

Partij	Uitgevraagd	Aantal plekken	Aanbod	Specifieke doelgroep	stz offerte	Vorm	Advies
Vertiq	1 op 1 coaching leidinggevenden	20	1 op 1 coachingssesies	leidinggevenden	binnen, wacht op goedkeuring	<p>5, 1, 2, e biedt samen met haar team van 5, 1, 2, e en 5, 1, 2, e 1 op 1 sparringssessies aan voor 20 leidinggevenden die binnen de huidige maatschappelijke en politieke context uitgedaagd worden om hun werk en leiderschap aan te passen en effectief te functioneren binnen de organisatie.</p> <p>De sparringssessies vergroten het persoonlijke bewustzijn en ondersteunen in het bepalen van concrete acties voor deze actuele inclusievraagstukken. Ze doen dit in 3 sessies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: casus bespreken, zelfreflectie, feedback en actieplan met concrete en direct toepasbare stappen. (1 uur online) - 2e sessie: 2 weken na 1e sessie: implementatie en evaluatie: wat heeft gewerkt en waar kan nog aangescherpt worden in aanpak. (1 uur online) - 3e sessie: 4 weken na 2e sessie: terugblikmoment. Na een maand inchecken bij leidinggevende om te bepalen wat er nog nodig is. (30 minuten online) <p>Het voorstel is om dit op korte termijn te starten, voorstel volgende week (25/11), zodat ook de 2e sessie nog voor het kerstrees ingepland kan worden. Liefst plannen ze de 2e sessie niet in de laatste week voor het reces ivm drukte bij leidinggevenden.</p>	<p>Algemeen 1 op 1 coaching: *voorkeur = meerdere aanpakken naast elkaar, MITS verschillen duidelijk zijn in wat zij bidden (coaching specialisme op gewetensnood vs trauma bv) of als er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de partijen, meer kijken hoe we de verschillende partijen over de verschillende directies kunnen spreiden</p> <p>Advies; niet doen. strikt in beschikbaarheid/niet zo flexibel. Star in wat er mogelijk is. Geen specialisme op polarisatie in de samenleving. IZI en radar wel.</p>
Goudvisie	1 op 1 coaching voor leidinggevenden en medewerkers	40 (20 leidinggevenden, 20 medewerkers)	1 op 1 coaching voor leidinggevenden en medewerkers	Leidinggevenden Medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>Medewerkers en leidinggevenden die vastlopen in professionele rol/intern conflict bij henzelf. 3x 1 op 1 coaching sessies per persoon. Per sessie 60-90 minuten.</p> <p>Ondersteunen van medewerkers en leidinggevenden bewust te worden van hun interne conflicten, dit expliciet(er) te maken zodat het inzicht leidt in waar het conflictteert en hierdoor meer handelingsperspectief ontstaat. Geen vaststaande werkwijze. De persoon wordt door de coach gespiegeld, ondersteund, krijgt taal en handvatten. Ze doen dit in 3 sessies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: (Bewustwording van) Persoonlijke Identiteit, Professionele Rol en waar dit conflictteert - 2e sessie: Neutraliteit en Je Persoonlijke Grenzen (verkennen van de ruimte hiertussen, identificeren van persoonlijke grenzen) - 3e sessie: Communicatie en praktische strategieën: strategieën voor het communiceren van grenzen en constructief blijven handelen in spanningsvolle interne situaties 	<p>minder specialisme polarisatie, maar breder in hele domein.</p> <p>Ik kan me voorstellen dat - aangezien Goudvisie nu al de directeuren begeleid- dat zij dit gewoon blijven doen in een verbrede/uitgebreidere opdracht van teamcoaching en 1 op 1 coaching. Zij kennen die groep al goed en weten wat er speelt. Vandaag is ook weer een 24 uren sessie.</p>
