

Businesscase (perceel 3 en 4):

Ontwikkelingen onderwijs

Binnen de organisatie van Opdrachtgever is het duidelijk: het onderwijs en de student staan centraal. Er is een zogenaamde flexpeditie gaande richting gepersonaliseerd leren, waarbij het onderwijs meer hybride en flexibeler bij studenten wordt aangeboden. Dit vraagt veel van de onderwijsondersteunende processen. Of het nu studentenadministratie, de conciërge of managementondersteuning betreft. Elke medewerker heeft met deze ontwikkeling te maken.

Personeelsbeleid

De opdrachtgever heeft een meerjarig personeelsbeleid waarin zowel de interne als externe flexibele schil geborgd is in de organisatie. Hierin past het om, op basis van deze Europese aanbesteding, een bewuste keuze te maken een aantal raamovereenkomsten af te sluiten met verschillende partijen. De verwachting van mboRijnland is dat hiermee op een, voor een onderwijsorganisatie betaalbare manier, in de behoefte aan flexibele onderwijsondersteunend personeel kan worden voorzien.

Deze aanbesteding heeft als doel deze samenwerkingspartners voor de komende jaren weer te vinden. Opdrachtgever heeft als doelstelling dat de externe inhuur van personeel zo maximaal mogelijk binnen de afgesloten raamovereenkomsten zal plaats vinden.

Casus

Kort verzuim wordt binnen een team van onderwijsondersteuners vaak wel opgevangen. Langduriger verzuim opvangen is lastiger. Dan wordt meestal een beroep gedaan op een bureau zoals dat van inschrijver. Dit kan zijn in een geplande situatie, waarin het van tevoren duidelijk is dat een medewerker om gezondheidsredenen voor ongeveer driekwart jaar zal uitvallen.

- Kunt u uw antwoord op onze open vraag 1 sub 1 en/of 2 uit de aanbesteding toelichten, wat Opdrachtgever van Opdrachtnemer bij het invullen van deze vervangingsvraag mag verwachten?
- Als binnen een half jaar in hetzelfde team opnieuw een vergelijkbare vacature zich voordoet wat doet Inschrijver om de leidinggevenden van opdrachtgever te ontzorgen?
- Kan Inschrijver een recent voorbeeld uit haar praktijk toelichten waaruit blijkt dat in een goede samenwerking tussen (een recruiter van een opdrachtgever) en uw bureau een moeilijk vervulbare tijdelijke vacature succesvol werd ingevuld? Wat was sleutel tot dit succes?

Valt in het team van conciërges iemand uit, dan is het niet altijd eenvoudig om dit intern in te vullen. Zo wordt vanuit een zorgvuldig personeelsbeleid en bepalingen uit de cao van Opdrachtgever Onderwijsondersteunend personeel boven een bepaalde leeftijdsgrens minder frequent tijdens de avonduren ingezet.

- Gelet op het bovenstaande zet Opdrachtgever met enige regelmaat de vraag uit om op korte termijn op tijdelijke basis een conciërge te vinden die voldoet aan het functieprofiel. Op welke manier neemt u het risico voor Opdrachtgever weg dat u een kandidaat aanlevert waarbij energie belemmerende factoren een rol spelen? Opdrachtgever verwacht van Opdrachtnemer dat bij het wervingsproces niet de schijn ontstaat dat er discriminerende bepalingen worden toegepast. Op welke wijze houdt u hier rekening mee?

Opdrachtgever vindt het voor de samenwerking met de Oprachtnemers belangrijk dat de contactpersonen de organisatie goed kennen en snel de vinger kunnen leggen op welk type inhuur met welke kennis van zaken op welke plek wanneer nodig is.

- Kan Inschrijver een voorbeeld geven waarin deze samenwerking goed heeft uitgewerkt zonder dat dit van samenwerkingspartners een onevenredige tijdsinvestering vroeg
- Wat maakt samenwerking met uw bureau -op basis van voorbeelden uit uw praktijk- doelmatig en toekomstbestendig?
- Is er een aspect in uw dienstverlening waarmee u ons zou kunnen verrassen?

Vanuit mboRijnland is bij de presentatie behoefte aan een SMART uitgewerkte toelichting.