



Aanbesteding: EUOA Leiderschapscoaching
Nota van Inlichtingen: 2
Deadline indienen 23-10-2026 - 10:00 uur
Datum publicatie Nvl: 29-10-2026
Totaal aantal vragen: 10
Kenmerk Nota van 26-0175401

Deze Nota van inlichtingen dient te worden beschouwd als een integraal onderdeel van het beschrijvend document (26-0130750). Het beschrijvend document, aangevuld met deze Nota van inlichtingen en Nota van inlichtingen 1 (26-0164742) is hiermee definitief.

Vraag	Ref,nr 1ste Nvl2	Betreft/ Perceel	Vraag2	Antwoord
1	Programma van eisen, eis 15 en 16	40	Kan de aanbestedende dienst bevestigen dat ook een coach die niet individueel bij een externe beroepsorganisatie of kwaliteitsregister staat ingeschreven, aan eis 15 kan voldoen wanneer de inschrijver met objectieve en verifieerbare bewijsstukken aantoon dat zijn kwaliteitsborging gelijkwaardig is aan het beoogde niveau?	Nee. Conform de antwoorden op vragen 13, 119, 166 en 211 van de eerste Nota van Inlichtingen moet iedere in te zetten coach individueel geregistreerd zijn bij een erkende beroepsorganisatie of kwaliteitsregister voor coaching, of een gelijkwaardig register. De genoemde registers zijn voorbeelden; een ander register is toegestaan indien de inschrijver de gelijkwaardigheid aannemelijk maakt. Kwaliteitsborging door de opdrachtnemer, opleiding, ervaring, intervisie en supervisie vervangen de individuele registratie niet. Eis 15 en eis 16 blijven afzonderlijk van toepassing.
2	Programma van eisen, eis 15 en 16	40	Kunt u toelichten welk concreet kwaliteitsdoel de eis dat iedere coach geregistreerd moet zijn bij een beroepsorganisatie of kwaliteitsregister beoogt te borgen, en welke specifieke risico's hiermee worden ondervangen die niet reeds worden afgedekt door aantoonbare opleiding, relevante praktijkervaring, een professionele gedragscode, intervisie, supervisie en structurele kwaliteitsbewaking door de opdrachtnemer?	De registratie-eis beoogt op het niveau van iedere afzonderlijke coach een herkenbaar en verifieerbaar professioneel kwaliteitsniveau te borgen. Dit is van belang vanwege de vertrouwelijke aard van de gesprekken, de vereiste psychologische veiligheid en de inzet van verschillende coaches binnen één coachpool. Registratie vormt daarbij een aanvullende waarborg naast de eisen aan opleiding en ervaring en de kwaliteitsborging door de opdrachtnemer. Zij biedt een extern toetsingskader voor de individuele coach, zodat de gemeente voor de beoordeling van diens professionele kwaliteit niet uitsluitend afhankelijk is van de interne kwaliteitsbewaking van de opdrachtnemer. De gemeente stelt hiermee niet dat opleiding, ervaring, gedragscode, intervisie en supervisie onvoldoende waarde hebben; deze blijven onderdeel van het vereiste kwaliteitsniveau.
3	Programma van eisen, eis 15 en 16	40	Indien dit niet mogelijk is, verzoeken wij u toe te lichten welke concrete kwaliteitsrisico's uitsluitend met individuele externe registratie kunnen worden ondervangen en waarom de eis, mede gelet op het proportionaliteitsbeginsel, noodzakelijk is voor deze opdracht.	De gemeente stelt niet dat bepaalde kwaliteitsrisico's uitsluitend door individuele externe registratie kunnen worden ondervangen. De eis maakt onderdeel uit van een samenhangend pakket van waarborgen voor hoogwaardige, vertrouwelijke individuele leiderschapscoaching. De aanvullende betekenis van registratie is dat het professionele kwaliteitsniveau van iedere coach ook aan een extern kader kan worden getoetst. Interne kwaliteitsbewaking, opleiding en ervaring hebben een andere, aanvullende functie. De registratie-eis blijft voor iedere coach afzonderlijk gelden.
4	Programma van eisen, eis 15 en 16	40	Bent u bereidt de aanbesteding zo nodig aan te passen door een gelijkwaardige bewijsroute expliciet toe te staan, met vooraf kenbare en objectief toetsbare beoordelingscriteria?	De gemeente handhaaft de in de eerste Nota van Inlichtingen toegelichte bewijsroute. Een individuele registratie bij een andere erkende beroepsorganisatie of een ander kwaliteitsregister voor coaching kan worden geaccepteerd indien de inschrijver de gelijkwaardigheid aan de genoemde voorbeelden aannemelijk maakt. Daarbij moet het register zich richten op coaching of coachprofessionals en moet de registratie betrekking hebben op de betreffende individuele coach. Een bewijsroute die uitsluitend bestaat uit kwaliteitsborging op organisatieniveau, opleiding en praktijkervaring en waarbij de coach niet individueel is geregistreerd, wordt niet toegestaan. Er wordt met dit antwoord geen aanvullende bewijsroute of nieuwe beoordelingssystematiek ingevoerd.