	Teamcoaching	Niet gespecificeerd	Teamcoaching	Teams/medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>De nadruk zal naast aspecten die ook terugkomen in 1-op-1 coaching ook liggen op het voeren van oncomfortabele en moeilijke gesprekken. Dit vereist geduld, empathie en de bereidheid om kwetsbaarheid te tonen. Het doel is niet om te winnen, maar om te begrijpen en te verbinden. Mede gebaseerd op verbindend communiceren, en creëren van brave space. 3 sessies per team van elk 2 uur.</p> <p>Goudvisie maakt een intern team met coaches. Vanaf week 48 beschikbaar.</p>	<p>Geen wezenlijke kwaliteitsverschillen tussen goudvisie en IZI: IZI heeft wel een duidelijke opbouw in de teamcoaching die verloopt van gesprek naar ophalen, maar Goudvisie kennende denk ik dat zij dat net zo goed doen. Kortom ik zie geen aanknopingspunten om hiertussen een keuze te maken.</p>
	Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon en (deskundigheidsbeoordeling)	20 (2 trainers)	Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon (deskundigheidsbeoordeling)	Professionals	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>3 dagdelen (3 modules) en 1 interview sessie met de trainingsgroep. Gericht op het ontwikkelen van de kennis en vaardigheden die de professionals nodig hebben om gesprekken effectief te voeren over gevoelige onderwerpen met betrekking tot het Midden-Oosten. In de modules wordt ingespeeld op wat de deelnemers nodig hebben, toegepast op hun eigen context, vraagstukken en opgaven.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Module 1: Inleiding in de historische en politieke context van het Midden-Oosten - Module 2: Politieke Gevoeligheden en Conflictbeheer in het Midden-Oosten - Module 3: Culturele sensitiviteit in jouw gedrag (integreren van module 1 en 2 in je eigen handelen) 	
IZI Solutions	1 op 1 coaching voor leidinggevenden (10) en medewerkers (10)	10 per training, strippenkaart van 10. 10 medewerkers en 10 leidinggevenden	Aanbod voor 1 op 1 coaching voor leidinggevenden (10) en medewerkers (10)	Leidinggevenden Medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>De coaching richt zich op medewerkers en leidinggevenden, die vanwege hun politieke overtuiging en/of persoonlijke identiteit vastlopen en moeite hebben hun professionele rol vorm te geven en de gevraagde neutraliteit te waarborgen. 1-op-1 coaching biedt een veilige ruimte voor reflectie en dialoog, met als doel het vergroten van handelingsperspectieven, zelfbewustzijn en veerkracht. Ambtenaren worden ondersteund om zich gehoord en veilig te voelen en vrijuit te spreken, terwijl ze leren handelen vanuit hun persoonlijke waarden als professional. 5 sessies van 1,5 uur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: Intakegesprek (persoonlijke identiteit & uitdagingen) - 2e sessie: Reflectie en verwerking (Veilige ruimte om gedachten, emoties en dilemma's te bespreken & ordenen) - 3e sessie: Inzicht in de situatie (analyse van stressfactoren en uitdagingen die invloed hebben op het werk en welzijn) - 4e sessie: Ontwikkeling van vaardigheden (aanleren coping mechanismen) - 5e sessie: actiegerichte ondersteuning (formuleren van concrete strategieën om werkplezier te vergroten, relaties op werkvloer te verbeteren). Flexibiliteit als iemand maar 1 sessie nodig heeft zit erin, sessies die dan niet zijn afgenomen kunnen worden ingezet voor iemand anders. 	<p>minder specialisme polarisatie, maar breder in hele domein. Geen wezenlijke kwaliteitsverschillen tussen goudvisie en IZI: IZI heeft wel een duidelijke opbouw in de teamcoaching die verloopt van gesprek naar ophalen, maar Goudvisie kennende denk ik dat zij dat net zo goed doen. Kortom ik zie geen aanknopingspunten om hiertussen een keuze te maken.</p> <p>Ik kan me voorstellen dat - aangezien Goudvisie nu al de directeuren begeleid- dat zij dit gewoon blijven doen in een verbrede/uitgebreidere opdracht van teamcoaching en 1 op 1 coaching. Zij kennen die groep al goed en weten wat er speelt. Vandaag is ook weer een 24 uren sessie.</p>
	Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon		Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon	Professionals	Nog niet binnen		
	Teamcoaching	10 teams, elk 20 personen -> team wordt verdeeld in 2 groepen per gesprek minimaal 6, maximaal 10 personen	Teamcoaching	Teams/medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>De begeleiding richt zich op medewerkers, leidinggevenden en teams die vanwege hun politieke overtuiging en/of persoonlijke identiteit vastlopen en moeite hebben hun professionele rol vorm te geven en de gevraagde neutraliteit te waarborgen. Onze team coaching biedt een veilige ruimte voor reflectie en dialoog, met als doel het vergroten van handelingsperspectieven, zelfbewustzijn en veerkracht. 3 sessies van elk 2 uur per team:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: Echte gesprek (dialogosessie mbv deep democracy, beladen thema wordt in groepsverband besproken). Onderliggende dynamieken zichtbaar maken Samenstelling deelnemers afgestemd. - 2e sessie: Respectsessie (advh interactieve videoclips met elkaar in gesprek over wat vrijheid, rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, menswaardigheid, solidariteit en respect voor hen betekent, overbruggen onderlinge verschillen). Zicht en hoorbaar maken van 'stille midden' - 3e sessie: Inclusiviteit (bespreken van morele dilemma's uit dagelijkse praktijk) <p>Flexibiliteit als team maar 1 sessie nodig heeft zit erin, sessies die dan niet zijn afgenomen kunnen worden ingezet voor ander team.</p>	
Radar Advies/Vertiq	Aanbod voor 1 op 1 coaching voor leidinggevenden (10) en medewerkers (10)	10 LG, 10 medewerkers	Aanbod voor 1 op 1 coaching voor leidinggevenden (10) en medewerkers (10)	Leidinggevenden Medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>Coachingsgesprekken. Begeleiding c.q. coaching die zich richt herstel en veerkracht: door adequate de ondersteuning en begeleiding zullen medewerkers sneller stabiliseren/herstellen en hun veerkracht weer opbouwen. In de coachingsgesprekken leggen wij de nadruk op (herstel van) functioneren in professionele zin. We starten met luisteren en nog eens luisteren, we doen dat zonder oordeel. Mensen kunnen hun emoties en frustraties van zich praten. In de offerte wordt heel duidelijk gemaakt waar zij zich op richten, en welke kenmerken de coachingsgesprekken hebben, met een duidelijk onderscheid voor medewerkers en leidinggevenden. Individueel traject van (maximaal) 5 sessies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: Intake (1 uur) - 3 vervolgsessies (1 uur) om te werken aan de behoeften binnen tijdsperiode van 6-9 weken - 1 afsluitend gesprek (1 uur) om te borgen en vervolgstappen te bespreken. <p>Standaard traject, kan ook verlengd of verkort. Aanbod 5 sessies – strippenkaart</p>	<p>expliciet specialisme op polarisatie, gewetensnood, hoe verhoudt je je dan in je werk. Zowel voor medewerkers als voor leidinggevenden.</p> <p>Bij Radar Advies heb ik geen overzicht over het kostenplaatje omdat ze dat alleen per sessie hebben benoemd. Ook rekenen ze overhead door het aanstellen van 2 eigen coördinatoren voor het coachingproces waar ze goed over nagedacht hebben. Ze zijn daardoor denk ik al als eerste echt operatief. Bij de andere partijen leunen we meer op PO (die hun zaakjes tot nog toe niet geregeld hebben)</p>
