

2e Nota van Inlichtingen
Talentontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid
Zaaknummer: 31216656
Datum: 12-06-2026

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
105	Bijlage 5 P1 - Opgave referentieopdrachten	Gevraagd wordt een verifieerbaar overzicht van minimaal 15 personen inclusief contactgegevens die zijn opgeleid. Wij vragen ons af of dat ihkv de vigerende privacy wetgeving wel wenselijk is en met welk doel u deze contactgegevens wenst te verzamelen? Voorstel is om geen contactgegevens op vragen maar in plaats daarvan te vragen naar een openbaar toegankelijk (online) voorziening waaruit blijkt dat betreffende mensen 1. werkzaam zijn (geweest) bij de referentieopdracht en 2. de opleiding daadwerkelijk hebben afgerond met een certificaat.	Aanbestedende dienst verwijst naar het gegeven antwoord op vraag 89 en 122. De contactgegevens worden alleen gebruikt ter verificatie van de referentie en de beoordeling van de geschiktheid en er worden dus geen persoonsgegevens verwerkt. Aanbestedende dienst gaat dan ook niet akkoord met het alternatief op naar een openbaar toegankelijk (online) voorziening te vragen.
106	NvI: antwoord 93		Afgewezen op verzoek van ondernemer
107	Bijlage 4 P1 — Sgc 2, beoordelingskader		Afgewezen op verzoek van ondernemer
108	Bijlage 4 P1 — Sgc 2 Deel A, beoordelingskader		Afgewezen op verzoek van ondernemer
109	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 103	“(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).” Inschrijver neemt aan dat beide referentieopdrachten dan wel in dezelfde aaneengesloten periode van 12 maanden dient te zijn uitgevoerd. Is dit juist? Zo niet; wat wordt dan wel verwacht?	Ja, uw aanname is juist, dit dient in dezelfde periode te hebben plaatsgevonden.
110	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 99	“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 waardeert het dat de Aanbestedende dienst de geschiktheidseis op dit punt heeft aangepast. Desondanks is inschrijver van mening dat de huidige formulering nog steeds onvoldoende aansluit bij de feitelijke marktpraktijk en daardoor onnodig beperkend kan uitwerken voor marktpartijen die aantoonbaar over ruime en relevante ervaring beschikken. Inschrijver begeleidt jaarlijks een aanzienlijk aantal loopbaanontwikkeltrajecten voor uiteenlopende opdrachtgevers. In de praktijk zijn deze trajecten echter doorgaans verspreid over meerdere organisaties en betreffen zij per opdrachtgever vaak kleinere aantallen. Het komt in de markt beperkt voor dat binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij slechts twee opdrachtgevers ten minste 150 loopbaanontwikkeltrajecten door één opdrachtnemer zijn begeleid én afgerond. Dit geldt temeer omdat organisaties loopbaanvraagstukken vaak gefaseerd, decentraal of over meerdere leveranciers organiseren. Daardoor kan een inschrijver in totaliteit over ruime ervaring en aantoonbare uitvoeringscapaciteit beschikken, zonder dat deze ervaring zich laat vangen in de nu voorgeschreven referentie-eis. De huidige formulering lijkt daarmee onvoldoende recht te doen aan de wijze waarop loopbaanontwikkeltrajecten in de praktijk worden uitgevraagd en uitgevoerd. Gelet hierop verzoekt inschrijver de Aanbestedende dienst alsnog toe te staan dat de vereiste ervaring ook kan worden aangetoond door middel van: -een totaaloverzicht van door inschrijver begeleide en afgeronde loopbaanontwikkeltrajecten binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden, waaruit blijkt dat inschrijver in totaliteit ten minste 150 trajecten heeft uitgevoerd; en -twee referenties van vergelijkbare, complexe organisaties waarvoor inschrijver in diezelfde periode loopbaanontwikkeltrajecten heeft begeleid en afgerond. Is de Aanbestedende dienst bereid hiermee akkoord te gaan? Indien de Aanbestedende dienst hiermee niet akkoord gaat, verzoekt inschrijver om een volledige en inhoudelijke motivering, mede in het licht van de Aanbestedingswet 2012, waarom de huidige eis noodzakelijk en proportioneel wordt geacht en waarom het hierboven voorgestelde alternatief volgens de Aanbestedende dienst onvoldoende zou aantonen dat inschrijver beschikt over de vereiste technische en organisatorische bekwaamheid om de opdracht vakkundig uit te voeren.	Nee, Aanbestedende dienst gaat niet met uw voorstel akkoord. Aanbestedende dienst acht de geschiktheidseis noodzakelijk en proportioneel voor deze opdracht op basis van de omvang gezien de omvang van de grote en complexe grote opdracht. De elementen van de geschiktheidseis zijn functioneel en onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gevraagde aantal trajecten is proportioneel ten opzichte van de beoogde opdrachtomvang. De maximale opdrachtomvang kan inschrijver op basis van zijn kennis en ervaring afleiden uit de geraamde waarde van de opdracht en het prijzenblad. Ervaring met grote opdrachten is essentieel, de omvang hiervan is proportioneel. De omvang van de aan te besteden opdracht behelst een veelvoud van de referentieomvang. Een dergelijk grote omvang is niet vergelijkbaar met een samenhang van veel kleine uitgevoerde opdrachten. De onderhavige opdracht is een grote opdracht en kent een integrale complexiteit en integrale coördinatie. Dit vraagt van een opdrachtnemer een vereiste hoger mate van risicomanagement en organisatorisch vermogen/capaciteit, en continuïteitsborging.

