops, trainingen, enz.). De Social Return groeituin van RWS denkt verder graag mee over andere mogelijkheden die Inschrijver potentieel ziet. Zie hierover ook de eisen SR-1 t/m SR-9.

6	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Netwerkspecialist en resultaatdefinitie	Voor de netwerkspecialist staat dat het traject geen maximale looptijd heeft en is afgerond wanneer de medewerker is geplaatst, zelf een andere werkplek heeft gevonden of wanneer opdrachtgever besluit dat het traject stopt. Kan RWS verduidelijken welke inspanningen minimaal van de netwerkspecialist worden verwacht, hoe resultaat wordt vastgesteld en hoe wordt omgegaan met trajecten waarin geen plaatsing wordt gerealiseerd maar wel aantoonbare bemiddeling heeft plaatsgevonden? De stukken geven aan dat de netwerkspecialist actief bemiddelt naar een structurele plek buiten RWS en dat het traject geen maximale looptijd kent.	De netwerkspecialist heeft aantoonbaar de medewerker voorgesteld in zijn of aanverwant relevant netwerk en meerdere (minstens drie) pitches uit laten voeren in relevante netwerkbijeenkomsten. Resultaat = structurele oplossing, een nieuwe structurele functie waar de medewerker naar over gaat. Of de inzet eerder kan stoppen, wordt per traject bekeken. De trajectmanager (opdrachtgever) bepaalt wanneer traject stopt (dit kan bijvoorbeeld bij ziekte, een VSO, opschortende werking door omstandigheden). Dit gaat altijd in overleg met de medewerker en de netwerkspecialist.
7		Prijsbandbreedtes en all-in karakter	RWS hanteert prijsbandbreedtes en geeft aan dat een prijs buiten de bandbreedte leidt tot terzijdelegging. Kan RWS bevestigen welke kosten in de tarieven moeten zijn inbegrepen, waaronder voorbereiding, reistijd, fysieke uitvoering, administratie, gebruik van het klantvolgsysteem, rapportage, overleg, evaluatie en eventuele projectcoördinatie? De stukken bepalen dat prijzen binnen de bandbreedte moeten vallen en dat een prijs buiten de bandbreedte tot terzijdelegging leidt.	De tarieven die RWS hanteert zijn all-in tarieven, in eis PR-1 van het Programma van eisen staat beschreven wat Aanbestedende dienst hieronder verstaat.
8	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Verdeling nadere opdrachten perceel 2	RWS geeft aan dat nadere opdrachten binnen perceel 2 gelijk worden verdeeld tussen de twee opdrachtnemers volgens een 50/50 systematiek, met inachtneming van beschikbaarheid en inzetbaarheid. Kan RWS verduidelijken hoe deze verdeling in de praktijk wordt bewaakt, hoe afwijkingen worden gecorrigeerd en of medewerker of leidinggevende voorkeur invloed kan hebben op de toedeling? In de stukken staat dat nadere opdrachten in perceel 2 gelijk worden verdeeld tussen de gecontracteerde opdrachtnemers op basis van een 50/50 systematiek.	De gelijke verdeling wordt gedaan, gemonitord en bewaakt door de regievoerder van Opdrachtgever. Periodiek komt dit aan de orde in het accountgesprek tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer, waarbij aandacht is voor een goede verdeling van de opdrachtwaarde. In uitzonderlijke gevallen heeft de leidinggevende of medewerker invloed op de toedeling.
9	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Omvang, piekbelasting en onzekerheid door STP	RWS noemt historische aantallen van circa 1.200 talentenscans, 1.200 duidingsgesprekken, 300 loopbaanontwikkeltrajecten en 700 dagdelen loopbaanexpertise per jaar, maar geeft ook aan dat toekomstige afnames onzeker zijn door onder meer HeRA, STP en mogelijke taakstellingen. Kan RWS aangeven welke bandbreedte zij realistisch acht voor piekbelasting per kwartaal en welke opschaaltermijn zij van opdrachtnemers verwacht? De stukken noemen deze historische aantallen en geven aan dat de toekomstige afnames onzeker zijn door interne en externe ontwikkelingen.	Aanbestedende dienst kan hier geen nadere informatie over verstrekken omdat de gevolgen van de toekomstige ontwikkelingen niet bekend zijn. Zie ook https://www.rijkswaterstaat.nl/nieuws/archief/2025/04/rijkswaterstaat-gaat-reorganiseren-om-slagvaardiger-te-worden. Zie eis P2-10 voor het minimale opschaaltermijn. Aanbestedende dienst zal altijd zijn best doen dit nog eerder door te geven indien mogelijk.
10	Talentenscan en Trainingen	Teamprofielen en organisatieprofielen	RWS vraagt om individuele rapportages, teamprofielen en geanonimiseerde organisatieprofielen. Kan RWS nader concretiseren welke minimale functionaliteiten voor teamprofielen en organisatieprofielen vereist zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van exportmogelijkheden, actualisatie bij teamwisselingen, anonimisering, rolrechten en beheer door RWS? In de stukken staat dat opdrachtnemer teamprofielen en geanonimiseerde organisatieprofielen moet kunnen genereren, terwijl RWS juist één uniforme talenttaal wil voor teamontwikkeling en wisselingen in teamsamenstelling.	De geanonimeerde organisatieprofielen staan per abuis in de aanbestedingsstukken; deze worden niet gevraagd. Voor wat betreft minimale functionele eisen voor teamprofielen verlangt Opdrachtgever dat bij teamwisseling in aanloop of gedurende de teamsessies in het kader van talentgericht werken een actualisatie van het teamprofiel verstrekt wordt door Opdrachtnemer.

11	Talentenscan en Trainingen	Scoring aantal talenten bij perceel 1	Bij subgunningscriterium 1 van perceel 1 krijgt een talentenscan met 26 tot en met 35 talenten de maximale score, terwijl 36 tot en met 40 talenten en 41 talenten of meer lager scoren. Kan RWS toelichten waarom een groter aantal talenten lager wordt gewaardeerd en bevestigen dat dit geen verschrijving betreft? De scoringssystematiek kent 10 punten toe aan 26 tot en met 35 talenten, 5 punten aan 36 tot en met 40 talenten en 1 punt aan 41 talenten of meer.	Dit betreft geen verschrijving. Opdrachtgever verwijst naar de toelichting en motivering bij dit subgunningscriterium in Bijlage 4 - P1.
12	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Training van adviseurs perceel 2	RWS vraagt dat adviseurs in perceel 2 bekwaam zijn in het toepassen en duiden van de talentenscan van perceel 1. Kan RWS verduidelijken wanneer een adviseur als bekwaam wordt beschouwd, welke bewijsstukken hiervoor nodig zijn en of een eerder gevolgde of gelijkwaardige training in talentmethodiek kan volstaan? In de stukken staat dat adviseurs in perceel 2 bekwaam moeten zijn in de toepassing van de methode van de talentenscan van perceel 1 en dat training maximaal zes dagdelen duurt.	De adviseurs die opgeleid worden zijn loopbaanadviseurs (zie eis P1-19 in het Programma van eisen). Vakbekwaam wil zeggen dat de adviseur de talenscan en de talentmethode doorgond, en adequaat kan toepassen in een duidingsgesprek, loopbaanontwikkel- en VWNW traject. Opdrachtgever stelt hier geen bewijsstukken voor vast. Een eerder gevolgde of gelijkwaardig training volstaat alleen als dit de gegunde talentscan/methode van perceel 1 is en deze eerder gevolgde training/opleiding nog actueel is en volstaat.
13	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Afhankelijkheid perceel 2 van nog onbekende talentenscan	Voor perceel 2 geldt dat de winnende inschrijvers verplicht zijn te werken met de talentenscan en talentmethode van de winnende inschrijver op perceel 1. Omdat inschrijvers op perceel 2 bij inschrijving nog niet weten welke scan en methode dit zullen zijn, vragen wij RWS te bevestigen dat inschrijvers op perceel 2 in hun kwaliteitsbeantwoording mogen uitgaan van een generieke, methodisch verantwoorde duidingsaanpak, zonder dat zij worden benadeeld doordat de concrete scan op dat moment nog onbekend is. RWS schrijft dat winnaars van perceel 2 verplicht zijn te werken met de talentenscan en methode van perceel 1 en dat dit na gunning niet meer kan worden veranderd.	Aanbesteder bevestigt dat Inschrijvers op perceel 2 in hun kwaliteitsbeantwoording mogen uitgaan van een generieke, methodisch verantwoorde duidingsaanpak, zonder dat zij worden benadeeld doordat de concrete scan op dat moment nog onbekend is.
14	Talentenscan en Trainingen	P1. Uitwerking kwalitatieve gunningscriteria	Om te borgen dat wij onze aanpak volledig en kwalitatief hoogwaardig kunnen onderbouwen, vernemen wij graag of het is toegestaan om per inhoudelijk gunningscriterium het pagina-limiet te verruimen met één aanvullende A4 pagina.	Nee, dat is niet toegestaan. De pagina-limieten blijven gelijk zoals beschreven in bijlage 4 P1 en 4 P2.

15	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Talentgericht vs skillsgericht	In de aanbestedingsstukken wordt een duidelijke keuze gemaakt voor talentgericht werken, waarbij de talentenscan en het bijbehorende duidingsgesprek een centrale rol spelen als basis voor talentontwikkeling, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Wij zien in de markt een aanvullende ontwikkeling richting meer expliciet skillsgericht werken, waarbij vaardigheden (skills) worden ingezet als verbindende factor tussen talentinzicht, loopbaanontwikkeling en concrete ontwikkelinterventies. In deze benadering wordt het inzicht uit scans of analyses doorontwikkeld naar een dynamisch en continu beeld van ontwikkelbare vaardigheden/skills, inclusief koppeling aan leerpaden, mobiliteit en inzetbaarheid. Het belangrijkste onderscheid hierbij is dat deze benadering niet alleen inzicht geeft in talenten, maar ook structureel ondersteunt bij het vertalen van dit inzicht naar concrete ontwikkelstappen en duurzame inzetbaarheid over tijd. Onze vraag is daarom: In hoeverre ziet Rijkswaterstaat binnen haar visie op talentgericht werken en duurzame inzetbaarheid ruimte om, aanvullend op de talentenscan, meer expliciet skillsgerichte inzichten en toepassingen te benutten binnen de uitvoering van de opdracht? En indien deze ruimte (nog) beperkt is, kunt u toelichten welke overwegingen daarbij een rol spelen, bijvoorbeeld ten aanzien van uniformiteit van de talententaal, uitvoerbaarheid of beleidsmatige keuzes?	Opdrachtgever ziet de talenten als basis waarbij er ruimte is om de verbinding te leggen tussen talenten en skills, bijvoorbeeld bij loopbaanontwikkelingstrajecten. Opdrachtgever verwacht hierbij van de adviseurs van Opdrachtnemer van perceel 2 dat deze concrete invulling hieraan geven met als doel loopbaanontwikkeling en -beweging en duurzame inzetbaarheid.
16	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Looptijd	Kunt u toelichten waarom gekozen is voor een vaste looptijd van 4 jaar zonder optie jaren? Zou een constructie met 2 jaar en 2 optie jaren niet beter aansluiten bij marktontwikkelingen en innovatie, zodat de aanbestedende dienst flexibel kan inspelen op nieuwe oplossingen?	De keuze voor deze looptijd is gelegen in de verdeling in percelen die een intensieve en duurzame samenwerking tussen de betrokken Opdrachtnemers vereist. Opdrachtnemers van beide percelen investeren tijd in het trainen van adviseurs ofwel het getraind worden tot het bekwaam zijn in de methodiek van de talentenscan. Om Opdrachtnemers de ruimte te bieden deze samenwerking zorgvuldig op te bouwen is deze looptijd reëel. Daarbij is het vroegtijdig beëindigen voor met name de VWNW-trajecten niet bevorderlijk voor de continuïteit van de dienstverlening omdat deze trajecten voor iedere medewerker onder dezelfde voorwaarden dienen te gelden.