	Teamcoaching		Teamcoaching	Teams/medewerkers	Nog niet binnen		
	Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon		Trainer van HR professionals, BOT medewerkers, SAG medewerkers, Vertrouwenspersoon	Professionals	Nog niet binnen		
5.1, 2, e	Begeleiden van lotgenoten groepen		Begeleiden van lotgenoten groepen	Medewerkers	Binnen, wacht op goedkeuring	<p>Voor de medewerkers die geraakt zijn door wie ze zijn, waar ze vandaan komen of waar ze in geloven worden sessies aangeboden waar lotgenoten van dezelfde groep of oriëntatie samen komen om de gedeelde pijn en leed in een herkenbare en veilige plek met elkaar te delen. De herkenning in elkaar helpt om meer te delen over wat ze dwars zit of wat je hebt meegemaakt of waar je van overtuigd bent. Tegelijkertijd komt er juist in dergelijke groepen de onderlinge verschillen meer aan het licht, verschillen in hoe je ermee omgaat, verschillen wat het met je doet, verschillen over hoe je kijkt naar anderen, etc. Deze peer groepen kunnen zijn: mensen met een islamitische achtergrond, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een Joods-Israëlische (religieuze of alleen herkomst), mensen met een LHBTQ+ achtergrond, en dergelijke. Elke peer-groep komt een aantal keer bij elkaar, tenminste 3 a 4 keer. De groep kan elke keer aangevuld worden met meer mensen en het kan ook elke keer een nieuwe groep zijn, afhankelijk van de animo en behoefte van iedereen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elke bijeenkomst = 2 dagdelen. 4 bijeenkomsten per peer-groep = 8 dagdelen per peer-groep 	
	1 op 1 begeleiding/coach Mediation		Nvt -> biedt hij niet aan Open walk-in check-ins	Leidinggevenden Medewerkers	Nvt	Nvt	Goed idee
	Begeleiden van lotgenoten groepen	10 gesprekken, maximaal 10 deelnemers per gesprek, 2 gespreksleiders per gesprek	Begeleiden van lotgenoten groepen	Medewerkers	Wordt nog aangepast	<p>gelijkgestemde medewerkers van de gemeente Amsterdam, die hetzelfde denken en voelen. In een groep van maximaal 10 deelnemers, 2 gespreksleiders per gesprek. Specifieke opties/data voor lotgenotengroepen. Via P&O kunnen medewerkers zich aanmelden, deze mogelijkheid wordt door leidinggevenden en op intranet onder de aandacht gebracht. Groepen gelijkgestemden kunnen zichzelf ook opgeven.</p>	<p>Focus bij 1 op 1 coaching zouden we adviseren op te leggen op nazorg vanuit dialoogsessies & lotgenotengroepen, minder expertise 1 op 1 coaching dan IZI, Radar en Goudvisie. Wellicht wel lotgenoten groepen bij Connecting Differences afnemen: zij hebben netwerk van begeleiders en 5.1, 2, e is eenpitter.</p>
	1 op 1 coaching voor leidinggevenden (10) en medewerkers (10)	10 LG, 10 medewerkers	Aanbod voor 1 op 1 begeleiding/coaching van leidinggevenden (10) en medewerkers (10) naar aanleiding van de sessies die ze doen als dialoogbegeleider/begeleiden van lotgenoten groepen	Leidinggevenden Medewerkers	Wordt nog aangepast	<p>Intake + 4 coachgesprekken per persoon. Coachen en begeleiden van leidinggevenden en medewerkers die uit de dialoogsessies of uit de lotgenotengroepen komen. Dit is nazorg uit de dialoogsessies om te verder te coachen. Doel: gezien en gehoord voelen en handvatten meegeven. Coaching medewerkers bestaat uit 2 sessies van 1 uur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: intake (1 uur), Kennismaking, de hulpvraag / casus wordt besproken. In de tweede sessie komt ter sprake: hoe ben je er mee omgegaan? Wat heb je gedaan? Welke stappen heb je gezet? Er zitten twee weken tussen het eerste en het tweede gesprek. - 2e sessie: wordt niet gespecificeerd <p>De coachvraag kan heel breed zijn, zoals de drie genoemde voorbeelden: Gaza/Palestina/Israël, de rellen rond 7 november in Amsterdam of onderwerpen op het gebied van Inclusie en Diversiteit in brede zin.