111	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 99	Het gegeven antwoord laat de (eveneens) gestelde vraag onbeantwoord waarom de combinatie essentieel en proportioneel is ten opzichte van aard en omvang van de opdracht (en waarom minder beperkende alternatieven onvoldoende zouden zijn)?	Zie het antwoord op vraag 110.
112	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 99	Het gegeven antwoord laat de (eveneens) gestelde vraag onbeantwoord 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	Zie het antwoord op vraag 110.
113	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 98	“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 waardeert het dat de Aanbestedende dienst de geschiktheidseis op dit punt heeft aangepast. Desondanks is inschrijver van mening dat de huidige formulering nog steeds onvoldoende aansluit bij de feitelijke marktpraktijk en daardoor onnodig beperkend kan uitwerken voor marktpartijen die aantoonbaar over ruime en relevante ervaring beschikken. Inschrijver begeleidt jaarlijks een veelvoud aan medewerkers in reorganisatie-, herplaatsings- en VWNW-trajecten. In de praktijk betreft dit echter veelal kleinere aantallen per afzonderlijke opdrachtgever. Grootchalige reorganisaties waarbij binnen één organisatie én binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden grote groepen medewerkers door één en dezelfde opdrachtnemer worden begeleid, komen in de markt beperkt voor. Daarnaast worden dergelijke trajecten regelmatig verdeeld over meerdere uitvoerende partijen, waardoor de feitelijke begeleidingsaantallen per opdrachtnemer lager uitvallen, zonder dat dit iets afdoet aan de aanwezige expertise, capaciteit of technische en organisatorische bekwaamheid. Ter illustratie: inschrijver is vaste contractant voor VWNW-trajecten bij grote organisaties zoals ProRail en NS, maar het aantal medewerkers dat in 2025 binnen dergelijke trajecten feitelijk door inschrijver is begeleid, bleef gezamenlijk beperkt. Ook bij grotere reorganisaties, waarbij meerdere uitvoerders worden ingezet, wordt de opdrachtverstrekking vaak naar rato verdeeld, waardoor per uitvoerder slechts een relatief klein deel van de totale doelgroep wordt begeleid. Bij een reorganisatie van Fugro voor 750 medewerkers waren wij één van de uitvoerders, waarbij wij – op basis van evenredige verdeling tussen uitvoerders - uiteindelijk ‘slechts’ 11 medewerkers in 1 jaar hebben begeleid. Gelet hierop verzoekt inschrijver de Aanbestedende dienst alsnog toe te staan dat de vereiste ervaring ook kan worden aangetoond door middel van: 1.een totaaloverzicht van door inschrijver uitgevoerde reorganisatie-/VWNW-trajecten in een aaneengesloten periode van 12 maanden, waaruit blijkt dat inschrijver in totaliteit meer dan 150 medewerkers heeft begeleid; en 2.twee referenties van vergelijkbare, complexe organisaties waarvoor inschrijver in diezelfde periode medewerkers heeft begeleid naar een andere functie in het kader van een reorganisatie- of VWNW-traject. Is de Aanbestedende dienst bereid hiermee akkoord te gaan? Indien de Aanbestedende dienst hiermee niet akkoord gaat, verzoekt inschrijver om een volledige en inhoudelijke motivering, mede in het licht van de Aanbestedingswet 2012, waarom de huidige eis noodzakelijk en proportioneel wordt geacht en waarom het hierboven voorgestelde alternatief volgens de Aanbestedende dienst onvoldoende zou aantonen dat inschrijver beschikt over de vereiste technische en organisatorische bekwaamheid om de opdracht vakkundig uit te voeren.	Nee, Aanbestedende dienst kan hiermee niet akkoord gaan. Zie ook het antwoord op 110. Bekend is dat de organisatieverandering gehele organisatie raakt van meer dan 10.000 medewerkers. Ook is gecommuniceerd dat functies zullen verschuiven en mensen andere taken kunnen krijgen. Rijkswaterstaat kan ongeveer 750 fte (fulltime-functies) toevoegen aan het primaire proces. https://www.rijkswaterstaat.nl/nieuws/archief/2025/04/rijkswaterstaat-gaat-reorganiseren-om-slagvaardiger-te-worden
114	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 98	Het gegeven antwoord laat de (eveneens) gestelde vraag onbeantwoord waarom de combinatie essentieel en proportioneel is ten opzichte van aard en omvang van de opdracht (en waarom minder beperkende alternatieven onvoldoende zouden zijn)?	Zie het antwoord op vraag 113.
115	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 98	Het gegeven antwoord laat de (eveneens) gestelde vraag onbeantwoord 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?	Zie het antwoord op vraag 113.
116	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 54	“In de nieuw vastgestelde CAO Rijk (2026) zitten geen significante wijzigingen tov de vorige CAO Rijk wat betreft VWNW.” Dit antwoord suggereert dat er dus wel wijzigingen zijn. Kunt u de voor onderhavige opdracht relevante wijzigingen delen?	Aanbestedende dienst bevestigt dat er geen wijzigingen zijn.
117	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 49	“De omvang van het aantal trajecten is deels te herleiden uit het Prijzenblad.” Kunt u verduidelijken wat u hiermee bedoelt? Wij zien in het Prijzenblad geen aantallen o.i.d. terug.	Uit de reële raming van het perceel in combinatie met het Prijzenblad is deels te herleiden hoeveel trajecten dit ongeveer betreft. Aanbestedende dienst zal geen aantallen bekend maken.