17	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van Eisen, eis DI-1.DI-1	Inschrijver begrijpt en onderschrijft de doelstelling van de Aanbesteder ten aanzien van Diversiteit & Inclusie (D&I). Echter, de huidige formulering van eis DI-1 ("stelt een Plan van Aanpak op... en rapporteert jaarlijks") is momenteel zeer ruim geformuleerd, waardoor de exacte verwachtingen qua diepgang en reikwijdte onduidelijk zijn. Om te voorkomen dat dit leidt tot een disproportionele administratieve last die niet in verhouding staat tot de opdracht, verzoekt Inschrijver de Aanbesteder om meer duiding. Kan de Aanbesteder, bijvoorbeeld aan de hand van specifieke kaders, bouwstenen of een voorbeeld, inzichtelijk maken waar zij concreet aan denkt bij de invulling van dit plan en de rapportage? "	Aanbesteder begrijpt de behoefte van Inschrijver aan nadere duiding. De eis rondom het opstellen van een Plan van Aanpak en jaarlijkse rapportage is bedoeld als proportionele en doelgerichte invulling van de D&I ambities, en niet als lastenverzwaring. Conform de ambitie van Rijkswaterstaat wordt van opdrachtnemers verwacht dat zij actief bijdragen aan een inclusieve werkomgeving waarin verschillen worden benut en iedereen kan meedoen. Daarbij geldt dat bewustwording, meten en verbeteren belangrijke elementen zijn van beleid. Aanbesteder denkt bij de invulling van het Plan van Aanpak en de rapportage aan een proportionele en praktische uitwerking, gebaseerd op gangbare kaders, met de volgende bouwstenen: •Huidige situatie: korte analyse van de samenstelling en inclusie op de werkvloer •Doelstellingen: concrete en haalbare ambities (bijv. instroom, doorstroom, inclusie) en eventueel streefcijfers per doelgroep waarop gemonitord wordt. •Maatregelen: acties om deze doelen te realiseren (bijv. werving, begeleiding, bewustwording) •Monitoring: periodieke evaluatie van voortgang en bijsturing. Denk hierbij aan het monitoren van je streefcijfers of monitoring van inclusie dmv een 0-meting op de beleving van inclusie en jaarlijkse toetsing. De rapportage kan beknopt plaatsvinden en richt zich op: •voortgang op doelen •uitgevoerde acties •eventuele leerpunten en verbeteringen
18	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenDI-2	Eis DI-2 geeft de Opdrachtgever het recht de overeenkomst direct te ontbinden bij herhaaldelijke discriminatie. Is de Aanbesteder bereid hier een verplichte hersteltermijn aan toe te voegen, alvorens tot de zwaarste sanctie van ontbinding over te gaan? Zo nee, waarom niet?	Aanbesteder is niet bereid een verplichte hersteltermijn op te nemen. Bij eis DI 2 gaat het om herhaaldelijke discriminatie, hetgeen naar zijn aard een ernstige schending betreft van fundamentele normen binnen de opdracht en de organisatie. Aanbesteder acht het daarom gerechtvaardigd om in dergelijke gevallen de mogelijkheid tot onmiddellijke ontbinding te behouden. Daarbij geldt dat: •ontbinding geen automatisme is, maar afhankelijk van de concrete omstandigheden wordt beoordeeld; •steeds een zorgvuldige vaststelling van feiten en proportionaliteit plaatsvindt; •ruimte bestaat om, indien passend, eerst minder verstrekkende maatregelen toe te passen. Het expliciet opnemen van een verplichte hersteltermijn acht de Aanbesteder niet wenselijk, omdat dit de noodzakelijke handelingsruimte bij ernstige situaties onnodig zou beperken.

19	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenDI-1	De Inschrijver vraagt zich af of de verplichting in eis DI-1 om een 'uitdaging op de werkvloer' te benoemen en (zoveel mogelijk) op te lossen proportioneel is in verhouding tot het voorwerp van de opdracht. De wijze waarop de eis nu is gesteld, impliceert dat er per definitie sprake is van een problematische situatie, terwijl Inschrijver als koploper op het gebied van diversiteit en inclusie reeds beschikt over een volwassen, geborgd en bekroond beleid. Is de Aanbesteder bereid de eis zodanig te wijzigen dat een Inschrijver kan volstaan met het 'overleggen van het vigerende Diversiteit & Inclusiebeleid en de wijze waarop de voortdurende ambities op dit vlak geborgd zijn binnen de organisatie'? Dit geeft een objectiever en kwalitatiever beeld van de Inschrijver en sluit beter aan bij de professionele standaarden in de markt."	Aanbesteder is niet bereid de eis op dit punt te wijzigen. De verplichting om een 'uitdaging op de werkvloer' te benoemen is niet bedoeld als veronderstelling dat sprake is van een problematische situatie, maar als een instrument voor reflectie en continue verbetering. Dit sluit aan bij gangbare benaderingen waarin organisaties, ongeacht hun volwassenheidsniveau, werken met een cyclus van analyse, doelen stellen en gericht verbeteren. Ook voor organisaties met een volwassen en geborgd D&I beleid geldt dat de meerwaarde ligt in de vertaling naar de specifieke context van de opdracht en werkvloer. De eis beoogt deze praktische toepassing inzichtelijk te maken. Het enkel overleggen van bestaand beleid wordt daarom onvoldoende geacht, omdat dit geen inzicht biedt in: •de concrete toepassing binnen de opdracht; •de specifieke ontwikkelkansen of aandachtspunten in de uitvoering; •de wijze waarop hier actief op wordt gestuurd. De Aanbesteder benadrukt dat de invulling proportioneel is en ruimte biedt voor maatwerk, waarbij ook een ontwikkelpunt of kans (en niet uitsluitend een probleem) als 'uitdaging' kan worden opgevoerd. Ook kan gerefereerd worden naar een situatie uit het verleden. Hoe dit is opgemerkt, opgelost en hoe pro-actief voorkomen wordt dat er problematische situaties ontstaan.
20	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenV-2	Kan deze eis ook aangepast worden van 24 naar 48 uur? Zo nee, waarom niet?	Aanbestedende dienst kan deze eis niet aanpassen en ziet 24 uur als noodzakelijke marge om tijdig en zorgvuldig aan de wettelijke meldverplichtingen te voldoen.
21	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenEisen P2-23, P2-24 en P2-25	In deze eisen wordt gesproken over de overdracht van resultaten, dossiers en informatie aan de Opdrachtgever. Kan de Aanbesteder bevestigen dat de Opdrachtnemer, in zijn rol als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke, deze informatie uitsluitend zal overdragen indien en voor zover de betreffende medewerker hiervoor uitdrukkelijke (en specifieke) toestemming heeft verleend, dan wel indien hiervoor een andere rechtsgrondslag conform de AVG aanwezig is? Graag uw toelichting.	Nee, dat kan Opdrachtgever niet bevestigen en is niet aan de orde omdat de informatie geanonimiseerd dient te worden overgedragen.
22	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenV-4	Eis V-4 stelt dat er na gunning nadere afspraken worden gemaakt over de bewaartermijnen. Kan de Aanbesteder bevestigen dat de Opdrachtnemer, in zijn rol als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke, conform de AVG zelf de primaire verantwoordelijkheid en bevoegdheid behoudt om deze termijnen vast te stellen op basis van zijn eigen wettelijke verplichtingen en het doel van de verwerking?	Opdrachtgever bevestigt dat Opdrachtnemer een eigen verantwoordelijkheid hierin heeft, net als Opdrachtgever. Met inachtneming van ieders eigen wettelijke verplichtingen en het doel van de verwerking streeft Opdrachtgever er naar om in nadere afspraken de bewaartermijnen niet langer dan noodzakelijk te laten zijn.

23	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenP2-19	De AVG vereist dat een zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke feitelijke en juridische controle (regie) heeft over de verwerkingsmiddelen en de beveiliging van persoonsgegevens. Omdat eis P2-19 ons verplicht om uitsluitend via een RWS-account en binnen de RWS-Teams-omgeving te communiceren en te corresponderen met de medewerker RWS, en dus ook eventueel documenten te delen, bevindt de dataopslag (en de logging daarvan) zich voor dit gedeelte binnen uw IT-infrastructuur. Inschrijver wil met deze vraag in de Nota van Inlichtingen geborgd zien dat deze infrastructurele beperking door de Aanbesteder niet wordt tegengeworpen aan de contractuele status van de Opdrachtnemer als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke, en dat wij de ruimte behouden om aan onze eigen AVG-verplichtingen (zoals dataminimalisatieplichten) te voldoen.	Indien de correspondentie en communicatie tussen adviseur en medewerkervan RWS plaatsvindt via het RWS-account respectievelijk RWS-teamsomgeving, zal Opdrachtgever dit niet tegenwerpen. Hierbij merkt Opdrachtgever wel op dat Opdrachtnemer als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke uiteraard altijd moet voldoen aan de AVG.
24	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenP2-17	Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het inplannen van de afspraken met de Medewerker. Op welke wijze verkrijgt Opdrachtnemer de gegevens van de betreffende Medewerker? Vraagt u voor deze verstrekking aan Opdrachtnemer toestemming van de Medewerker?	Opdrachtgever (de regievoerder) verstrekt deze gegevens (naam en RWS mailadres) aan Opdrachtnemer. Deze gegevens zijn nodig voor het inplannen van de afspraak met de medewerker. Door de aanvraag van een talentenscan en duidingsgesprek, dan wel het loopbaan ontwikkeltraject en VWNW in de voorbereidende fase, geeft de medewerker toestemming hiervoor. Bij het verplichte VWNW kan het zijn dat de medewerker door de (traject-)manager wordt aangemeld.
25	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenP2-8	Bent u het met Inschrijver eens, dat bij het hanteren van de formats van Opdrachtgever, er rekening moet worden gehouden met het feit dat Inschrijver verwerkingsverantwoordelijke is en zodoende haar eigen doel en middelen mag gebruiken? Kunt u toelichten waar de voorgestelde formats op zien?	Opdrachtgever beperkt het gebruik van formats tot het begeleidingsplan van het loopbaanontwikkeltraject en de rijksbreed vastgestelde VWNW formats, zodat deze bij beide Opdrachtnemers en dus voor alle medewerkers gelijk zijn. Daarnaast is het toegestaan om eigen formats te gebruiken.
26	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van EisenP2-2	U geeft aan dat de medewerker van de Opdrachtnemer die ingezet zal worden voor werkzaamheden bij de Opdrachtgever vooraf aan Opdrachtgever een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aanlevert. Rekening houdend met strikte privacy wetgeving zien wij graag de juridische grondslag toegelicht voor het overleggen van de VOG. Zou u deze wettelijke grondslag met ons delen? Uiteraard is opdrachtgever met inachtneming van wet- en regelgeving bereid om mee te werken.	De grondslag voor het opvragen en verwerken van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is gelegen in artikel 6 lid 1 sub f AVG (gerechtvaardigd belang), waarbij het belang van Opdrachtgever is gelegen in het waarborgen van integriteit, betrouwbaarheid en veiligheid binnen de organisatie. Opdrachtgever ontvangt uitsluitend de VOG en verwerkt geen onderliggende strafrechtelijke gegevens, waarmee wordt voldaan aan artikel 10 AVG.

