

## **Businesscase (perceel 6):**

### **Ontwikkeling onderwijs**

Binnen de organisatie van de 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 aan studenten wordt geboden. Dit vraagt veel van het onderwijs. Steeds vaker zullen studenten gedurende het jaar instromen, soms moeten lessen zowel binnen school als op een leerbedrijf worden gegeven. Met de ontwikkeling van een leven lang ontwikkelen kan een docent ook vaker te maken krijgen met een andere doelgroep aan studenten.

De beroepspraktijk is in het mbo leidend. Voor zover mogelijk doet een student daarom een deel van de examens in de beroepspraktijk (de reële beroepscontext). Dat kan bij een (leer)bedrijf zijn, in een (nagebootste) praktijksituatie op of buiten school (simulatie) óf in een examencentrum. Een assessor/examinator is in staat om op de juiste wijze dit praktijkexamen (proeve van bekwaamheid, observatie, simulatie) af te nemen conform de geldende wet- en regelgeving. Een assessor heeft kennis van de branche (horeca, zorg en dergelijke) komt regelmatig uit het netwerk van Opdrachtnemer, maar zowel assessor als Opdrachtgever wensen geen dienstverband met elkaar aan te gaan.

Bij voorlichtingsbijeenkomsten, Open Dagen en dergelijke wil Opdrachtgever graag ervaringsdeskundigen inzetten. Dus studenten die zelf nog op school zitten of net school hebben verlaten.

### **Personeelsbeleid mboRijnland**

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 een Europese aanbesteding, een bewuste keuze te maken een externe partij die op basis van een raamovereenkomst de dienstverlening aanbiedt op het gebied van payrolling, waarin wordt samengewerkt in de verwachting dat hiermee in de behoefte aan flexibel onderwijspersoneel kan worden voorzien, tegen een kostprijs die past binnen de publieke sector.

De basis van de teams van zowel onderwijsgevende als onderwijsondersteunende medewerkers wordt gevormd door medewerkers met een dienstverband bij Opdrachtgever. Maar in specifieke situaties, waarin het aanbieden van een dienstverband niet past, wil Opdrachtgever aan de zelf geworven kandidaat een volwaardig maar meer flexibel contract bij een derde partij kunnen aanbieden. Opdrachtgever heeft als doelstelling dat payrolling van personeel zo maximaal mogelijk binnen deze afgesloten raamovereenkomst zal plaats vinden.

### **Casus**

- Op welke manier zorgt Opdrachtnemer dat haar dienstverlening aangesloten blijft op de wettelijke wijzingen op gebied van payrolling?
- Kan Inschrijver een recent voorbeeld geven van een in haar dienstverlening doorgevoerde innovatie waarvan verondersteld mag worden dat Opdrachtgever hiervan voordeel geniet?
- Hoe bewaakt Opdrachtnemer het proces van tijdig aanleveren van stukken ten behoeve van de indiensttreding en hoe kan zij daar Opdrachtgever op betrokken wijze in ontzorgen?
- Kan inschrijver een recent misverstand in de communicatie tussen hem en een opdrachtgever noemen en toelichten op welke wijze hiermee is omgegaan? Heeft deze ervaring geleid tot nadere afspraken en zo ja welke?

- Hoe luidt het advies over de contractvorm en contractcondities als Opdrachtgever een assessor gedurende het jaar op verschillende momenten met wisselende uren op basis van payroll wordt ingezet?
- 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.