118	Nota van Inlichtingen 1 – Vraag 8	“In uitzonderlijke gevallen heeft de leidinggevende of medewerker invloed op de toedeling.” Kunt u aan de hand van enkele voorbeelden verduidelijken wat hiermee wordt bedoeld?	Wanneer een medewerker in het verleden een loopbaan ontwikkeltraject gehad heeft bij adviseur x en hier een heel fijne klik mee had en nadrukkelijk de wens uitspreekt om weer door deze adviseur begeleid te worden, dan kan Opdrachtgever hier een specifieke keuze in maken.

119	NVI 1, vraag 13	U geeft aan dat wij mogen uitgaan van een generieke, methodisch verantwoorde duidingsaanpak. Om onze werkwijze voor u zo concreet mogelijk te kunnen verwoorden, helpt het als we ter illustratie kunnen uitgaan van een concrete talentenscan en -aanpak. Staat u hiervoor open?	Het is aan Inschrijver om bij de kwaliteitsbeoordeling te bepalen op welke wijze Inschrijver hier invulling aan geeft.
120	NVI 1, vraag 84	U geeft in uw antwoord aan dat u benieuwd bent of een passend CBS-indexcijfer kan worden overlegd. Ons voorstel is om daarvoor de CBS-index Dienstenprijsindex aan te houden en dan kan eventueel nog specifiek subsectie M, 'Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening' gekozen worden. De DPI omdat dit: een psychometrische test-per-afname is een kennisintensieve, gestandaardiseerde dienst n het gaat om een B2B-dienstverlening. Specifiek sectie M omdat dit het beste aansluit bij de aard van een psychometrisch assessment.	Aanbestedende dienst heeft naar overweging besloten het voorgestelde indexcijfer uit eis PR-2 van het Programma van Eisen ook voor de talentenscan toe te passen onder dezelfde voorwaarden zoals opgenomen in deze eis. Het Programma van eisen zal worden aangepast en opnieuw worden gedeeld met deze Nota van Inlichtingen.
121	NVI, vraag 87	U vraagt ons, onze vraag te verduidelijken. Onze vraag betrof twee elementen: het beschermen van specifiek voor deze opdracht ontwikkeld trainingsmateriaal (auteursrechtelijk beschermd), en het voorkomen dat de opgedane methodiekkennis wordt ingezet bij andere opdrachtgevers buiten de context van deze overeenkomst vanuit een concurrentieperspectief. Wij vernemen graag of Opdrachtgever bereid is in de overeenkomst met perceel 2 opdrachtnemers een bepaling op te nemen die het gebruik van de specifiek in het kader van deze opdracht opgedane kennis en het daarbij behorende trainingsmateriaal beperkt tot de uitvoering van deze overeenkomst.	In geval het trainingsmateriaal van Opdrachtnemer tot stand komt door gebruik te maken van al bestaande intellectuele eigendomsrechten is artikel 23.2 van ARVODI-2025 van toepassing. Hierdoor kunnen Intellectuele eigendomsrechten niet overgaan naar Opdrachtgever en in dat geval krijgt Opdrachtgever gebruiksrecht zodat Opdrachtgever blijvend gebruik kan maken van het resultaat van de diensten. Hieruit volgt dat Opdrachtgever resultaten van de talentscan zonder enige beperking mag gebruiken en Opdrachtnemer van perceel 2 dit enkel kan toepassen voor de gecontracteerde Dienstverlening. T.a.v. kennis die Opdrachtnemer van perceel 2 opdoet, is geborgd met Arvodi art. 24 dat Opdrachtnemer trainingsmaterieel niet mag delen met derden zonder toestemming van Opdrachtgever. Opdrachtgever zal dit ook niet doen zonder toestemming van Opdrachtnemer (perceel 1). T.a.v. overige informatie en inzichten die uit trainingssessies kunnen worden ontleend door adviseurs, heeft OG buiten de geheimhoudingsverplichting (Arvodi art 11) die op Opdrachtnemer rust, geen andere middelen om verspreiding van de opgedane kennis te voorkomen. Ter verduidelijking zal in art 8 van de Raamovereenkomst van perceel 2 worden toegevoegd dat deze bepaling ook toeziet op het verspreiden van trainingsmaterieel dat verkregen is van Opdrachtnemer perceel 1. Opdrachtnemer van perceel 1 dient Opdrachtgever enkel schriftelijk te informeren dat een adviseur de gehele training met een goed gevolg heeft afgerond. Op Opdrachtnemer rust geen verplichtingen om resultaten van examinering van de methodiek, certificaten, diploma's en getuigschriften etc. aan Opdrachtgever te verstrekken. Dit betekent dat Opdrachtnemer van perceel 1 buiten deze Opdracht: Talentontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid, andere en/of aanvullende voorwaarden kan verbinden aan het expliciet toepassen van de specifieke opgedane methodiekkennis.
122	NVI 1, vraag 89	Op basis van uw antwoord is duidelijk waarom u deze gegevens vraagt. Wel hebben wij nog een aanvullende vraag. Mogen de 15 contactpersonen medewerkers van ons bedrijf zijn, of wilt u de namen van 15 externe medewerkers ontvangen?	Dit mogen 15 contactpersonen van uw eigen onderneming zijn, maar ook van andere ondernemingen. Het gaat er om dat u kan aantonen dat er 15 adviseurs zijn opgeleid door uw onderneming.