27	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend Document, Paragraaf 4.1.2, 5.2 en Bijlage 4 P2.	De uitwerking van SGC 2 (Casus Duidingsgesprek) bestaat uit twee onderdelen. Conform het beoordelingskader voor een score 10 ("Uitstekend") moet de beantwoording "duidelijk meerwaarde" bieden en onderbouwd worden met "concrete praktijkvoorbeelden". De huidige paginalimiet is volgens Inschrijver te beperkt om de gevraagde diepgang en bewijsvoering te leveren. Bent u bereid om Inschrijver meer schrijfruimte te geven voor een kwalitatief hoogwaardige casusbeschrijving en daarmee de paginalimiet voor de uitwerking van Subgunningscriterium 2 voor Perceel 2 te verruimen met één (1) extra A4? Dus drie (3) A4's toe te staan in plaats van de huidige twee (2) A4's.	Nee, het paginalimiet voor subgunningscriterium 2 van Perceel 2 wordt niet verruimd en blijft staan op maximaal 2 A4.
28	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend Document, Paragraaf 4.1.2 en Bijlage 4 P2.	In paragraaf 4.1.2 van het Beschrijvend Document wordt het subgunningscriterium "Dienstverlening" geïntroduceerd, waarbij wordt gevraagd om een aanpak te beschrijven t.a.v. de dienstverlening. Om een score "Uitstekend" (10) te behalen, stelt de Aanbesteder als eis dat de beantwoording "volledig aansluit", "alle aspecten en details" noemt en wordt onderbouwd met "concrete praktijkvoorbeelden". De huidige paginalimiet is volgens Inschrijver te beperkt om de gevraagde diepgang en bewijsvoering te leveren. Bent u bereid om Inschrijvers meer schrijfruimte te geven om een kwalitatief hoogwaardig plan in te dienen en daarmee de paginalimiet voor de uitwerking van Subgunningscriterium 1 voor Perceel 2 te verruimen met één (1) extra A4? Dus drie (3) A4's toe te staan in plaats van de huidige twee (2) A4's.	Nee, het paginalimiet voor subgunningscriterium 1 van Perceel 2 wordt niet verruimd en blijft staan op maximaal 2 A4.
29	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Programma van Eisen V-6	Ten aanzien van eis V-6: Kan de Aanbesteder bevestigen dat de Opdrachtnemer aan deze eis voldoet door het verstrekken van zijn eigen standaard privacyverklaring aan de betrokken medewerkers, mits deze voldoet aan de artikelen 12 t/m 14 van de AVG, en dat er geen specifieke door de Opdrachtgever voorgeschreven tekst noodzakelijk is?	Opdrachtgever bevestigt dit.
30	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Raamovereenkomst artikel 8.1	De boete is vastgesteld op €10.000,- per overtreding, maar wordt verder niet gemaximeerd. Het is voor Inschrijver als beursgenoteerde onderneming en op grond van de Corporate Governance Code in het kader van risicobeheersing niet toegestaan om ongelimiteerde boetebepalingen te accepteren. Kunt u instemmen met het maximeren van te verbeuren boetes tot een totaal van €30.000,- per jaar? Zo nee, waarom niet?	Nee, Aanbestedende dienst is hiertoe niet bereid, omdat dit wordt gezien als een noodzakelijke beheersmaatregel.
31	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Arvodi 202521 lid 4 Ontbinding en opzegging	Opdrachtnemer stelt voor aan artikel 21.4 het volgende toe te voegen: Opdrachten die bij het eindigen van deze overeenkomst nog niet zijn geëindigd, worden onveranderd voortgezet tegen de voor die opdrachten overeengekomen condities, derhalve inclusief de bepalingen uit deze overeenkomst, tot het moment dat die opdrachten rechtsgeldig zijn geëindigd. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?	Aanbestedende dienst stemt hier niet mee in. Zie ook Artikel 2.3 van de Raamovereenkomst P2: "Nadere opdrachten die tijdens de looptijd van de Raamovereenkomst zijn gestart, mogen na einddatum van de Raamovereenkomst worden afgerond, waarbij de voorwaarden van de Raamovereenkomst blijven gelden". Aanbesteder ziet in uw voorstel een mogelijke inperking, er kunnen zich situaties voordoen, die aanleiding kunnen geven tot een vroegtijdig beëindiging van zowel de Raamovereenkomst als van een Nadere opdracht.

32	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Arvodi 202519 lid 3 sub d Aansprakelijkheid , beperking	Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 19.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Opdrachtnemer u nu reeds voor alsdan om artikel 19 lid 3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer kan alleen aansprakelijkheid accepteren voor zover de boete, die wordt opgelegd, is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door Opdrachtgever. 1. Bent u hiertoe bereid? Bovendien kan Opdrachtnemer als beursgenoteerde onderneming geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 19 lid 3 sub d ARVODI accepteren. 2. Bent u bereid de volgende beperking over te nemen "iedere aansprakelijkheid en plicht tot vrijwaring van partijen is beperkt tot een bedrag van maximaal € 2.500.000 per gebeurtenis en maximaal € 5.000.000,- per jaar". Zo nee, met welke beperking kunt u wel instemmen?	Nee, Aanbestedende dienst is hiertoe niet bereid. Artikel 19 ziet toe op de 'Partij die toerekenbaar tekortschiet'. Opdrachtnemer kan niet worden aangerekend voor schendingen van Opdrachtgever. Opdrachtgever zal wijzigingen in de Dienstverlening niet eenzijdig wijzigen, mocht een wijziging voordoen dan zal hier vooraf nadere overeenstemming dienen plaats te vinden. Voorts brengt een beperking van de aansprakelijkheid met zich mee dat Opdrachtgever mogelijk een deel van de door Opdrachtnemer veroorzaakte schade zelf moet dragen en/of moet bekostigen uit gemeenschapsgeld. Een verdere beperking in de ARVODI is daarom niet aan de orde.
33	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Arvodi 202517 Voorschot	Opdrachtnemer kan geen kredietinstellingsgarantie "op afroep" verstrekken. Opdrachtnemer kan daarentegen wel – in plaats van een kredietinstellingsgarantie "op afroep" op verzoek een Holdingverklaring te verstrekken. Deze verklaring biedt dezelfde zekerheden als een kredietinstellingsgarantie "op afroep" . Kunt u daarom instemmen met het verstrekken (op eerste verzoek) van een Holdingverklaring in plaats van een kredietinstellingsgarantie "op afroep" ? Zo niet, welk alternatief biedt u dan?	Een garantiestelling is niet aan de orde.
34	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Arvodi 2025Artikel 16.3	In artikel 16.3 is opgenomen dat Opdrachtgever gerechtigd is de inhoudelijke juistheid van een door Opdrachtnemer verzonden factuur kan laten controleren door een door Opdrachtgever aan te wijzen accountant. Als onderdeel van een beursgenoteerde onderneming besteden wij veel aandacht en moeite aan de kwaliteit van onze dienstverlening, administratie en interne controlemaatregelen, bijv. in de vorm van periodieke audits door een intern aangewezen onafhankelijke auditor. Nu controles in de praktijk (zeer) belastend (kunnen) zijn aangezien zij qua tijd, voorbereiding en inhoud veel tijd in beslag nemen en daarmee het reguliere proces (sterk) beïnvloeden, willen wij voorstellen dat u pas aan artikel 16.3 toekomt nadat u de bevindingen van de interne auditdienst heeft gecontroleerd, maar er nog steeds sprake is van gerede twijfel en onderling overleg nergens toe heeft geleid. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?	Aanbestedende dienst gaat hiermee niet akkoord. Opdrachtgever zal niet zomaar overgaan tot een dergelijk onderzoek en zal hier weloverwogen, zorgvuldig en niet lichtzinnig mee om gaan. Een aanpassing van dit artikel behelst mogelijk onnodige inperkingen. Zie ook eis F5 in het Programma van eisen.

35	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bechrijvend document en prijsinvulformulier	In zowel het Beschrijvend Document als het Programma van Eisen wordt gesteld dat facturatie, ten aanzien van het loopbaan ontwikkel- en het VWNW traject maandelijks dient plaats te vinden. Gezien de totale doorlooptijd en het tarief van een traject vooraf bekend zijn in het plan van aanpak, acht Inschrijver maandelijks facturatie onnodig administratief belastend voor zowel opdrachtgever als inschrijver. Is de Opdrachtgever bereid om akkoord te gaan met één factuur per traject voor de volledige duur, zoals vastgelegd in het plan van aanpak?	Opdrachtgever heeft voor maandelijks facturatie gekozen zodat voorfinanciering door Inschrijvers beperkt blijft. Hier houdt Opdrachtgever aan vast.
36	Loopbaan ontwikkeltrajecten	PVEP2-35	In eis P2-35 wordt gesteld dat het instrumentarium van Opdrachtnemer aanvullend en complementair moet zijn aan Management Drives. Echter, eis P2-27 stelt dat al het instrumentarium toegankelijk moet zijn voor medewerkers van VMBO- t/m WO-niveau. Management Drives wordt door medewerkers op operationeel/VMBO-niveau soms als complex of abstract ervaren. Kan de Opdrachtgever bevestigen dat, indien de aansluiting op Management Drives de toegankelijkheid voor specifieke doelgroepen (conform P2-27) belemmert, Opdrachtnemer de vrijheid heeft om voor deze doelgroep een alternatief instrumentarium in te zetten dat beter aansluit bij hun werk- en denkniveau?"	Opdrachtgever kan dit niet bevestigen. Opdrachtgever heeft op dit moment het beeld dat Management Drives passend is voor alle niveaus binnen de organisatie.
37	Loopbaan ontwikkeltrajecten	PVEP2-32	In eis P2-32 staat dat de verantwoordelijkheid voor evaluaties volledig bij de Opdrachtgever ligt. Voor onze eigen kwaliteitsborging en de continue verbetering van onze dienstverlening (PDCA-cyclus) zijn tussentijdse feedbackmomenten essentieel. Is de Opdrachtgever bereid om, in afwijking van P2-32, een kort en bondig format van de Opdrachtnemer goed te keuren voor tussentijdse kwaliteitschecks, mits dit de officiële KTO-meting van HRM niet in de weg staat?	Nee, dit is niet de bedoeling en toegestaan. Opdrachtgever wil evaluaties zo veel als mogelijk beperken om de bereidheid tot invullen ervan hoog te houden. Opdrachtgever verwacht dat adviseur regelmatig informeel, gedurende het traject, bij de medewerker checkt of de Dienstverlening aansluit bij de behoefte en aan de verwachtingen voldoet.
38	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 4 P2 - Beantwoording Gunningscriterium kwaliteit	Ten behoeve van Subgunningscriterium 2: Casus duidingsgesprek staat vermeld: "Maximaal 2 A4". Is dit per Deel (dus 2 x 2 A4) of voor Deel 1 en Deel 2 gezamenlijk?	Deel 1 en Deel 2 dienen gezamenlijk aan maximaal 2 A4 te voldoen.