5	Naar aanleiding van de antwoorden op vragen 7 en 45	Leiderschapsc oaching	kan de Gemeente bevestigen dat een maatschappelijke activiteit waarbij de opdrachtnemer vanuit de eigen expertise kosteloos coaching, begeleiding of ontwikkeling aanbiedt aan een met het Werkgeversservicepunt afgestemde doelgroep, in beginsel kan kwalificeren als alternatief Social Return-project? Zo ja, wordt de Social Return-waarde daarvan bepaald op basis van de aantoonbare inzet/kosten van de ingezette professionals, na voorafgaande goedkeuring door het Werkgeversservicepunt?	Ja, een maatschappelijke activiteit waarbij opdrachtnemer vanuit de eigen expertise kosteloos coaching, begeleiding of ontwikkeling aanbiedt aan een doelgroep die is afgestemd met het Werkgeversservicepunt (Patijnenburg), kan in beginsel kwalificeren als een alternatieve invulling van Social Return. Voorwaarde is dat de activiteit aantoonbaar bijdraagt aan arbeidsdeelname of ontwikkeling en vooraf wordt afgestemd met en goedgekeurd door de SROI-adviseur van Patijnenburg. De activiteit dient vervolgens te worden vastgelegd en verantwoord conform de hierover gemaakte afspraken. Bij de waardering van dergelijke activiteiten wordt binnen de arbeidsmarktregio voor de inzet van professionals een waarde van € 125 per uur gehanteerd. Eventuele bijkomende kosten kunnen worden meegenomen indien deze zijn gemaakt bij een door de arbeidsmarktregio goedgekeurde sociale onderneming of hiervoor vooraf goedkeuring is verleend door de SROI-adviseur van Patijnenburg.
6	Naar aanleiding van antwoord 16	Leiderschapsc oaching	in de vraag is tevens gevraagd naar verwachte instroomspreiding en piekmomenten in 2027. In het antwoord wordt de doelgroepverdeling verduidelijkt, maar niet de verwachte instroom. Kan de Gemeente aangeven of zij verwacht dat een substantieel deel van de 55 deelnemers direct in januari/februari 2027 start, of dat aanmeldingen naar verwachting gedurende het coachingjaar gespreid plaatsvinden? Indien dit nog niet bekend is, kunnen inschrijvers voor de capaciteitsplanning uitgaan van een gelijkmatige instroom gedurende het jaar	Een concrete instroomplanning voor 2027 is nog niet vastgesteld. De gemeente kan daarom niet bevestigen dat een substantieel deel van de deelnemers in januari of februari start, en evenmin dat de instroom gelijkmatig over het jaar zal zijn verdeeld. De dienstverlening moet vanaf 1 januari 2027 beschikbaar zijn. Inschrijver beschrijft in het plan van aanpak hoe de capaciteit aansluit op de doelgroep van 55 leidinggevend en hoe eventuele pieken en fluctuaties worden opgevangen. De concrete aanmeld- en startplanning wordt na gunning afgestemd met het leiderschapskernteam. De termijnen uit eis 12 blijven van toepassing. Een gelijkmatige instroom kan niet als gegarandeerd uitgangspunt worden gehanteerd.



Vraag	Ref,nr 1ste Nvl2	Betreft/ Perceel	Vraag2	Antwoord
7	Naar aanleiding van de antwoorden op vragen 102, 145, 183 en 197	Leiderschapsc oaching	de Gemeente geeft aan dat managementinformatie “periodiek” wordt aangeleverd. Kan worden bevestigd dat de reguliere geaggregeerde managementrapportage kan aansluiten op de contractevaluatiemomenten, derhalve in jaar 1 per kwartaal en daarna halfjaarlijks, tenzij partijen in onderling overleg een andere frequentie afspreken?	Ja, dat kan worden bevestigd. De reguliere geaggregeerde managementrapportage kan aansluiten op de contractevaluatiemomenten, derhalve in jaar 1 per kwartaal en vanaf jaar 2 halfjaarlijks, tenzij opdrachtgever en opdrachtnemer in onderling overleg een andere frequentie afspreken. De inschrijver beschrijft in het Plan van Aanpak (onderdeel A van de gunningscriteria) op welke wijze de effectiviteit van de coaching wordt gemonitord en geëvalueerd. Daarbij behoort aansluiting van de rapportage op de evaluatiemomenten tot de mogelijkheden. Het staat de inschrijver vrij een andere passende werkwijze voor te stellen, mits deze voldoende inzicht biedt in de resultaten en effectiviteit van de dienstverlening.