</p> <p>Coaching leidinggevenden: Leidinggevenden nemen zelf contact met ons op als ze een casus hebben die ze willen inbrengen. Het kan gaan over Inclusie en Diversiteit; over omgangsvormen en verschuivende normen en waarden; en over hoe om te gaan met de maatschappelijke gebeurtenissen, zoals Israël/Palestina, de politiek, het kabinet, de rellen in Amsterdam, onderwerpen die het team ook raken. Vragen als: hoe ga ik hiermee om? Hoe ga ik het gesprek aan? Coaching leidinggevende bestaat uit 4 sessies van 1 uur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1e sessie: de intake en kennismaking en het bespreken van hulpvraag en de casus. - 2e sessie: na twee weken plaats, met als vragen: welke stappen zijn er gemaakt en wat kan de coach hierin betekenen? De derde sessie vind na twee weken plaats met als vragen: wat is er nog meer nodig? Wat vind je lastig? Waar heb je hulp bij nodig? - 3e sessie: na twee weken plaats met als vragen welke stappen zijn er gemaakt? Wat is er eventueel nog nodig om bij te sturen? Het vierde gesprek vindt na een maand plaats. <p>4e sessie: na een maand, evaluatie en afronding.</p>	
DoDiversity	1 op 1 coaching leidinggevenden en medewerkers Teaminterview	6-8 collega's/respondenten	1 op 1 coaching leidinggevenden en medewerkers Analyse wat er speelt in een team/op een afdeling	Leidinggevenden Medewerkers	Niet binnen	<p>Doel is diepgaande analyse maken van uitdagingen die collega's ervaren. Benadering die nadruk legt op begrijpen van problemen: eerst begrijpen, dan begrepen worden, en ruimte maken voor verschillende perspectieven. Tweede stap is kijken wat er nodig is om ruimte te maken voor verschillende perspectieven op de werkvloer. Gebruik maken van methodologie die is ontwikkeld voor leidinggevenden van een team of afdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stap a: online interview (MOD), voorleggen van aantal stellingen aan selecte groep collega's - Stap b: 1 op 1 gesprek, collega's gevraagd antwoorden toe te lichten, gericht op verkrijgen van inzichten en ervaringen. doel is open en luisterend ook bieden en geven van stem aan standpunt en perspectieven. - Stap c: Analyse en categorisatie, analyseren van interviews om thema's te identificeren die als rode draad door de gesprekken lopen. <p>'polaireringspalet', geeft inzicht in de diversiteit aan perspectieven, standpunten en spanningen binnen een team, afdeling of organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stap d: opleveren palet in rapportage, terugkoppeling aan leidinggevende. 	<p>Interessant aanbod voor meer duiding van wat er onderhuids speelt en zo de goede vervolgstappen te kunnen nemen per team. Een goede opmaat voor maatwerk als men er niet de vinger op kan leggen wat er speelt , maar alleen vermoedens heeft. Of als men het belangrijk vindt om inhkv deep democracy en gelijkwaardigheid alle stemmen evenredig te horen en ook voor de introversen in het team een goede mogelijkheid te beiden te vertellen wat zij voelen, ervaren en nodig hebben.</p>