39	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 3a P2 - Prijsinvulformulier	Voor het duidingsgesprek wordt een bandbreedte gehanteerd van € 150 - € 250. Kern van het (kunnen) voeren van het duidingsgesprek is de door medewerker in te vullen talentenscan. Welke scan dit gaat worden wordt pas bij gunning van deze Aanbesteding bekend. Toch vraagt u Inschrijvers nu al een tarief op te geven voor het voeren van de duidingsgesprekken. Op tot een tarief te komen is het nodig o.m. te weten met welke talentenscan gewerkt wordt, hoeveel voorbereidingstijd er nodig is voor het analyseren van de scan en welke doorlooptijd gehanteerd wordt vanaf aanvraag scan tot voeren gesprek. Om voor alle Inschrijvers een gelijk speelveld te creëren – en voor Aanbestedende dienst om vergelijkbaar aanbod te ontvangen – stellen wij voor om voor de tariefstelling uit te gaan van 0,5 uur voorbereidingstijd en een duidingsgesprek van 1 uur. Is dit akkoord? Zo niet; welke verwachtingen heeft u dan van Inschrijvers ten aanzien van het duidingsgesprek?	Het is aan Inschrijver om te bepalen welke voorbereidingstijd de adviseur van Opdrachtnemer van perceel 2 hanteert, waarbij Opdrachtgever uitgaat van het feit dat de adviseur vakbekwaam is (gemaakt) om dit op efficiënte wijze te doen. Een duidingsgesprek van 1 uur acht Opdrachtgever passend.
40	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis SR-7	“Dit percentage wordt tijdens de dialoog en na gunning van de Raamovereenkomst in overleg tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever vastgesteld en zal 5% bedragen.” Is het percentage dus al vastgesteld op 5% of wordt hier na gunning nog over gepraat?	Dit percentage is inderdaad vastgesteld op minimaal 5%
41	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis V-4	“Na gunning worden nadere afspraken gemaakt over de bewaartermijnen van persoonsgegevens.” Opdrachtnemer is verwerkingsverantwoordelijk er daarmee zelf verantwoordelijk voor het vaststellen van haar bewaartermijnen e.d. Kunt u derhalve verduidelijken welke nadere afspraken u hieromtrent wenst te maken?	Opdrachtgever bevestigt dat Opdrachtnemer een eigen verantwoordelijkheid hierin heeft, net als Opdrachtgever. Met inachtneming van ieders eigen wettelijke verplichtingen en het doel van de verwerking streeft Opdrachtgever er naar om in nadere afspraken de bewaartermijnen niet langer dan noodzakelijk te laten zijn.
42	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis A-4	“Van Opdrachtnemer wordt verwacht dat hij aansluit bij de methodiek van Systeemgerichte Contractbeheersing.” Kunt u concreter aangeven wat u hieromtrent van Opdrachtnemer verwacht?	Aanbestedende dienst heeft besloten om eis A-4 te laten vervallen omdat deze niet van toepassing is. Het aangepaste Programma van Eisen wordt gedeeld met deze Nota van inlichtingen.
43	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis P2-33	“Opdrachtnemer maakt voor wat betreft de registratie van de trajecten gebruik van het klantvolgsysteem van Opdrachtgever.” Kunt u meer inzicht geven in de werking van dit klantvolgsysteem en de handelingen die hierin door Opdrachtnemer moeten worden verricht?	Opdrachtgever hanteert een klantvolgsysteem waarin de adviseur van Opdrachtnemer de start en de afronding van het traject invoert.

44	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis P2-19	“Correspondentie en communicatie tussen adviseur en medewerker van RWS vindt plaats via het RWS-account respectievelijk RWS-Teams.” Kunt u verduidelijken hoe de veiligheid van deze communicatie geborgd is?	Wanneer communicatie via het RWS account loopt is door ons interne ICT systeem de veiligheid zoveel als mogelijk gewaarborgd.
45	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis P2-2	“Opdrachtnemer is gehouden de verklaringen van de desbetreffende medewerker(s), binnen 24 uur na een verzoek daartoe, ter beschikking te stellen aan Opdrachtgever.” Kunt u verduidelijken op welke wijze u deze verklaring vervolgens verwerkt, en voor hoelang u deze bewaart?	Wanneer een VOG wordt opgevraagd wordt deze geraadpleegd. De opgevraagde VOG wordt niet bewaard.
46	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2 Programma van eisen – Eis P2-2	“Elke Opdrachtnemer voorziet in een vaste pool van minstens 15 adviseurs.” Kunt u verduidelijken hoe u tot dit aantal bent gekomen? Met hoeveel uren per maand, per adviseur heeft u hier bijvoorbeeld rekening gehouden?	De visie van Opdrachtgever is om een vaste kern van adviseurs te hebben. Op basis van ervaring is dit een reëel aantal. Pieken rond de reorganisatie verwacht Opdrachtgever deels te kunnen opvangen met deze kern van adviseurs maar naar verwachting is opschaling nodig. Dit zal Opdrachtgever tijdig met Opdrachtnemer bespreken.
47	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.13, pag. 24	“Deze verwerking moet voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).” Zoals wij het zien vinden de meeste verwerkingen plaats in/binnen het systeem van RWS. Kunt u concreet aangeven welke (aanvullende) eisen u dan stelt aan Opdrachtnemers van Perceel 2?	De eis die Opdrachtgever stelt is dat in de werkzaamheden die in het kader van deze overeenkomst worden uitgevoerd deze voldoen aan de AVG en BIO. De BIO heeft als doel de beveiliging van informatie(systemen) bij alle bedrijfsonderdelen van de overheid te bevorderen. Zo kunnen deze deze bedrijfsonderdelen erop vertrouwen dat verstuurd of ontvangen gegevens van andere overheidsonderdelen passend beveiligd zijn.
48	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.11, pag. 22	“Onder de Overeenkomst van perceel 2 worden de Nadere opdrachten gelijk verdeeld tussen de gecontracteerde Opdrachtnemers.” In hoeverre wordt hierbij rekening gehouden met de aard van de nadere opdracht? Indien dit niet het geval is kan het in theorie zijn dat Opdrachtnemer 1 enkel/veel duidingsgesprekken krijgt toebedeeld, en Opdrachtnemer 2 enkel/veel langlopende VWNW-trajecten.	Bij de verdeling van de Nadere opdrachten wordt rekening gehouden met de aard van trajecten/ producten.
49	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.7, pag. 20	“Perceel 2; 1200 duidingsgesprekken, 300 loopbaan ontwikkeltrajecten en 700 dagdelen (van 4 uur) loopbaanexpertise, VWNW-dienstverlening nihil (historische cijfers).” Hoeveel VWNW-trajecten worden er de komende jaren verwacht?	De omvang van het aantal trajecten is deels te herleiden uit het Prijzenblad. Maar de exacte aantallen zijn nog niet bekend, zie ook het antwoord op vraag 9.

50	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.7, pag. 20	“Perceel 2; 1200 duidingsgesprekken, 300 loopbaan ontwikkeltrajecten en 700 dagdelen (van 4 uur) loopbaanexpertise, VWNW-dienstverlening nihil (historische cijfers).” Wat is de geraamde inzet voor de Netwerkspecialisten?	Dit is nog niet bekend. Zie ook het antwoord op vraag 9 en 49.
51	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 19	“Een traject heeft geen maximale looptijd en is afgerond wanneer de medewerker is geplaatst, zelf een andere werkplek heeft gevonden of wanneer de Opdrachtgever besluit dat het traject stopt.” Wat kan voor Opdrachtgever een reden zijn om een traject te stoppen? Kan dit ook een situatie betreffen waarin gedegen begeleiding en bemiddeling heeft plaatsgevonden, maar de medewerker (toch) niet is uitgeplaatst?	Een reden om het traject te stoppen kan in gevallen zoals ziekte (UWV), VSO, na advies 18 maanden zou dit aan de orde kunnen zijn. Dit kan dus ook situaties betreffen waarin medewerker toch niet is uitgeplaatst, dit wordt altijd per dossier bepaald.
52	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 19	“Een traject heeft geen maximale looptijd en is afgerond wanneer de medewerker is geplaatst, zelf een andere werkplek heeft gevonden of wanneer de Opdrachtgever besluit dat het traject stopt. Voor een traject waar de netwerkspecialist bij betrokken is wordt een vast tarief opgenomen binnen de uitgevraagde bandbreedtes.” Om een gedegen tarief af te (kunnen) geven hebben wij meer informatie nodig over de door Aanbestedende dienst verwachte c.q. geëiste inzet van de netwerkspecialist. Welke inzet (kwalitatief en kwantitatief) wordt verwacht?	De netwerkspecialist heeft aantoonbaar de medewerker voorgesteld in zijn of aanverwant relevant netwerk en meerdere (minstens drie) pitches uit laten voeren in relevante netwerkbijeenkomsten. Resultaat = structurele oplossing. Of de inzet eerder kan stoppen, wordt per traject bekeken. De trajectmanager (opdrachtgever) bepaalt wanneer traject stopt (dit kan bijvoorbeeld bij ziekte, een VSO, opschortende werking door omstandigheden). Dit gaat altijd in overleg met de medewerker en de netwerkspecialist. zie ook het antwoord op vraag 6.
53	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	“Als uitvoeringsorganisatie binnen het IenW kan RWS deze dienstverlening ook voor andere onderdelen van het eigen departement (IenW) verzorgen.” Is het proces e.d. dan gelijk aan dat van RWS? Zo niet; op welke onderdelen kan dit afwijken?	Ja, dit proces is gelijk.
54	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	“Bovenstaande verantwoordelijkheden zijn op hoofdlijn beschreven omdat de verdere uitwerking van dit proces komende tijd door Opdrachtgever uitgewerkt zal worden. Dit proces en de daarbij behorende instrumenten, stappen en formats zal Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Overeenkomst met Opdrachtnemers delen. Opdrachtnemers zullen conform dit proces dienen te werken.” Ondanks dat het proces e.d. nog niet volledig uitgewerkt zijn, vraagt u gegadigden al wel om een tarief af te geven op het uitvoeren van de verschillende (proces)stappen. Indien het uiteindelijke proces e.d. significant afwijkt van hetgeen nu beschreven, hoe wordt dan omgegaan met de afgegeven tarieven?	Het VWNW proces volgt de stappen zoals beschreven in de laatst vastgestelde CAO Rijk, voor iedereen inzichtelijk. In de nieuw vastgestelde CAO Rijk (2026) zitten geen significante wijzigingen tov de vorige CAO Rijk wat betreft VWNW.