123	NVI 1, vraag 98/99	Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaantrajecten/begeleiden van medewerkers naar een andere functie. 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.tendermed.nl , aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaan ontwikkeltrajecten. Kunt u bevestigen dat de einddatum van de aaneengesloten periode van 12 maanden binnen de 3 jaar voorafgaande aan de publicatie van de aanbesteding moet liggen? Dus bijvoorbeeld, uitgaande van de datum van 1 mei 2023, is het dan akkoord dat de opdracht bv in de loop van 2024 is afgerond, maar dat de periode waarin de 150 loopbaan ontwikkeltrajecten/outplacementtrajecten in een aaneengesloten periode van 12 maanden zijn uitgevoerd loopt van juni 2022 tot juni 2023?	Aanbestedende dienst kan dit bevestigen. Ter illustratie het gerectificeerde Beschrijvend document staat op publicatiedatum 26 mei 2026, drie jaar voorafgaand is 26 mei 2023, indien het loopbaantraject wordt afgerond in juni 2023 mag deze meetellen, uitgaande van de periode van 12 maanden loopt van juni 2023 t/m mei 2024.

124	NVI 1, vraag 98/99	U schrijft: Inschrijver heeft aantoonbare ervaring met het begeleiden van loopbaantrajecten/het begeleiden van medewerkers naar een andere functie. Inschrijver toont dit aan middels de aangedragen referentieopdracht waaruit dient te blijken dat Inschrijver ten minste 150 loopbaan ontwikkeltrajecten/outplacementtrajecten heeft begeleid en afgerond binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden bij twee Opdrachtgevers. Wij nemen aan dat als wij gebruik maken van 2 referentieopdrachten, deze opdrachten tegelijkertijd binnen dezelfde periode van 12 maanden gelopen moeten hebben. Kunt u bevestigen dat deze aanname klopt?	Ja, uw aanname is juist.
125	Vraag 98 & 99 NvI1	Wij constateren dat de aangepaste geschiktheidseis nog steeds weinig ruimte laat voor een brede marktwerking. Hoewel wij jaarlijks veel medewerkers begeleiden in reorganisatie- en VWNW-trajecten, gaat het in de praktijk vaak om kleinere aantallen per opdrachtgever. Daarnaast worden dit soort trajecten regelmatig verdeeld over meerdere uitvoerders, waardoor het aantal begeleidde medewerkers per partij beperkt blijft. Daardoor doet de huidige eis naar ons oordeel onvoldoende recht aan partijen die aantoonbaar veel ervaring hebben met dit soort trajecten, maar die ervaring hebben opgebouwd over meerdere opdrachtgevers. Wij vragen daarom om alsnog toe te staan dat de gevraagde ervaring ook op een andere manier mag worden aangetoond, bijvoorbeeld met een overzicht van alle door ons uitgevoerde reorganisatie- en VWNW-trajecten binnen een aaneengesloten periode van 12 maanden, waaruit blijkt dat inschrijver in totaal meer dan 150 medewerkers heeft begeleid. Bent u bereid hiermee akkoord te gaan? Zo niet, dan verzoeken wij u om een nadere motivering, in lijn met de Aanbestedingswet 2012, waarom deze manier van aantonen volgens de Aanbestedende dienst onvoldoende zou laten zien dat een inschrijver beschikt over de benodigde technische en organisatorische bekwaamheid.	Nee, Aanbestedende dienst kan hiermee niet akkoord gaan. Zie ook het antwoord op vraag 110 en 113.
126	Perceel 2NVI vraag 17 en 19	In antwoord op vragen 17 en 19 geeft de Aanbesteder aan vast te houden aan eis DI-1 en het overleggen van een volwassen, bedrijfsbreed D&I-beleid onvoldoende te achten. Inschrijver stelt zich echter op het standpunt dat het optuigen, uitvoeren en monitoren van een separaat, lokaal Plan van Aanpak rondom een 'uitdaging op de werkvloer' voor een partij die slechts externe loopbaanadviesdiensten levert, vergaand en buitenproportioneel is in verhouding tot de aard en omvang van de uitvraag/opdracht. Het legt een onnodige administratieve rapportagelast op de dienstverlening. Bent u alsnog bereid om uw standpunt te heroverwegen en eis DI-1 volledig te laten vervallen, of dusdanig aan te passen dat Inschrijver kan volstaan met het aantonen van een geborgd bedrijfsbreed D&I-beleid?	Aanbesteder begrijpt het standpunt van Inschrijver ten aanzien van de proportionaliteit in relatie tot de aard en omvang van de opdracht. Tegelijkertijd benadrukt Aanbesteder dat eis DI-1 nadrukkelijk beoogt om invulling te geven aan de vertaalslag van algemene D&I-ambities naar de concrete uitvoeringspraktijk binnen de opdracht. Juist ook bij dienstverlening met een relatief beperkte organisatorische footprint, zoals externe loopbaanadviesdiensten, acht Aanbesteder het van belang dat wordt stilgestaan bij de specifieke context van de inzet en interactie op de werkvloer. Daarbij geldt dat: - de gevraagde invulling proportioneel en schaalbaar is en geen zwaar of op zichzelf staand traject vereist; - het Plan van Aanpak compact mag zijn en kan voortbouwen op bestaand beleid, processen en inzichten; - de 'uitdaging op de werkvloer' nadrukkelijk ook mag worden geïnterpreteerd als een ontwikkelkans, aandachtspunt of reflectiepunt, en niet als een structureel probleem; - bestaande D&I-instrumenten, inzichten of eerdere ervaringen binnen de organisatie benut kunnen worden, zonder dat sprake hoeft te zijn van een separate administratieve inrichting. Aanbesteder beoogt met deze eis geen administratieve lastenverzwaring, maar een bewuste en contextspecifieke toepassing van D&I-beleid, passend bij de opdracht. Het enkel overleggen van generiek beleid biedt naar het oordeel van Aanbesteder onvoldoende inzicht in deze toepassing en de wijze waarop binnen de opdracht actief wordt gestuurd op inclusie en gelijke kansen. Gelet op het bovenstaande blijft eis DI-1 ongewijzigd van kracht. De Aanbesteder blijft daarbij benadrukken dat de invulling licht, praktisch en proportioneel kan zijn, afgestemd op de aard en omvang van de opdracht.