Joods Maatschappelijk	1 op 1 coaching/gesprek ken			Medewerkers		<p>Het JMW ziet de aanvragen stijgen mbt gevoeld over onveiligheid en daarbij gepaarde angst. Het aanbod bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 op 1 gesprekken met medewerkers met een Joodse achtergrond - Gesprek met een groep/groepen medewerkers, allen met een Joodse achtergrond. We zouden als gemeente dan die mogelijkheid moeten communiceren.. Collega's kunnen dan zelf het voortouw nemen om een groep te formeren. JMW weet dat dit moeilijk kan zijn omdat mensen zich tegenwoordig niet meer "zichtbaar" Joods kunnen/willen zijn i.v.m. onveiligheid. <p>bellen en whatsapp kan altijd, vrijdagmiddag ivm sjabbat niet bereikbaar. 5, 1, 2, e</p> <p>Houdt zich bezig met beheren studentenabbinaat</p> <p>Ziet daar nu: Niet alleen joodse mensen, ook anderen die juist uit deze invalshoek vragen hebben Vooral mensen die nu worden geconfronteerd met joods zijn en niet goed weten hoe hiermee om te gaan</p>	
5.1, 2, e	1 op 1 coaching/gesprek ken		1 op 1 coaching/gesprek ken & advies aan de organisatie	Medewerkers		<p>Hij wil graag een rol spelen en gesprekken aanbieden.</p> <p>Werkwijze: Flexibel / maatwerk Met mensen spreken en luisteren 1 of 2 gesprekken en liefst insteek dat het daarna intern wordt opgelost, bijvoorbeeld vertrouwenspersonen inzetten Binnen de universiteit spreekt hij ook met vertrouwenspersonen om helder te krijgen wat er speelt en hoe daarop in te spelen.</p> <p>Zijn voorstel is om ook bij ons 2 sporen aan te houden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesprekken voeren met collega's die pastorale hulp/geestelijk welzijn vragen - Advies binnen de organisatie met hoe om te gaan met deze problematiek 	

Partij	Wat gaan ze doen/aanbod	Offerte bedrag ex btw	Opmerkingen	Voorwaarden	Facturatiegegevens	Bestaande afspraken?	Zo ja, welke?	Oorspronkelijke opdrachtwaarde
Goudvisie	1 op 1 coaching directeuren	€20.625 (20 coachingstrajecten voor directeuren)	Prijs is maximaal, want strippenkaart	* Genoemde bedragen zijn exclusief btw, inclusief materiaalkosten en reiskosten. * Het factureringsschema is 50% bij akkoord en 40% halverwege en 10% bij afsluiting.	Via P&O	Ja, uitbreiding op opdracht	Begeleiding directeuren strategisch leiderschapsprogramma	8,100
IZI Solutions	* 1 op 1 coaching medewerkers * 1 op 1 coaching leidinggevendenden	€50.000 (10 coachingstrajecten leidinggevendenden, 10 coachingstrajecten medewerkers, + projectcoördinatie)	Prijs is maximaal, want strippenkaart	De totaalprijs is afhankelijk van het daadwerkelijk aantal afgenomen coaching sessies. Indien een coaching sessie en/of opdracht te laat wordt geannuleerd of verplaatst, worden de volledige kosten in rekening gebracht. Bij annulering of verplaatsing die minimaal 7 werkdagen van tevoren wordt doorgegeven, brengen we 50% van de kosten in rekening.	Via Bureau I&D, volgt nog	Nee, nieuwe opdracht	Nvt	Nvt
	Training HR medewerkers	€66.500 (voor 10 trainingen, exclusief optioneel aanbod). €87.000 (voor 10 trainingen, inclusief optioneel aanbod).	Prijs is maximaal, want strippenkaart	De totaalprijs is afhankelijk van het daadwerkelijk aantal afgenomen leergangen. Indien er gastsprekers voor de leergang gevraagd worden, zullen die zelf direct aan de opdrachtgever factureren. Hun kosten zijn niet in deze begroting meegenomen. Indien (een module van) een leergang en/of de opdracht te laat geannuleerd en/of verzet wordt, brengen we de kosten in rekening. Tenzij dit minimaal 10 werkdagen van tevoren is aangegeven. Dan brengen we de helft van de kosten in rekening.				