55	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	"Uitnodigen medewerker voor VWNW-onderzoek en -advies en toesturen van links (en vragenlijst) voor de voorbereiding van de medewerker voor het onderzoek;" Kunt u verduidelijken welke vragenlijst hier wordt bedoeld, en kunt u deze eventueel met gegadigden delen?	Deze vragenlijst(en) zijn nog niet bekend. Deze worden door Opdrachtgever gedeeld wanneer deze beschikbaar zijn. Het betreft vragenlijst(en) die o.a. inzicht geven in inzetbaarheid van de medewerker op de arbeidsmarkt.
56	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	"Bij de uitvoering van het VWNW-onderzoek wordt gebruik gemaakt van instrumenten, waaronder in elk geval de talentenscan van perceel 1, beschikbaar gesteld door Opdrachtgever." Welke overige instrumenten – naast de talentenscan van perceel 1 – worden door Opdrachtgever beschikbaar gesteld? En is Opdrachtnemer verplicht deze in te zetten?	Deze vragenlijst(en) zijn nog niet bekend. Deze worden door Opdrachtgever gedeeld wanneer deze beschikbaar zijn. Het betreft vragenlijst(en) die o.a. inzicht geven in de inzetbaarheid van de medewerker op de arbeidsmarkt. Deze zijn verplicht om in te zetten om uniformiteit in de onderzoeken te garanderen.
57	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	"Het uitwerken van een lesprogramma, presentatie, in de huisstijl van Opdrachtgever;" Hoe dient in deze uitwerking de samenwerking tussen de twee opdrachtnemers vorm te worden gegeven? Of kan iedere opdrachtnemer haar eigen lesprogramma ontwikkelen?	Het lesprogramma wordt ontwikkeld in opdracht van Opdrachtgever door één van de Opdrachtnemers van perceel 2 of door beiden gezamenlijk. Daar waar deze samenwerking aan de orde is (uitdrukkelijk door Opdrachtgever gevraagd of vanuit initiatief van Opdrachtnemers) verwacht Opdrachtgever dat beide Opdrachtnemers hierin de samenwerking initiëren en vormgeven.
58	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	"Het uitwerken van een lesprogramma, presentatie, in de huisstijl van Opdrachtgever;" Van welke (talent)ontwikkel gerichte groepstrainingen-/ workshops is nu al bekend dat deze ontwikkeld moeten gaan worden door Opdrachtnemer?	Dit is op dit moment nog niet bekend.
59	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 18	"In kader van loopbaanexpertise biedt Opdrachtgever loopbaan (talent)ontwikkel gerichte groepstrainingen-/ workshops aan, gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers;" Kunt u aangeven welke huidige (talent)ontwikkel gerichte groepstrainingen-/ workshops ook onder het nieuwe contract worden aangeboden?	Voor zover de kennis nu reikt en onder voorbehoud zijn dit de 60+ workshop, de workshop Persoonlijk Leiderschap en de workshop Voorbereiding personeelsgesprek.
60	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 17	"De behoefte aan Loopbaanexpertise kan per organisatieonderdeel verschillen. Gemiddeld genomen moet gedacht worden aan een structurele inzet per organisatieonderdeel (14 landelijke onderdelen binnen RWS) van 4 dagdelen (4 uur) per maand per hoofdlocatie van het organisatieonderdeel. Deze dagdelen worden ingevuld door een aantal vaste inzetbaarheidsadviseurs verdeeld over de organisatieonderdelen." Kunt u verduidelijken hoe deze benodigde inzet wordt bepaald, in welke mate deze (op korte termijn) kan fluctueren en in hoever vooruit de benodigde inzet met Opdrachtnemer wordt gecommuniceerd?	Zoals beschreven in paragraaf 2.5.2 van het Beschrijvend document is de inzet weergegeven voor de huidige situatie. Op basis van het STP (organisatie inrichting) zal deze inzet nader worden bepaald. Dit zal naar verwachting een stabiele inzet zijn en de wijze waarop wordt tijdig gecommuniceerd met Opdrachtnemer.

61	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 16	"Aangezien de doelstelling van een loopbaan ontwikkeltraject meerledig kan zijn (de ene keer is het een plaatsing op een externe functie, de andere keer is het richting bepalen), is het bepalen van het exacte moment van het behalen van de doelstelling niet altijd eenduidig vast te stellen." Kunt u – bijv. aan de hand van enkele voorbeelden – verduidelijken welke verschillende doelstellingen er kunnen zijn bij een loopbaan ontwikkeltraject, en wie deze doelstelling (vooraf) bepaalt?	De medewerker bepaalt de doelstelling(en) in samenspraak met de adviseur van de Opdrachtnemer.
62	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 15	"Het startmoment van het traject is de ondertekening van het individueel begeleidingsplan; Vanaf dit moment kan Opdrachtnemer kosten voor begeleiding van het traject declareren [...]." In de praktijk kan dit betekenen dat – indien het traject niet daadwerkelijk wordt gestart – de kosten voor het uitvoeren van de intake en het opstellen van het individueel begeleidingsplan niet gefactureerd kunnen worden. Inschrijver acht dit onwenselijk, gezien de tijd en inzet die hier vanuit Opdrachtnemer mee gemoeid is. Voor VWNW onderzoek en advies incl. plan wordt bijv. een minimumprijs van € 1.235,- gehanteerd. Kan er m.b.t. het individueel begeleidingsplan hetzelfde tarief worden gerekend, indien het traject niet daadwerkelijk wordt gestart? Zo niet; waarom niet en op welke wijze acht u het proportioneel om in een dergelijke situatie alle kosten bij de Opdrachtnemer te leggen?	Opdrachtgever acht en ervaart deze werkwijze in de praktijk als proportioneel. Als er, incidenteel uit de intake blijkt dat er toch iets anders nodig is, dan wordt er geen plan opgesteld maar komt dat uit de intake naar voren. In zo'n geval wordt het intakegesprek niet los gefactureerd. Op het moment dat er wel nog een begeleidingsplan wordt opgesteld is er het commitment om het traject te starten. De medewerker vult het begeleidingsplan zelf in waardoor de investering vooral door de medewerker wordt gepleegd en niet zozeer door de loopbaanadviseur.
63	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.2, pag. 15	"Opdrachtnemer noteert de naam van de deelnemer, de startdatum van het traject en de einddatum van het traject in het klantvolgsysteem van Opdrachtgever;" Kan de Aanbestedende dienst verduidelijken hoe zij dit proces voor zich ziet? Inschrijver zou dit wellicht zo willen inrichten dat niet de begeleidende adviseur dit uitvoert, maar dat dit centraal door haar procesafdeling gebeurt. Past dit binnen de door Aanbestedende dienst beoogde werkwijze?	Dit past niet in de beoogde werkwijze van Opdrachtgever. Omdat er op persoonsniveau accounts worden verstrekt.
64	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.1, pag. 14	"Een duidingsgesprek losstaand van een traject;" Dient van dit gesprek een verslag te worden opgesteld door Opdrachtnemer? Zo ja, wat dient hier de inhoud van te zijn en met wie moet dit verslag dan gedeeld worden?	Er wordt geen verslag gemaakt van het duidingsgesprek.

65	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.1, pag. 13	"Ieder teamlid maakt vervolgens een talentenscan en bespreekt de uitkomsten van de scan met een adviseur om de uitkomsten toe te lichten ter voorbereiding op de teamsessie. Dit gesprek wordt gevoerd door de adviseur van Opdrachtnemer van perceel 2. Hierna volgen er twee teamsessies waarin het herkennen, waarderen en benutten van de teamtalenten voor de opgaven van het team centraal staan." Klopt onze aanname dat de twee teamsessies geheel worden uitgevoerd door Opdrachtgever zelf? Zo niet; wat wordt hierbij dan van Opdrachtnemer verwacht?	Deze aanname klopt.
66	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.5.1, pag. 13	"De medewerker stuurt op vrijwillige basis het talentenrapport toe aan Opdrachtnemer van perceel 2 ten behoeve van het duidingsgesprek;" De Opdrachtnemer van perceel 2 heeft dit rapport nodig om het gesprek hierover te kunnen voeren. Wat gebeurt er indien de medewerker het rapport niet vrijwillig wenst te delen met de Opdrachtnemer van perceel 2?	Dit is de verantwoordelijkheid van de medewerker. Indien dit tot problemen leidt voor het vervolgtraject of dat dit de verwachting is, dan neemt de adviseur van Opdrachtnemer contact op met de regievoerder hoe te handelen. Opdrachtgever heeft overigens de ervaring dat dit in de praktijk niet tot nauwelijks voorkomt. Indien er geen talentenrapport verstrekt wordt door de medewerker volgen er ook geen werkzaamheden voor de adviseur.
67	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.3.5, pag. 10	"De Netwerkspecialisten werken onder regie van Opdrachtgever." Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden – verduidelijken wat hiermee wordt bedoeld?	Bij trajecten waar de vraag expliciet naar bemiddeling buiten RWS is, kan een netwerkspecialist worden ingezet op initiatief van een trajectmanager (is Opdrachtgever RWS). De trajectmanager is aanspreekpunt voor de netwerkspecialist en is verantwoordelijk voor de inzet van de netwerkspecialist. De netwerkspecialist ontzorgt de trajectmanager bij het introduceren van medewerker in netwerken en relevante organisaties buiten RWS. Zowel in VWNW trajecten als bij complexere P-dossiers.
68	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.3.5, pag. 10	"De Netwerkspecialist werkt aanvullend op de reguliere VWNW-begeleiding en wordt ingezet bij trajecten waarin duidelijk is dat de oplossing buiten RWS ligt." Is onze aanname juist dat er voor de inzet van de Netwerkspecialist dus altijd een onderliggend VWNW-traject is, en deze inzet nooit 'los' plaatsvindt?	Nee, de netwerkspecialist kan worden ingezet bij een VWNW traject (verplichte fase) maar zeker ook bij meer complexere p-casustiek waar de oplossing buiten RWS ligt (losse casustiek). Dit altijd en alleen in opdracht van een trajectmanager.
69	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.3.5, pag. 10	"De Netwerkspecialist werkt aanvullend op de reguliere VWNW-begeleiding en wordt ingezet bij trajecten waarin duidelijk is dat de oplossing buiten RWS ligt." Kunt u – bij voorkeur aan de hand van enkele praktijkvoorbeelden – verduidelijken wanneer een Netwerkspecialist aanvullend wordt ingezet?	Bij verplichte VWNW-trajecten waar de oplossing buiten RWS ligt en de inzet van de VWNW-adviseur niet toereikend is om tot de structurele oplossing te komen.
70	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.3.4, pag. 10	"De komende jaren vindt er binnen RWS een reorganisatie plaats onder de naam van het Samenhangend Toekomstperspectief (STP), hierover leest u in paragraaf 2.4 meer." Gegadigde leest in betreffende paragraaf nauwelijks aanvullende informatie betreffende het STP. Kunt u (alsnog) alle voor onderhavige opdracht relevante informatie over het STP delen?	De besluitvorming met betrekking tot de reorganisatie STP is nog gaande, daarom kan Opdrachtgever geen aanvullende relevante informatie delen anders dan in de aanbestedingstukken staat.