8	Naar aanleiding van de antwoorden op vragen 10, 20 en 130	Leiderschapsc oaching	in deze antwoorden wordt bevestigd dat het prijzenblad één jaarlijkse beheersvergoeding bevat en dat maandelijks achteraf wordt gefactureerd, maar wordt niet expliciet bevestigd hoe deze twee uitgangspunten samenkomen. Kunt u bevestigen dat de geoffreerde jaarlijkse beheersvergoeding gedurende ieder lopend contractjaar in twaalf gelijke maandelijks termijnen wordt gefactureerd en niet afhankelijk is van de daadwerkelijke afname van coachuren in die maand, aangezien de daaronder vallende werkzaamheden mede zien op het beschikbaar en operationeel houden van de coachvoorziening?	Ja, dat kan worden bevestigd.
9	Werkwijze	Leiderschapsc oaching	Kan de gemeente bevestigen dat binnen de individuele leiderschapscaching ruimte bestaat voor ervaringsgerichte werkvormen waarbij de leidinggevende eigen gedrag patronen onderzoekt en oefent met ander gedrag in concrete praktijksituaties, mits deze werkvormen onderdeel blijven van het individuele coachingstraject en geen afzonderlijke training of teamcoaching vormen en zullen aansluiten bij de Kernwaarde van de visie op leiderschap van de gemeente Westland?	Ja. Binnen de individuele leiderschapscaching is ruimte voor ervaringsgerichte werkvormen waarmee een deelnemer eigen gedrag patronen onderzoekt en oefent met ander gedrag in concrete praktijksituaties. De gekozen werkvormen moeten passen bij de individuele ontwikkelvraag, de deskundigheid van de coach en de doelstellingen van het leiderschapsprogramma.
10	Casuïstiek vanuit de praktijk	Leiderschapsc oaching	Kunnen jullie 2 voorbeelden geven uit de praktijk waar jullie tegen aanlopen en wat jullie graag anders zouden willen zien in gedrag en prestatie.	<p>Ter illustratie van de in §3.2–3.4 beschreven ontwikkelopgaven geven wij twee mogelijke praktijksituaties. Dit zijn geen beschrijvingen van vastgestelde incidenten of aanvullende opdrachten.</p> <p>1. Ruimte geven en eigenaarschap versterken. Een leidinggevende neemt bij tijdsdruk inhoudelijke vraagstukken gemakkelijk zelf over. De ontwikkelvraag is hoe de leidinggevende duidelijke kaders en resultaatafspraken kan maken en tegelijkertijd verantwoordelijkheid bij medewerkers laat. Gewenst gedrag is bewuster delegeren, coachende vragen stellen en voortgang bespreken zonder het werk over te nemen. Beoogd resultaat is meer eigenaarschap bij medewerkers, met behoud van kwaliteit en tijdige uitvoering. Dit sluit aan op Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap.</p> <p>2. Het lastige gesprek voeren met behoud van verbinding. Een leidinggevende vindt het moeilijk om een medewerker aan te spreken op niet-nagekomen afspraken of gedrag dat de samenwerking belemmert. De ontwikkelvraag is hoe de leidinggevende tijdig, concreet en respectvol het gesprek voert, naar het perspectief van de medewerker luistert en heldere vervolgafspraken maakt. Gewenst gedrag is uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken in een veilige werkrelatie. Beoogd resultaat is meer duidelijkheid, betere samenwerking en het nakomen van afspraken. Dit sluit aan op Relatie, Resultaten en Rekenschap.</p> <p>De feitelijke coachvraag en individuele leerdoelen worden per deelnemer bepaald.</p>
Vraag 48 uit eerste Nota van inlichtingen	Bijlage 3 MVOI Thema Social Return, onderdeel "Nakomen verplichting Social Return"		De bewijsstukken bevatten gevoelige gegevens over de uitkeringssituatie; Bijlage 3 noemt WIZZR AVG-conform, maar regelt de rollen niet. Wie is verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens van kandidaten in WIZZR, waaronder documenten van de uitkerende instantie, en welke bewaartermijn geldt?	Opdrachtnemer is de verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonsgegevens van de kandidaten in WIZZR. De backoffice SROI bij Patijnenburg kan hier ondersteuning bij bieden als dit nodig is. Opdrachtnemer krijgt inloggegevens in WIZZR zodat hier de persoonsgegevens in verwerkt kunnen worden. De termijn uit de archiefwet (10 jaar voor gemeenten)