

Algemene informatie

Aanbesteding: Talent Ontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid
Aanbestedende Dienst: Rijkswaterstaat Corporate Dienst
Referentie: -
Toelichting:
Nota van Inlichtingen 2

Vraag en antwoord

Ref.nr. 54
Onderwerp: Nota van Inlichtingen 1, vraag 30

Vraag:

U geeft in uw antwoord aan dat een traject met een netwerkspecialist kortdurend wordt ingezet als eindsprint. Om een beeld te krijgen van wat de inzet voor die eindsprint inhoudt: kunt u op grond van ervaring aangeven hoe lang netwerkspecialisten gemiddeld werden ingezet in de afgelopen 2 jaar en wat uitschieters naar boven (relatief lange inzet) en naar beneden (relatief korte inzet) waren?

Antwoord:

De inzet van de netwerkspecialist in de afgelopen twee jaar is niet volledig vergelijkbaar met de beoogde inzet binnen deze aanbesteding. Destijds werkte de netwerkspecialist niet gelijktijdig met de loopbaan- of VWNW-adviseur en had deze een bredere rol.

In de beoogde Dienstverlening wordt de netwerkspecialist ingezet als gerichte eindsprint. De medewerker is dan al arbeidsmarktklaar, beschikt over een actueel cv en een scherp zoekprofiel en heeft een duidelijk beeld van de gewenste vervolgstap. Op basis hiervan verwachten wij een gemiddelde inzet van circa 3 maanden, met uitschieters tot ongeveer 6 maanden wanneer extra ondersteuning nodig is.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

8 sep 2026

Percelen:

P2 Loopbaan ontwikkeltrajecten

Ref.nr. 55
Onderwerp: Bijlage 6 p2 concept raamovereenkomst- art 8.1

Vraag:

Belangstellende wijst er op dat contractuele boetes niet verzekeraar zijn. Bent u op deze gronden bereid om de boete te matigen tot € 5.000 per gebeurtenis?

Antwoord:

Nee, de Aanbestedende Dienst is hiertoe niet bereid.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

8 sep 2026

Percelen:

P2 Loopbaan ontwikkeltrajecten

Ref.nr.
56

Onderwerp:

Vervolg vraag nav NVI 1 vraag 16

Vraag:

In grondslag dient een aanbestedingseis direct betrekking te hebben op de kwaliteit, functionaliteit en uitvoering van de te leveren dienst. Het verplicht stellen van het beschrijven van een 'uitdaging op de werkvloer' en een oplossing hiervoor, dwingt een intern zelfreflectieproces van de inschrijver af. Dit staat in een te ver verwijderd verband tot de daadwerkelijke kwaliteit van de uit te voeren werk-naar-werk-trajecten. Bovendien veroorzaakt het verplicht stellen van op maat gemaakte, narratieve casuïstiek een buitenproportionele administratieve lastendruk voor inschrijvers die reeds beschikken over geborgde, geauditeerde bewijsstukken (zoals keurmerken of gecertificeerd beleid) waaruit de praktische toepassing en volwassenheid op de werkvloer al objectief blijkt.

Kan Aanbesteder concreet en juridisch onderbouwen hoe het afdwingen van dit interne zelfreflectieproces direct bijdraagt aan een betere kwaliteit van de specifiek voor deze opdracht uit te voeren dienstverlening?

Is Aanbesteder gelet op het proportionaliteitsbeginsel en het beperken van administratieve lasten alsnog bereid de eis zo aan te passen dat inschrijvers (ook) kunnen volstaan met het overleggen van geauditeerde kwaliteitsbewijzen/certificeringen waaruit de praktische borging van D&I op de werkvloer blijkt?"

Antwoord:

De Aanbestedende Dienst merkt op dat het opstellen van een plan van aanpak waarin een concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie wordt beschreven, niet is bedoeld als aanvullende verplichting naast het Charter Diversiteit of een vergelijkbaar instrument. Deze verplichting geldt juist als alternatief voor organisaties die niet zijn aangesloten bij het Charter Diversiteit of niet beschikken over een vergelijkbaar instrument waarmee zij zich aantoonbaar committeren aan concrete doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie.

De Aanbestedende Dienst erkent daarbij dat het Charter Diversiteit, alsmede vergelijkbare instrumenten, reeds voorzien in het formuleren, monitoren en realiseren van concrete doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie. Voor organisaties die hieraan deelnemen, wordt daarmee reeds invulling gegeven aan de achterliggende doelstelling van de eis.

Tegen deze achtergrond is de Aanbestedende Dienst bereid te verduidelijken dat het beschrijven van een uitdaging op de werkvloer en de wijze waarop deze wordt opgepakt uitsluitend wordt

gevraagd indien Inschrijver niet is aangesloten bij het Charter Diversiteit en evenmin gebruikmaakt van een vergelijkbaar instrument waarmee de organisatie zich aantoonbaar committeert aan doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie. Eis DI-1 zal hierop worden aangepast.

Fase:

Inschrijffase

Inschrijfronde:

Inschrijfronde 1

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

8 sep 2026

Percelen:

P2 Loopbaan ontwikkeltrajecten