71	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 2.2, pag. 7	"RWS maakt nu gebruik van twee externe partijen die voorzien in de dienstverlening Talentontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid. Het huidige contract loopt af in december 2026." Kunt u aangeven wat vanuit de samenwerking met deze twee partijen de leerpunten zijn (geweest) voor deze nieuwe aanbesteding?	Er zijn diverse leerpunten geweest in de samenwerking, deze zijn verwerkt in de stukken van deze Aanbesteding. Twee belangrijke leerpunten zijn geweest dat het werken met twee verschillende talententallen niet wenselijk is en dat het wenselijk was de indexering aan te passen ten opzichte van de voorgaande Aanbesteding.
72	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis F2-3	Wat verstaat u onder 'ander behaald resultaat'?	Hiermee bedoelt Aanbesteder een andere structurele oplossing zoals vervroegd pensioen, VSO, plaatsing binnen RWS etc.
73	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P2-35	U gebruikt voor drijfveren Management Drives. Betekent dat dat dit instrument niet ingezet kan worden als talentenscan? Kunt u uw antwoord op deze vraag toelichten?	Het is correct dat Management Drives, vanwege het feit dat dit gaat over drijfveren, niet kan worden ingezet als talentenscan.
74	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P2-29	U geeft aan dat de medewerker zelf het rapport van de talentenscan deelt. Wat gebeurt er als de medewerker dit vergeet of weigert? Dan is het voor een adviseur niet mogelijk om het duidingsgesprek voor te bereiden en op de juiste manier te voeren.	Dit is de verantwoordelijkheid van de medewerker. Indien dit tot problemen leidt voor het vervolgtraject of dat dit de verwachting is, dan neemt de adviseur van Opdrachtnemer contact op met de regievoerder hoe te handelen. Opdrachtgever heeft overigens de ervaring dat dit in de praktijk niet tot nauwelijks voorkomt. Indien er geen talentenrapport wordt verstrekt door de medewerker volgen er ook geen werkzaamheden voor de adviseur.
75	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P2-28	De talentenscan maakt onderdeel uit van VWNW. De CAO Rijk (de op dit moment geldende CAO) gaat uit van 2 (online) vragenlijsten. Wat is de andere vragenlijst en welke kosten kunnen daarvoor door opdrachtnemer in rekening worden gebracht? Kunt u aangeven of in de nieuwe CAO Rijk een wijziging in het aantal en de soort af te nemen vragenlijsten is opgenomen?	De vragenlijsten zijn nog niet bekend en worden geleverd door Opdrachtgever. Hier zijn geen kosten aan verbonden voor de opdrachtnemer en kunnen ook geen kosten in rekening worden gebracht. In de nieuwe CAO Rijk (2026) zijn geen significante wijzigingen mbt het VWNW beleid opgenomen.
76	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P2-24	U eist dat opdrachtnemer op verzoek van opdrachtgever binnen 5 werkdagen na het intakegesprek het VWNW-Advies en het concept VWNW-plan (geanonimiseerd) aan opdrachtgever stuurt voor tegenlezen. Ten eerste: als er die week maar één intakegesprek is geweest, bijvoorbeeld, is anonimiseren goed beschouwd onmogelijk. Hoe garandeert u de vertrouwelijkheid van dit document? Ten tweede: wat verstaat u onder tegenlezen en wat is het doel/de functie daarvan?	De vertrouwelijkheid van de documenten is geborgd omdat de tegenlezers niet op de hoogte zijn van welke kandidaten wanneer op gesprek komen. Alleen de regievoerder weet welke kandidaten wanneer op gesprek komen. Het doel en functie van tegenlezen is toetsing op uniformiteit en passendheid op de voorgestelde inzet VWNW -instrumenten in het advies/ concept-plan.
77	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P2-23	U eist dat opdrachtnemer op verzoek van opdrachtgever binnen 5 werkdagen na het intakegesprek het individueel begeleidingsplan of startdocument (geanonimiseerd) aan opdrachtgever stuurt voor tegenlezen. Ten eerste: als er die week maar één intakegesprek is geweest, bijvoorbeeld, is anonimiseren goed beschouwd onmogelijk. Hoe garandeert u de vertrouwelijkheid van dit document? Ten tweede: wat verstaat u onder tegenlezen en wat is het doel/de functie daarvan?	Vanuit de regierol van Opdrachtgever wordt steekproefsgewijs (op verzoek van de regievoerder) tegengelezen met als doel de kwaliteit waarborgen.
78	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis P1-18	U stelt dat opdrachtnemer van perceel 2 geen trainingskosten kan factureren voor adviseurs als die opdrachtnemer óók de leverancier is van perceel 1. De opdrachtnemer van perceel 1 maakt voor deze opdracht een training op maat voor RWS en de context van de opdracht bij RWS en alle bij perceel 2 betrokken adviseurs moeten die training volgen. Het niet kunnen factureren van 'eigen' adviseurs vinden we dan ook niet redelijk. We verzoeken u eis P1-18 te laten vervallen. Kunt u instemmen met dat verzoek?	Nee, Opdrachtgever stemt hier niet mee in. Opdrachtgever verwacht een training gericht op de talentmethode en-scan en niet op RWS specifieke zaken. Hiervoor verzorgt Opdrachtgever een aparte training voor (zie eis P2-13) die gefactureerd kan worden.

79	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.2, pagina 19	Bij punt 5 (Netwerkspecialist) geeft u aan dat een traject waarvoor een netwerkspecialist wordt ingezet geen maximale looptijd heeft. Ten eerste: heeft de medewerker een inspanningsverplichting in het vinden van een baan in een dergelijk traject? Kunt u toelichten wat sturingsmogelijkheden van opdrachtgever en/of opdrachtnemer zijn om te voorkomen dat de netwerkspecialist zich 'tot in lengte van dagen' moet inspannen om een medewerker te herplaatsen naar een andere functie?	Ja, de medewerker heeft een inspanningsverplichting. De sturingsmogelijkheden van de netwerkspecialist zijn o.a. heeft aantoonbaar de medewerker voorgesteld in zijn of aanverwant relevant netwerk en meerdere (minstens drie) pitches uit laten voeren in relevante netwerkbijeenkomsten. Regie ligt bij de trajectmanager (Opdrachtgever), er wordt gemonitord gedurende het traject m.b.t. voortgang, inzet netwerkspecialist en inzet medewerker. Effectiviteit van de inzet van de netwerkspecialist wordt regelmatig geevalueerd door de trajectmanager.
80	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.2, pagina 17	Begrijpen we de laatste alinea van de pagina goed dat u behoefte heeft aan 14x 4 dagdelen per maand (56 dagdelen dus 224 uur per maand in totaal) aan inzet van de inzetbaarheidsadviseurs en dat die inzet plaatsvindt op 14 hoofdlocaties?	Dit is correct en ziet op de huidige situatie. Gezien de komende reorganisatie en herstructurering van de onderdelen binnen RWS zal er te zijner tijd geen sprake meer zijn van 14 organisatieonderdelen. Wel zal er sprake zijn van een evenredige verdeling van de adviseurs over de onderdelen zodat er een landelijke dekking is. Hoe deze verdeling precies zal zijn is op dit moment nog niet bekend. Omdat de organisatie waarschijnlijk in omvang medewerkers niet zal afnemen, is de verwachting dat het aantal in te zetten uren niet wezenlijk zal verschillen van het huidige aantal.
81	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.2, pagina 16	Bij punt 3 (Loopbaanexpertise in het kader van duurzame inzetbaarheid door middel van een Inzetbaarheidsadviseur) geeft u aan dat de rol van inzetbaarheidsadviseur gecombineerd kan worden met de rol van loopbaanadviseur, maar niet met rol van VWNW adviseur. Klopt onze aanname dat een loopbaanadviseur dus wel ingezet kan worden als VWNW adviseur?	Deze aanname klopt, met de toevoeging dat Opdrachtgever in bijlage 4 P2 in de toelichting en vraagstelling op subgunningscriterium 1: Dienstverlening aangeeft dat Opdrachtgever bij voorkeur het loopbaan ontwikkeltraject en het VWNW-traject gescheiden houdt en voor beide trajecten andere adviseurs inzet. Inschrijver wordt gevraagd aan te geven op welke wijze Inschrijver onderscheid gaat maken in de uitvoering van loopbaan ontwikkeltrajecten en VWNW-trajecten.
82	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.1, pagina 13	U geeft aan dat in de eerste maanden van 2027 in totaal 30 adviseurs getraind moeten worden (van twee opdrachtnemers) in training A. Kunt u toelichten waarop u baseert dat dat aantal voldoende is om ook piekperiodes te kunnen opvangen?	Het aantal van 30 adviseurs is naar verwachting niet voldoende voor alle piekbelastingen. De hoeveelheid van adviseurs waarmee opgeschaald dient te worden is nog niet bekend, dit omdat de reorganisatie in zijn omvang nog niet bekend is. Opdrachtgever zal tijdig aangeven wanneer er opgeschaald dient te worden.
83	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.3.4, pagina 10	U geeft in de stukken aan dat een nieuwe CAO Rijk in voorbereiding is. Kunt u bevestigen dat de nieuwe CAO Rijk op 30 april jl. definitief is vastgesteld? Kunt u ook laten weten wat de consequenties zijn van deze nieuwe CAO Rijk voor de VWNW-trajecten en eventueel voor andere onderdelen van de voorliggende opdracht?	De CAO is definitief vastgesteld (mei 2026). Er zijn geen consequenties m.b.t VWNW en andere onderdelen van de voorliggende opdracht.
84	Talentenscan en Trainingen	Bijlage 2, Programma van Eisen, eis F1-2	U geeft aan dat de prijs voor de talentenscan gedurende de volledige looptijd van de overeenkomst vaststaat en dat geen indexatie of prijsaanpassing mogelijk is. De kosten van de talentenscan worden mede bepaald door licentie- en platformkosten van de leverancier ervan en op die kosten zijn loon- en prijsstijgingen van toepassing, net als voor andere dienstverlening. Het niet kunnen indexeren brengt voor opdrachtnemer een groot en onbeheersbaar risico met zich mee, en we kunnen deze eis ook niet plaatsen, aangezien op alle andere onderdelen van de overeenkomst wél indexatie mogelijk is. Kunt u daarom instemmen met het verzoek om voor de talentenscan - in lijn met wat voor de overige tarieven geldt - indexatie ook mogelijk te maken?	Gezien de talentenscan uit meerdere componenten bestaat en het looncomponent daarin slechts een beperkt aandeel heeft, is Aanbestedende dienst benieuwd of er een passend CBS-indexcijfer kan worden overlegt.