	1 op 1 coaching HR medewerkers	Zit in aanbod bij 1 op 1 ondersteuning. We maken gebruik van dezelfde strippenkaart.	Prijs is maximaal, want strippenkaart	De totaalprijs is afhankelijk van het daadwerkelijk aantal afgenomen coaching sessies. Indien een coaching sessie en/of opdracht te laat wordt geannuleerd of verplaatst, worden de volledige kosten in rekening gebracht. Bij annulering of verplaatsing die minimaal 7 werkdagen van tevoren wordt doorgegeven, brengen we 50% van de kosten in rekening.				
5.1, 2, e	Dialogsessies, met als aanvulling faciliteren lotgenotengroepen Check-ins (op aanvraag voor teams, en stedelijk)	€18.750 (prijs voor 12 lotgenotengroepen) €23.500 (prijs voor 15 bijeenkomsten, 10 op aanvraag, 5 stedelijk, inclusief advies en ontwerp)	Nvt	Niet benoemd in offerte	Via P&O	Ja, uitbreiding op opdracht	Dialogsessies nav conflict Midden-Oosten	Volgt nog (P&O)
Connecting Differences	Dialogsessies, met als aanvulling lotgenotengroepen + nazorg in de vorm van 1 op 1 coaching	€45.500 (dit is totaalprijs 10 lotgenotengroepen + 20 coachingstrajecten, inclusief matching en administratieve afstemming)	Prijs is maximaal, want strippenkaart	Niet benoemd in offerte	Via P&O	Ja, uitbreiding op opdracht	Dialogsessies nav conflict Midden-Oosten	Volgt nog (P&O)
Vertiqaa	1 op 1 coaching leidinggevendenden	€7.950 (10 coachingstrajecten + afstemming + evaluatie)	Geen strippenkaart, maar uitbreiding mogelijk bij meer vraag	*Inclusief reiskosten. *Facturatiemethode: na afronding van iedere set sparringsessies (1e sessies, 2e sessies etc) en 10% na afronding van het traject. Betaling van onze factuur dient binnen 30 dagen na factuurdatum plaats te vinden. *Bij annulering of verzetten korter dan een maand en langer dan twee weken voor aanvang van een sessie betaalt de opdrachtgever 50% van de totale kosten van de bijeenkomst. Bij annulering of verzetten korter dan twee weken voor aanvang van de sessie betaalt de opdrachtgever 100% van de totale kosten van de sessie. Dit i.v.m. het vrijhouden van de tijd in de agenda.	Via Bureau I&D: o.v.v. routecode: 71320020 inkoopordernummer: 585116, <u>Kostensoort: 4810- uitbestede werkzaamheden</u>	Ja, uitbreiding op opdracht	*1 op 1 leidinggevendenden regulier/algemeen *Schaduwen MT R&E	45,000
Radar Advies	Training/begeleiding professionals BOT, SAG	€ 55,300	Prijs is maximaal, want strippenkaart & kijken of dit aansluit bij behoefte	Facturatie zal per maand plaatsvinden op basis van de gemaakte uren en uitgevoerde trainingen	Via P&O	Ja, in lijn met amcontract met 5.1, 2, e Uitbreiding kan daarbinnen plaatsvinden (ongedekt)	Raamcontract	Nvt
	1 op 1 coaching professionals BOT, SAG	€ 22,400	Prijs is maximaal, want strippenkaart	Facturatie van gestarte trajecten vindt maandelijks plaats. Daarnaast rekenen wij voor de coördinatie en afstemming met opdrachtgever maximaal 20 uur à €160,- per uur exclusief 21% btw. Facturatie van deze uren vindt maandelijks plaats op basis van daadwerkelijk geschreven uren. Minderwerk wordt niet in rekening gebracht; indien sprake is van meer dan 10% meerwerk gaan wij hierover vooraf met u in overleg.				
Verskillende Joodse instellingen/partijen	1 op 1 gesprekken met medewerkers	Nvt. Dit is bestaand aanbod in de stad waar geen specifieke afspraken voor nodig zijn.	Nvt	Nvt	Nvt	Nvt. Dit is bestaand aanbod in de stad waar geen specifieke afspraken voor nodig zijn.	Nvt	Nvt