127	Perceel 2NVI vraag 26 In antwoord op vraag 26 (en vraag 45)	Perceel 2NVI vraag 26 In antwoord op vraag 26 (en vraag 45) stelt de Aanbesteder dat zij de VOG enkel raadplegen (en niet bewaren) en daarmee geen onderliggende strafrechtelijke gegevens verwerken. Onder de AVG kwalificeert het inzien of ter beschikking stellen van een VOG echter wél als het verwerken van strafrechtelijke persoonsgegevens. Omdat wij als werkgever reeds verplicht zijn deze controle uit te voeren en de VOG in ons bezit te hebben, leidt het fysiek of digitaal overleggen aan RWS tot een onnodige en risicovolle extra gegevensverwerking. Bent u bereid de eis zodanig aan te passen dat Opdrachtnemer kan volstaan met een schriftelijke mededeling/verklaring dat de betreffende medewerker in het bezit is van een geldige VOG, om zo onnodige verwerking van strafrechtelijke gegevens te voorkomen?	Aanbestedende dienst kan instemmen met de voorgestelde werkwijze waarbij Opdrachtnemer volstaat met een schriftelijke verklaring dat medewerkers beschikken over een geldige VOG. Hierbij geldt wel dat de Opdrachtnemer de geldige VOG in zijn eigen administratie bewaart en op eerste verzoek kan aantonen dat een betreffende medewerker over een geldige VOG beschikt, bijvoorbeeld in het kader van audits of bij incidenten waarbij verificatie noodzakelijk is. Eis P2-2 is aangepast, het Programma van eisen zal worden aangepast en opnieuw worden gedeeld met deze Nota van Inlichtingen.
128	Perceel 2 – Subgunningscriterium 3 Paragraaf 2.3.5	In de beantwoording van vraag 6, 67 en 68 van de 1e Nota van Inlichtingen geeft de Opdrachtgever aan dat de netwerkspecialist aanvullend werkt op de reguliere VWNW-begeleiding, direct onder regie van de RWS-trajectmanager opereert en primair is gereserveerd voor de buitenwaartse 'eindsprint'. Om de rollen en het proces in de kwalitatieve beantwoording voor deze casus (Subgunningscriterium 3) optimaal op elkaar af te stemmen, ontvangt Inschrijver graag een nadere verheldering op de volgende punten: 1. Rolverdeling en verantwoordelijkheid: Waar ligt de exacte grens van de trajectbegeleiding tussen de primaire (VWNW-)adviseur en de netwerkspecialist? Blijft de primaire adviseur verantwoordelijk voor de algehele procesbewaking, casusregie of neemt de netwerkspecialist de volledige, brede trajectbegeleiding van de medewerker over zodra deze extern bemiddeld wordt? 2. Procesmatige interactie en rapportage: Hoe ziet de Opdrachtgever de informatiestroom voor zich binnen deze driehoek? Wordt van de netwerkspecialist verwacht dat hij rechtstreeks en separaat aan de RWS-trajectmanager rapporteert over de voortgang van de buitenwaartse pitches en netwerkactiviteiten, of dient deze procesinformatie te worden gecentraliseerd via de VWNW adviseur?	1. De VWNW adviseur is primair verantwoordelijk voor het VWNW proces en de bemiddeling. In de Verplichte VWNW fase kan de Netwerkspecialist worden ingezet aanvullend op de VWNW adviseur in opdracht van de RWS Trajectmanager. De VWNW adviseur blijft verantwoordelijk voor casusregie en procesbewaking ook als de Netwerkspecialist betrokken is. De Netwerkspecialist koppelt terug aan de VWNW-adviseur. Het antwoord op de vraag is dus nee, de Netwerkspecialist neemt niet de begeleiding over. 2. De communicatie wordt gecentraliseerd via VWNW adviseur. Daarnaast worden pitches, sollicitaties en netwerkgesprekken vastgelegd door de medewerker (onder regie van de VWNW adviseur) in het logboek.
129	perceel 2 vervolgvraag NVI 1 vraag 28	Inschrijver heeft begrip voor de wens van de Aanbestedende Dienst om te sturen op korte en kernachtige inschrijvingen. Inmiddels is het feitelijke schrijfproces gestart, waarbij blijkt dat de huidige limiet van 2 A4-pagina's voor Subgunningscriterium 1 niet haalbaar is in relatie tot het gestelde beoordelingskader (paragraaf 5.2). Om conform de beoordelingsmatrix in aanmerking te komen voor een score 10 ('Uitstekend'), geldt de harde eis dat "alle aspecten en details worden genoemd" en de aanpak "wordt onderbouwd middels concrete praktijkvoorbeelden" (meervoud). Wij verzoeken u nogmaals of u bereid de paginalimiet voor Subgunningscriterium 1 (Perceel 2) te verruimen met één (1) extra A4-pagina (naar in totaal 3 A4-pagina's)?	Hiertoe is Aanbestedende dienst niet bereid. De harde eisen blijven staan.