85	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.1, pagina 13	U geeft aan dat vanuit Opdrachtgever per training 1 of 2 adviseurs van Opdrachtgever kosteloos aanwezig zijn. Kunt u aangeven wat de functie/het doel van deze kosteloze aanwezigheid is? Verder: als zij kosteloos aanwezig zijn, gaan wij ervanuit dat zij niet actief deelnemen aan de training en dus ook niet meetellen voor de maximale groepsgrootte. Kunt u dit bevestigen? Als u dit niet kunt bevestigen, kunt u dan laten vervallen dat zij kosteloos aanwezig zijn? Voor elke actieve deelnemer maken wij immers kosten.	Het doel van de aanwezigheid van adviseur(s) van Opdrachtgever is het volgen van de training vanuit de regierol en om inhoudelijk de vertaalslag te kunnen maken naar onderzoek, advies en VWNW plan. De aanwezigheid is als toehoorder en niet meetellend voor de maximale groepsgrootte.
86	Talentenscan en Trainingen	Bijlage 3A P1, prijsinvulformulier	Naar aanleiding van een talentenscan wenst u naast een individuele rapportage ook een groepsrapportage te kunnen ontvangen wanneer de individuele afname deel uitmaakt van een groter team of grotere afdeling. Dat zijn twee afzonderlijke rapportages. Die vragen ook twee afzonderlijke werkprocessen met bijbehorende inzet van capaciteit van Inschrijver. Voor de talentenscan inclusief rapportage heeft u een regel opgenomen in het prijsblad. Begrijpen wij goed dat de ingediende prijs op deze regel ook van toepassing is wanneer u een groepsrapportage aanvraagt? Zo niet, kunt u dan een aparte regel op het prijzenblad toevoegen voor de afname van een groepsrapportage?	Het is correct dat de ingediende prijs zowel van toepassing is voor de talentenscan en rapportage van een individuele aanvraag als een separate groepsrapportage.
87	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.1, pagina 13	U vraagt van opdrachtnemer op adviseurs van de opdrachtnemers van perceel 2 te trainen in de toepassing en duiding van de talentenscan uit perceel 1. Voorafgaand aan dergelijke trainingen, die specifiek zijn gemaakt voor de betreffende opdrachtgever, tekenen bij ons bureau de te trainen adviseurs (behalve als die van onze eigen organisatie zijn) een verklaring dat ze de opgedane kennis alleen toepassen in de onderhavige opdracht, vanwege het intellectuele eigendom dat op de trainingen rust. Bent u ermee akkoord dat te trainen adviseurs van perceel 2 een vergelijkbare verklaring van de opdrachtnemer van perceel 1 tekenen om het intellectuele eigendom van de training te bewaken?	Aanbestedende dienst ontvangt graag een verduidelijking op deze vraag. Wat verstaat u in deze context onder opgedane kennis en het toepassen hiervan? Kunt u nader beschrijven wat u bedoelt en beoogt met het bewaken van het intellectuele eigendom van deze training?
88	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Bijlage 2, Programma van Eisen	In Eis F2-3 stelt u: 'De netwerkspecialist wordt gefactureerd in de maand na het behaalde resultaat of het moment dat de opdrachtgever aangeeft dat deze inzet is afgerond (bij een ander behaald resultaat)'. Wij nemen aan dat de netwerkspecialist ingezet gaat worden bij VWNW-trajecten. Ten eerste: klopt onze aanname? Ten tweede, als onze aanname klopt: een VWNW traject kan (maximaal) 2 jaar lopen. Als wij iemand na 1,5 jaar plaatsen, zouden we dus pas na 1,5 jaar betaald worden voor onze inspanningen. Dat is een onverantwoord lange en grote voorinvestering van opdrachtnemer. Ons voorstel is om de inzet van de netwerkspecialist in termijnen te factureren, namelijk 25% bij aanvang, 50% na 6 maanden en 25% bij afronding. Kunt u instemmen met dat voorstel? Als derde vraag: wat kan voor de opdrachtgever een moment zijn om de	1) Nee, niet alleen bij VWNW trajecten, ook bij complexere p-dossiers. 2) De netwerkspecialist wordt kortdurend ingezet om resultaat te halen. De medewerker is al arbeidsmarktklaar, het gaat om de eindsprint. Wat betreft de deelfacturatie, kunnen wij ons in vinden. Echter, bij vertrek of uitval netwerkspecialist zorgt de Opdrachtnemer voor vervanger en verrekening intern. 3) De inzet kan op initiatief van Opdrachtgever stoppen door bijvoorbeeld ziekte (UWV), VSO, opschortende werking.
89	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document, paragraaf 3.3, blz 28	Bij de technische bekwaamheid voor perceel 1 vraagt u bij kerncompetentie 2: 'Inschrijver toont dit aan middels een verifieerbaar overzicht van minimaal 15 personen'. Kunt u specificeren hoe u dat overzicht zich verhoudt tot de eisen aan persoonsgegevens vanuit de AVG?	Aanbestedende dienst heeft voor het uitvragen van ervaring op de kerncompetenties naam en zakelijk contactgegevens van de referent (bijv. e-mail/telefoon) nodig. Dit is noodzakelijk voor de beoordeling van de geschiktheid (proportionaliteit). De gegevens worden alleen gebruikt voor: verificatie van referenties en de beoordeling van geschiktheid.

90	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.2. punt 1, blz 15	Bij het laatste aandachtspunt van '1. Duidingsgesprek van de talentenscan' staat: 'Opdrachtgever kan met het oog op het optimaliseren van het gesprek aanwijzingen geven ten aanzien van de inhoud van het duidingsgesprek'. Op wat voor aanwijzingen doelt u? Kunt u enkele voorbeelden geven?	Opdrachtgever kan hier op dit moment geen voorbeelden van geven. Het gaat naar verwachting vooral om de duidingsgesprekken ten behoeve van het optimaliseren van het teamtraject waarbij Opdrachtgever zich terughoudend opstelt.
91	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.1. blz 14 punt 3 en Bijlage 3a P1 - Prijsinvalformulie	Wij nemen aan dat de interne teambegeleiders waarvan u spreekt bij 'Training B: interne teambegeleiders (zijnde RWS-medewerkers)' dezelfde personen zijn als de 'interne begeleiders' die u op het prijzenblad noemt. Klopt dat? Zo nee, kunt u dan uitleggen wie 'interne begeleiders' (op het prijzenblad) dan precies zijn?	Dit is correct. Het Prijsinvalformulier bijlage 3a P1 zal worden aangepast en wordt gedeeld met het versturen van deze Nota van Inlichtingen.
92	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document, paragraaf 2.5.1., blz 13, punt 2	Bij punt 2 (Training A: adviseurs van opdrachtnemers perceel 2), staat in de 2e opsomming bij het 2e aandachtspunt: 'Circa 14 adviseurs tussen 25 januari en 8 februari en in het eerste kwartaal van 2027 bekwaam worden gemaakt in [...]'. Het is ons niet duidelijk wat u bedoelt met 'tussen 25 februari en 8 februari en in het eerste kwartaal'. Kunt u dit verduidelijken?	De woorden 'en in het eerste kwartaal van 2027' staan abusievelijk in de tekst van het Beschrijvend document en zullen worden verwijderd. Zie het gerectificeerde Beschrijvend Document van 26-05-2026.
93	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document - 2.13	De opdrachtnemer van perceel 1 verwerkt ons inziens niet 'zelfstandig persoonsgegevens voor een eigen uitvoeringsdoel'. Mijn menen dat om deze reden een verwerkingsovereenkomst voor dit perceel WEL van toepassing is. Wij verzoeken u dit wijzigen.	Opdrachtnemer bepaalt zelf het doel en middelen en daarom is Opdrachtnemer zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke en is een verwerkingsovereenkomst niet van toepassing.
94	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document - 5.2	U stelt dat het aantal aan te leveren talenten dient te blijken uit de voorbeeld rapportage. In onze visie is dit geen adequate meetmethode om de reden dat een voorbeeld rapportage een geanonimiseerd beeld geeft van een (willekeurig) persoon. Iedereen heeft talent(en) - zoals u terecht stelt - maar niet iedereen heeft er evenveel. Wij stellen daarom voor dat u inschrijvers vraagt om methodologisch aan te tonen hoeveel talenten er worden gemeten.	Opdrachtgever vraagt om een rapportage met een totaaloverzicht van alle talenten. Hiermee wordt bedoeld alle talenten van de talentmethode omdat de rapportage een uitkomst is van de vragenlijst waarbij alle talenten worden gemeten. In de rapportage wordt inzichtelijk gemaakt hoe de ranking van alle talenten is voor de betreffende persoon.
95	Talentenscan en Trainingen	Bijlage 4 P1 - Beantwoording Gunningscriterium kwaliteit	U stelt dat het minimaal aan te leveren talenten in de scan 20 dient te zijn. Deze eis staat op gespannen voet met ons uitgangspunt om een betrouwbaar en valide meetinstrument te leveren dat op wetenschappelijk verantwoorde wijze eerlijk inzicht geeft in de talenten van mensen. Sommige mensen hebben er meer, andere minder. Het is de individuele uitkomst die bepaalt hoeveel talenten iemand heeft. Wij stellen voor dat u dit criterium vervangt door minimale eisen te stellen aan de validiteit en/of betrouwbaarheid van de talentenscan (bijvoorbeeld op basis van de criteria van COTAN). Dit is overigens ook één van de aanbevelingen uit de marktconsultatie.	De talentenscan dient inzicht te geven in de talenten van mensen. Het gaat hierbij niet om meer of minder talenten maar om inzicht te krijgen in de ranking van alle talenten van de talentmethode. Hierdoor ontstaat eveneens inzicht in de meest aanwezige (top) talenten.
96	Talentenscan en Trainingen	Bechrijvend document 5.3 Beoordeling op prijs	U hanteert een bandbreedte voor de kosten van een enkele talentenscan. Graag zien wij een onderbouwing van de gekozen bandbreedte. In hoeverre is deze marktconform of in lijn met uw huidige uitgaven?	Opdrachtgever acht dit een reële bandbreedte op basis van ervaring en onderzoek.

97	Talentenscan en Trainingen	Beschrijvend document - 2.3 Talentontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid	Staat u open voor eventuele mogelijkheden van een veel rijkere toepassing van de talentenscan dan alleen de rapportage? Als in: beoordeelt u dat positief (met meer punten). Of wenst u strikt vast te houden aan de (pdf) rapportage als kennisdrager?	Opdrachtgever wenst een pdf en houdt vast aan de pdf rapportage. Een rijkere toepassing wordt niet positiever beoordeeld.
98		Beschrijvend document - Par. 3.3.1, pag. 28	"Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van medewerkers naar een andere structurele functie zowel binnen als buiten de organisatie, tijdens de uitvoering van een reorganisatie. Inschrijver toont dit aan middels de aangedragen referentieopdracht waaruit dient te blijken dat Inschrijver ten minste 150 medewerkers gedurende een reorganisatie heeft begeleid, geplaatst en/of afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij één Opdrachtgever." Inschrijver begrijpt de behoefte om uitvoeringskracht en ervaring met reorganisatiebegeleiding aan te tonen. Tegelijkertijd kan de combinatie van (a) een hoge volume eis, (b) de korte aaneengesloten periode en (c) de eis "bij één opdrachtgever" ertoe leiden dat marktpartijen die aantoonbaar vergelijkbare trajecten uitvoeren (maar gespreid over meerdere opdrachtgevers of met een andere, realistische doorlooptijd) feitelijk worden uitgesloten, terwijl zij inhoudelijk wel over de (technische en organisatorische) bekwaamheid beschikken. Dit kan onbedoeld mededingingsbeperkend uitwerken. Inschrijver acht het cumuleren van volume bij één opdrachtgever en binnen exact 12 aaneengesloten maanden (mogelijk) disproportioneel en onnodig marktbeperkend, omdat aanbieders dit volume in de praktijk veelal verspreid over meerdere opdrachtgevers realiseren, terwijl daarmee dezelfde (technische en organisatorische) bekwaamheid kan worden aangetoond. a)Kunt u verduidelijken waarom u deze gecumuleerde eis stelt c.q. welke technische bekwaamheid u hiermee wenst te toetsen? Wenst u bijvoorbeeld te toetsen dat een Inschrijver in staat is om het aantal trajecten binnen 1 jaar uit te voeren, of wenst u ervaring in het werken bij/met een complexe	Op 26 mei is na heroverweging door Aanbesteder de geschiktheidseis aangepast en gerectificeerd via TenderNed. De termijnen en de geschiktheidseis in het Beschrijvend document zijn aangepast en gepubliceerd. Aanbesteder heeft de geschiktheidseis verruimd door het vereiste volume mag worden aangetoond met twee referenties. De geschiktheidseis is als volgt aangepast; Kerncompetentie 2: Ervaring met de gevraagde dienstverlening gericht op het begeleiden van medewerkers naar een andere structurele functie, in het kader van reorganisatie. Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van medewerkers naar een andere structurele functie zowel binnen als buiten de organisatie, tijdens de uitvoering van een reorganisatie. Inschrijver toont dit aan middels de aangedragen referentieopdracht waaruit dient te blijken dat Inschrijver ten minste 150 medewerkers gedurende een reorganisatie heeft begeleid, geplaatst en/of afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij twee Opdrachtgevers. Inschrijver heeft, in de periode van drie (3) jaar voorafgaande aan datum van publicatie van de aankondiging van deze aanbesteding op www.tenderned.nl, aantoonbare ervaring met het begeleiden van medewerkers naar een andere structurele functie in het kader van reorganisatie. Inschrijver kan dit aantonen middels maximaal twee referentie(s).

			Opdrachtgever te toetsen?	
--	--	--	----------------------------------	--

b)Kunt u motiveren waarom de combinatie "150 trajecten / 12 maanden / één opdrachtgever" essentieel en proportioneel is ten opzichte van aard en omvang van de opdracht (en waarom minder beperkende alternatieven onvoldoende zouden zijn)?

c)Bent u bereid de eis te verruimen door (bijvoorbeeld)

i.toe te staan dat Inschrijver het vereiste volume aantoont met meerdere referenties gezamenlijk?

ii.en/of door de referentieperiode te verruimen (bijv. naar 24 of 36 maanden)?

iii.toe te staan dat Inschrijver een totaaloverzicht geeft van door haar

99	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document – Par. 3.3.1, pag. 28	“Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaantrajecten. Inschrijver toont dit aan middels de aangedragen referentieopdracht waaruit dient te blijken dat Inschrijver ten minste 150 loopbaan ontwikkeltrajecten heeft begeleid en afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij één Opdrachtgever.” Inschrijver begrijpt de behoefte om uitvoeringskracht en ervaring met loopbaantrajecten aan te tonen. Tegelijkertijd kan de combinatie van (a) een hoge volume eis, (b) de korte aaneengesloten periode en (c) de eis “bij één opdrachtgever” ertoe leiden dat marktpartijen die aantoonbaar vergelijkbare trajecten uitvoeren (maar gespreid over meerdere opdrachtgevers of met een andere, realistische doorlooptijd) feitelijk worden uitgesloten, terwijl zij inhoudelijk wel over de (technische en organisatorische) bekwaamheid beschikken. Dit kan onbedoeld mededingingsbeperkend uitwerken. Inschrijver acht het cumuleren van volume bij één opdrachtgever en binnen exact 12 aaneengesloten maanden (mogelijk) disproportioneel en onnodig marktbeperkend, omdat aanbieders dit volume in de praktijk veelal verspreid over meerdere opdrachtgevers realiseren, terwijl daarmee dezelfde (technische en organisatorische) bekwaamheid kan worden aangetoond. a)Kunt u verduidelijken waarom u deze gecumuleerde eis stelt c.q. welke technische bekwaamheid u hiermee wenst te toetsen? Wenst u bijvoorbeeld te toetsen dat een Inschrijver in staat is om het aantal trajecten binnen 1 jaar uit te voeren, of wenst u ervaring in het werken bij/met een complexe Opdrachtgever te toetsen? b)Kunt u motiveren waarom de combinatie “150 trajecten / 12 maanden / één opdrachtgever” essentieel en proportioneel is ten opzichte van aard en omvang van de opdracht (en waarom minder beperkende alternatieven onvoldoende zouden zijn)? c)Bent u bereid de eis te verruimen door (bijvoorbeeld) i.toe te staan dat Inschrijver het vereiste volume aantoont met meerdere referenties gezamenlijk? ii.en/of door de referentieperiode te verruimen (bijv. naar 24 of 36 maanden)? iii.toe te staan dat Inschrijver een totaaloverzicht geeft van door haar uitgevoerde loopbaan ontwikkeltrajecten binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij al haar Opdrachtgevers, aangevuld met 2 referenties van vergelijkbare, complexe organisaties waarvoor zij in diezelfde periode loopbaan ontwikkeltrajecten heeft uitgevoerd?	Op 26 mei is na heroverweging door Aanbesteder de geschiktheidseis aangepast en gerectificeerd via TenderNed. De termijnen en de geschiktheidseis in het Beschrijvend document zijn aangepast en gepubliceerd. Aanbesteder heeft de geschiktheidseis verruimd door het vereiste volume mag worden aangetoont met twee referenties. De geschiktheidseis is als volgt aangepast; Kerncompetentie 1: Ervaring met de gevraagde dienstverlening gericht op het begeleiden van loopbaan ontwikkeltrajecten. Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaantrajecten. Inschrijver toont dit aan middels de aangedragen referentieopdracht waaruit dient te blijken dat Inschrijver ten minste 150 loopbaan ontwikkeltrajecten heeft begeleid en afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij twee Opdrachtgevers. Inschrijver heeft, in de periode van drie (3) jaar voorafgaande aan datum van publicatie van de aankondiging van deze aanbesteding op www.tenderned.nl, aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaan ontwikkeltrajecten. Inschrijver kan dit aantonen middels maximaal twee referentie(s).
----	-----------------------------	---	--	---

100	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, 3.3.1, perceel 2	Is het toegestaan om re-integratie trajecten spoor 2 mee te laten tellen als zijnde loopbaan ontwikkeltraject? De aanleiding voor een re-integratie spoor 2 traject is natuurlijk anders, echter bevat de invulling aan in te zetten instrumenten en expertise grote overeenkomsten met loopbaan ontwikkeltrajecten.	Dit is niet toegestaan. Re-integratie spoor 2 gaat in hoofdzaak alleen om een andere functie ergens anders passend of net onder de mogelijkheden van een langdurig afwezige medewerker. Het loopbaan ontwikkeltraject heeft een andere start, focus en aanpak.
101	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend Document, 2.5.1	In het Programma van eisen stelt u in P2-14 dat Opdrachtnemer in totaal 15 adviseurs beschikbaar moet stellen. Echter in het Beschrijvend Document bij 2.5.1. lezen we dat Opdrachtnemer voor perceel 1 30 adviseurs traint t.b.v. de duidingsgesprekken van de talentscans. Kunt u aangeven welke te verwachten aantallen voor perceel 2 juist zijn?	In het Beschrijvend document staat het totaal van 30 adviseurs van de twee Opdrachtnemers van perceel 2 vermeld, zij worden getraind door de Opdrachtnemer van perceel 1. Eis P2-14 ziet op het beschikbaar stellen van 15 adviseurs per Opdrachtnemer voor het volgen van de training. Opdrachtgever verwacht een gelijk aantal adviseurs van beide Opdrachtnemers. Dit betekent per Opdrachtnemer 15 adviseurs.
102	Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, 2.3.5	Kunt u aangeven wat de te verwachten benodigde inzet van de netwerkspecialist is?	De netwerkspecialist heeft aantoonbaar de medewerker voorgesteld in zijn of aanverwant relevant netwerk en meerdere (minstens drie) pitches uit laten voeren in relevante netwerkbijeenkomsten. Regie ligt bij de trajectmanager (opdrachtgever), er wordt gemonitord gedurende het traject mbt voortgang, inzet netwerkspecialist en inzet medewerker. Effectiviteit van de inzet van de netwerkspecialist wordt regelmatig geevalueerd door de trajectmanager. Zie ook het antwoord op vraag 6 en 52.
103	Talentenscan en Trainingen, Loopbaan ontwikkeltrajecten	Beschrijvend document, 7.4	Begrijpen wij goed dat het als combinatie is toegestaan om gezamenlijk te voldoen aan de gestelde kerncompetenties zoals beschreven in 3.3.1?	Iedere Inschrijver dient volledig te voldoen aan de gestelde kerncompetenties. Indien een kerncompetentie kan worden aangetoond middels 2 referenties dan kan dit in geval van een combinatie door twee Partijen uit de combinatie worden aangetoond. (Als voorbeeld; partij 1 kan aantonen dat zij 100 loopbaan ontwikkeltrajecten hebben begeleid en afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden en partij 2 kan aantonen dat zij 50 loopbaan ontwikkeltrajecten hebben begeleid en afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden, gezamenlijk voldoet de combinatie dan aan de geschiktheidseis 1 van perceel 2).

104	Perceel 1	Beschrijvend document, 6.5	Perceel 1 ziet op een digitale oplossing voor talentontwikkeling, talentenscans, rapportage en groeps-/teaminzichten. Bij dergelijke software kan sprake zijn van aanbieders met een recent vernieuwd of nieuw ontwikkeld platform, waarbij de onderliggende inhoudelijke, technische en organisatorische ervaring wel aantoonbaar aanwezig is, maar waarbij nog geen klassieke referentieopdrachten beschikbaar zijn op exact het nieuwe platform met reeds afgeronde vergelijkbare aantallen scans. Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat voor perceel 1 ook gelijkwaardige alternatieve bewijsmiddelen mogen worden overgelegd ter onderbouwing van technische en beroepsbekwaamheid, indien een inschrijver nog niet beschikt over referentieopdrachten op het specifieke nieuwe platform? Daarbij denken wij bijvoorbeeld aan een combinatie van: - een werkende demo van de software; - functionele documentatie; - voorbeeldrapportages voor individuele deelnemers en groepen/teams; - toelichting op de gebruikte methodiek voor competenties en talentontwikkeling; - toelichting op AVG-, security- en autorisatiestructuur; - bewijs van eerdere ervaring met vergelijkbare softwareontwikkeling, gebruikersomgevingen en verwerking van privacygevoelige gegevens; - toelichting op ontwikkelcapaciteit, implementatieaanpak, continuïteit en beheer; - toelichting op de inhoudelijke herkomst en doorontwikkeling van de gebruikte methodiek. Indien dergelijke alternatieve bewijsmiddelen niet worden geaccepteerd, kan de aanbestedende dienst dan expliciet bevestigen dat het ontbreken van klassieke referentieopdrachten op het specifieke nieuwe platform betekent dat een inschrijver niet aan de geschiktheidseis voldoet? Daarnaast verzoeken wij de aanbestedende dienst toe te lichten hoe deze referentie-eis zich verhoudt tot het proportionaliteitsbeginsel en tot de wens om een toekomstbestendige digitale oplossing te contracteren, zonder recent vernieuwde of innovatieve aanbieders onevenredig uit te sluiten.	Nee, iedere Inschrijver dient volledig te voldoen aan de gestelde kerncompetenties.
-----	-----------	----------------------------	--	---