130	Proces nog onvolledig uitgewerkt	N.a.v. vraag 54,55,56 en 75 van de NVI; Kunt u bevestigen dat opdrachtnemer gedurende de looptijd uitsluitend gehouden kan worden aan processtappen, formats, instrumenten en vragenlijsten die op het moment van inschrijving voldoende concreet in de aanbestedingsstukken zijn uitgewerkt, en dat later toegevoegde of nader geconcretiseerde verplichtingen alleen kunnen worden verlangd indien deze binnen de uitgevraagde scope passen en niet leiden tot aanvullende, niet verdisconteerbare inspanningen?	Nee, Aanbestedende dienst kan dit niet bevestigen. De processtappen, formats, instrumenten en vragenlijsten zijn op het moment van Inschrijving nog niet voldoende concreet uitgewerkt. Aanbestedende dienst kan bevestigen dat later toegevoegde of nader geconcretiseerde verplichtingen alleen worden verlangd indien deze binnen de uitgevraagde scope passen.
131	Capaciteit en opschaling	Kunt u, gelet op de nog onzekere omvang als gevolg van STP, expliciet aangeven welke minimale aankondigingstermijn en welke maximale opschalingsverplichting u van opdrachtnemers verwacht bij piekbelasting? Gebaseerd op antwoorden 9, 46 en 82, waarin staat dat de gevolgen van toekomstige ontwikkelingen nog niet bekend zijn, opschaling nodig kan zijn en het initiële aantal adviseurs naar verwachting niet voldoende is voor alle piekbelastingen.	Aanbestedende dienst kan de maximale opschalingsverplichting niet benoemen omdat de reorganisatie in zijn omvang nog niet bekend is. Voor de minimale aankondigingstermijn verwijst Aanbestedende dienst naar eis P2-10: Opdrachtgever geeft minimaal één maand vooraf aan wanneer opschalen van het aantal adviseurs nodig is. Aanbestedende dienst zal bij de opschaling in redelijk- en billijkheid handelen richting Opdrachtnemer van perceel 2.
132	Indexatie talentenscan	Kunt u bevestigen dat jaarlijkse indexatie van het tarief voor de talentenscan is toegestaan indien inschrijver een passend CBS indexcijfer aandraagt, en zo ja, wilt u de indexeringsmethodiek, peildatum en ingangsdatum expliciet opnemen in de aanbestedingsstukken? Gebaseerd op antwoord 84, waarin u aangeeft benieuwd te zijn of een passend CBS indexcijfer kan worden overgelegd.	Zie het antwoord op vraag 120.

133	NvI antwoord 73 ; §2.3.1 Beschrijvend Document	Opdrachtgever heeft aangegeven dat Management Drives 'vanwege het feit dat dit gaat over drijfveren, niet kan worden ingezet als talentenscan.' Dit antwoord ziet op een specifiek, benoemd instrument. In de wetenschappelijke literatuur over talentontwikkeling en positieve psychologie wordt echter een breed scala aan constructen gebruikt als grondslag voor het in kaart brengen van menselijk potentieel, waaronder persoonlijkheidseigenschappen, gedragspatronen, cognitieve stijlen en motivationele patronen (drijfveren). Het onderscheid tussen deze constructen is in de praktijk niet altijd scherp, en meerdere gevalideerde modellen vertalen motivationele data systematisch naar een individueel talentenprofiel als eindoutput. Inschrijver wil voorkomen dat een kwalitatief hoogwaardig en wetenschappelijk valide instrument, dat een volledig talentenprofiel met ranking als eindoutput produceert, op formele gronden wordt uitgesloten louter op basis van de theoretische grondslag van het meetmodel, terwijl de feitelijke output en het gebruik in de praktijk volledig overeenkomen met de door Opdrachtgever beoogde talentenscan. Kan Opdrachtgever aangeven of een meetinstrument dat motivationele patronen meet en deze op basis van een gevalideerd en wetenschappelijk onderbouwd model systematisch vertaalt naar een volledig talentenprofiel — waarbij: (i) de eindrapportage uitsluitend in talentterminologie is opgesteld; (ii) de rapportage een ranking van alle talenten van de methode toont; (iii) het instrument voldoet aan alle overige randvoorwaarden uit §2.5.1 van het Beschrijvend Document; — in aanmerking komt als talentenscan in de zin van Perceel 1 van deze aanbesteding?	Aanbestedende dienst geeft aan dat het hetgeen Inschrijver verwoordt in aanmerking komt als talentenscan in de zin van Perceel 1 van deze aanbesteding.
134	Bijlage 2 PvE eis P1-2, P1-4, P1-5; NvI antwoord 93; art. 4 lid 7 AVG	In antwoord op vraag 93 is bevestigd dat Opdrachtnemer van Perceel 1 kwalificeert als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke omdat 'Opdrachtnemer zelf het doel en middelen bepaalt.' De juridische grondslag voor deze kwalificatie is art. 4 lid 7 AVG. In het Programma van Eisen zijn echter bepalingen opgenomen die raken aan de vraag wie het verwerkingsdoel feitelijk bepaalt: — Eis P1-2: de talentenscan wordt aangevraagd via een e-mailadres van Opdrachtnemer, maar de aanvraag zelf wordt gedaan door Opdrachtnemer van Perceel 2 of door RWS-medewerkers. Het verwerkingsmoment wordt daarmee getriggerd door een derde. — Eis P1-4: Opdrachtnemer verstuurt de scanlink 'op aanvraag' — de verwerking vindt pas plaats nadat een derde daartoe opdracht geeft. — Eis P1-5: teamprofielen worden gegenereerd 'in opdracht van Opdrachtgever' — het doel (teamanalyse voor een specifieke groep) wordt bepaald door RWS. Kan Opdrachtgever verduidelijken hoe de kwalificatie als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zich verhoudt tot de situatie waarin het verwerkingsmoment en het verwerkingsdoel per verwerking worden getriggerd door een aanvraag van Opdrachtgever of Opdrachtnemer van Perceel 2? Meer concreet: bepaalt Opdrachtnemer van Perceel 1 zelfstandig het doel van elke individuele verwerking (het uitvoeren van een talentenscan voor een specifieke medewerker), of voert Opdrachtnemer dit uit in opdracht van en op aanwijzing van Opdrachtgever of Opdrachtnemer van Perceel 2? En indien de feitelijke situatie aanleiding geeft tot de kwalificatie als verwerker (in plaats van verwerkingsverantwoordelijke) voor een deel van de verwerkingen: is Opdrachtgever bereid voor dat deel een verwerkersovereenkomst af te sluiten?	Aanbestedende dienst zorgt er enkel voor dat duidelijk is voor de Opdrachtnemer van perceel 1 voor wie van RWS een aanvraag voor een talentenscan wordt gedaan, indien dit niet gebeurt weet Opdrachtnemer niet dat er een talentenscan aangevraagd wordt. Daarnaast zorgt Aanbestedende dienst voor de verbinding van de medewerker en de adviseur van de Opdrachtnemer van perceel 1 ten behoeve van het duidingsgesprek. De medewerker behoudt in alle gevallen het initiatief en staat in verbinding met het platform voor de talentenscan en bijbehorende rapportage. De daadwerkelijke dienstverlening vindt plaats op het platform tussen Opdrachtnemer van perceel 1 en de medewerker van RWS. Dit geldt ook voor het genereren van het teamprofiel waarbij de Aanbestedende dienst zich beperkt tot de aanvraag hiertoe. De Opdrachtnemer wordt aangemerkt al zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke. Mocht onverhoopt blijken dat de feitelijke situatie toch noopt tot het sluiten van een verwerkersovereenkomst voor een deel van de verwerkingen, dan zal Aanbestedende dienst conform wet- en regelgeving overgaan tot het sluiten van een verwerkersovereenkomst.

135	Bijlage 2 PvE eis P1-16, P1-17, P1-4, P1-6; NvI 1 antwoord 93; art. 4 lid 7 AVG	De AVG-kwalificatie als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke vereist dat Opdrachtnemer niet alleen het doel maar ook de middelen van de verwerking zelfstandig bepaalt. In het PvE zijn echter meerdere bepalingen opgenomen die de middelen van de verwerking voorschrijven: — Eis P1-16: als digitale vergaderomgevingen worden gebruikt, dient uitsluitend de 'bij Opdrachtgever geldende standaard software' (Microsoft Teams) te worden ingezet. De keuze van communicatiemiddelen wordt daarmee door RWS bepaald. — Eis P1-4: het tijdstip van verzending van de scanlink is gebonden aan een maximumtermijn van 2 werkdagen na de aanvraag — de timing van de verwerking wordt bepaald door de aanvraag van een derde. — Eis P1-6: de rapportage wordt beschikbaar gesteld 'op het account van de medewerker' — de toegangsstructuur en het platform worden gebruikt conform de instructies van Opdrachtgever. — Eis P1-17 (webtools): Opdrachtnemer mag bepaalde webtools niet gebruiken — ook dit beperkt de vrijheid van middelenkeuze. Kan Opdrachtgever toelichten hoe de kwalificatie als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke zich verhoudt tot de in het PvE opgenomen vereisten die de keuze van verwerkingsmiddelen door Opdrachtnemer beperken of voorschrijven (eis P1-16, P1-17)?	Aanbestedende dienst verwijst naar het antwoord op vraag 134 met de toevoeging dat de Aanbestedende dienst enkel zorg draagt voor de connectie in een bepaald tijdsbestek. Met het account in eis P1-6 wordt bedoeld de toegang/account op het platform van Opdrachtnemer van perceel 1.
136	Bijlage 4 P1 — Sgc 2, beoordelingskader; §2.5.1 Beschrijvend Document; NvI antwoord95	In het Beschrijvend Document (§2.5.1) worden randvoorwaarden gesteld aan de talentenscan, waaronder een minimum van 20 talenten, neutrale talententaal en een rapportage met totaaloverzicht van alle talenten. In de eerste Nota van Inlichtingen (antwoord op vraag 95) verduidelijkt Opdrachtgever dat het gaat om 'inzicht in de ranking van alle talenten van de talentmethode.' In het beoordelingskader voor Sgc 2 wordt de kwaliteit van de rapportage beoordeeld op basis van 'expert opinion.' De criteria waarop beoordelaars beoordelen of een instrument kwalificeert als talentenscan zijn echter niet expliciet omschreven. De markt kent diverse wetenschappelijk onderbouwde instrumenten die talentontwikkeling meten via uiteenlopende meetconstructen, maar die in alle gevallen een talentenprofiel met rangschikking als output produceren. Voor een gelijk speelveld en een kwalitatief hoogwaardige inschrijving is het voor Inschrijvers van belang te weten aan welke definitie het instrument dient te voldoen. Kan Opdrachtgever verduidelijken op welke wijze het beoordelingsteam bij Subgunningscriterium 2 (Bijlage 4 P1) beoordeelt of een aangeboden instrument kwalificeert als talentenscan in de zin van deze aanbesteding? Meer specifiek verzoekt Inschrijver Opdrachtgever te bevestigen welke van de onderstaande criteria hierbij doorslaggevend zijn: - De terminologie die wordt gehanteerd in de eindrapportage (de output beschrijft de resultaten als 'talenten'); - Het primaire theoretische construct dat ten grondslag ligt aan het meetinstrument (het instrument meet een door Opdrachtgever als 'talent' erkend construct); - Een combinatie van beide bovenstaande criteria; - Andere criteria — zo ja, welke?	De randvoorwaarden voor de Talentenscan zoals beschreven in het Beschrijvend Document in samenhang met hetgeen in Subgunningscriterium 2 (Bijlage 4 P1) benoemd staat zijn bepalend. Het Beoordelingsteam bepaalt welke score uw Inschrijving krijgt voor een Subgunningscriterium. In de tabel uit het Beschrijvend document leest u wat elke score zegt over de kwaliteit van uw Inschrijving. Het antwoord (het A4 in samenhang met de rapportage) wordt beoordeeld op de onderstaande punten: • De mate waarin de beantwoording concreet is onderbouwd; • De mate van begrijpelijkheid, doelgerichtheid en toepasbaarheid voor de medewerker; • De mate waarin de grafische vormgeving ondersteunend en verduidelijkend is aan het tekstuele deel van de rapportage. Aanbestedende dienst merkt op dat in de randvoorwaarden voor de Talentenscan zoals beschreven in Paragraaf 2.5.1 van het Beschrijvend document onder het vierde bolletje Neutrale talententaal in de zin tussen haakjes het woord 'bijvoorbeeld' is weggevalen. De zin luidt "Ter voorkomen van negatieve associaties, bijvoorbeeld als men niet niet of laag 'scoort' op een talent". Het Beschrijvend Document wordt hierop aangepast en gepubliceerd met deze Nota van Inlichtingen.
137	Bijlage 4 P1 — Sgc 2 Deel A, beoordelingskader; §5.2 Beschrijvend Document; NvI antwoord 95	In het beoordelingskader voor Subgunningscriterium 2 wordt voor een score 'Uitstekend' (10) vereist dat de beantwoording 'duidelijk meerwaarde biedt' en wordt onderbouwd met 'concrete praktijkvoorbeelden.' In de eerste Nota van Inlichtingen (antwoord op vraag 95) heeft Opdrachtgever aangegeven dat de talentenscan 'inzicht dient te geven in de talenten van mensen' en dat het gaat om 'een betrouwbaar en valide meetinstrument.' Opdrachtgever verwees in diezelfde context ook naar de mogelijkheid van validiteitsstandaarden zoals COTAN. De wetenschappelijke kwaliteit van een meetinstrument — aantoonbaar gemaakt via onafhankelijk empirisch onderzoek, gevalideerde meetmodellen of erkende psychometrische kaders — is een relevante indicator voor de betrouwbaarheid en duurzame inzetbaarheid van het instrument binnen RWS. Kan Opdrachtgever aangeven of de wetenschappelijke validiteit en betrouwbaarheid van de aangeboden talentenscan — aantoonbaar gemaakt via onafhankelijk onderzoek, gevalideerde psychometrische modellen of erkende kwaliteitsstandaarden — wordt meegewogen als meerwaarde bij de beoordeling van Subgunningscriterium 2 Deel A? En zo ja: op welke wijze kan Inschrijver deze wetenschappelijke onderbouwing het best presenteren binnen de gestelde paginagrens, zodat de beoordelaars deze informatie optimaal kunnen meewegen?	Aanbestedende dienst kan dit niet bevestigen. Subgunningscriterium 2 van perceel 1 bestaat uit punten waar Inschrijver op in dient te gaan. Dit is dan ook wat wordt verwacht van de Inschrijvende partij. Het beoordelingsteam zal alleen beoordelen op de punten die zijn benoemd voor dat subgunningscriterium en deze zijn te vinden in bijlage 4 P1 Beantwoording gunningscriterium kwaliteit. Het Beoordelingsteam bepaalt welke score uw Inschrijving krijgt voor een Subgunningscriterium. In de tabel uit het BD leest u wat elke score zegt over de kwaliteit van uw Inschrijving. Het antwoord (het A4 in samenhang met de rapportage) wordt beoordeeld op de onderstaande punten: • De mate waarin de beantwoording concreet is onderbouwd; • De mate van begrijpelijkheid, doelgerichtheid en toepasbaarheid voor de medewerker; • De mate waarin de grafische vormgeving ondersteunend en verduidelijkend is aan het tekstuele deel van de rapportage. Aanbestedende dienst herkent zich alleen in het deel van het antwoord op vraag 95 dat de talentenscan inzicht dient te geven in de talenten van mensen. Zie ook het antwoord op vraag 95.