

Open en eerlijk in dialoog – verslag marktconsultatie IV-gerichte opleidingen

Gedachten uitwisselen over een aanbesteding in een vroeg stadium als nog niet alles in beton (of inkt) gegoten is. De interactieve marktconsultatie voor de te starten aanbesteding IV-gerichte opleidingen was precies daarop gericht. Tijdens de sessie op vrijdag 6 maart '20 gingen ca. 60 vertegenwoordigers van geïnteresseerde marktpartijen én deelnemende organisaties met elkaar in gesprek over vijf thema's: percelen, examens, landelijke dekking, leerrendement en sociale & duurzame initiatieven.

Op zoek naar de veter

Aanbesteden door de aanbestedende dienst? Officieel gezien gaat het misschien wel zo, maar in de praktijk gaat het samen met marktpartijen stukken beter. Tijdens de looptijd werk je intensief samen, dus samenwerking in de voorbereiding is zo gek nog niet. Bij de plenaire opening is er aan de hand van een voorbeeld van de Rijksbrede categorie 'Bedrijfskleding' kort stilgestaan bij de voordelen van het delen van je visie als overheid in combinatie met 'de markt' opzoeken. Zo krijg je bijvoorbeeld gerecyclede veters, terwijl je daar in je eentje misschien niet aan had gedacht.

In de samenwerking voor de te starten aanbesteding 'IV-gerichte opleidingen' gaan we ook op zoek naar de schoenveter. In samenwerking met de deelnemende organisaties had het IUC Belastingdienst een nieuwe perceelindeling voorgesteld en richtinggevende vragen per thema voorbereid. Aanwezigen werden uitgenodigd om aan de hand van deze vragen de dialoog aan te gaan. Dwaalt men af naar iets anders? Helemaal goed! De vragen stonden ter dienste van het goede gesprek. Op de A3-vellen waren deze vragen uitgeprint en hier kon de opbrengst van de sessie op worden geschreven. De aanwezigen verdeelden zich over de thema's en maakten subgroepen om diep in te zoomen op de vraagstukken. Ready, set, go!

'Vorige indeling was drama'

Een van de populairste thema's onder de aanwezigen was de percelenpuzzel. In de huidige overeenkomst zijn er 37 percelen met daarin opleidingen op titelniveau én een perceel met een intermediair voor alles wat niet in de lijst staat. Deze indeling is over het algemeen te rigide gebleken voor de huidige opdrachtnemers én de deelnemende organisaties. De wens was dan ook om iets anders te bedenken voor de nieuwe overeenkomst. Deelnemende organisaties hebben samen een andere indeling bedacht die ook beter aansluit bij het KWIV ([wat is het KWIV?](#)).

Nieuwe perceelindeling is stap in de goede richting, maar...

In de subgroepen kwamen een aantal onderwerpen vaker dan eens voorbij. Alle gegeven verbeter suggesties staan in bijlage 1. De voorgenomen perceelindeling wordt begin april op TenderNed geplaatst. Hierbij komt ook een tabel met alle verbeter suggesties en hoe deze al dan niet zijn verwerkt.

Ten eerste werd er vaak genoemd dat de percelen te groot zijn voor een partij alleen en dat het goed zou zijn sommigen op te knippen of meerdere partijen per perceel in te delen. De beweging naar minder percelen wordt begrepen, maar van 37 naar 16 is te drastisch. Hiervoor hebben de aanwezigen concrete voorstellen gedaan. Hier stonden ook voorstellen bij om bepaalde percelen samen te voegen. Belangrijk om hierbij te vermelden is dat dit vaak in combinatie werd gezegd met de aanname dat er meerdere opdrachtnemers per perceel zouden zijn. De voorgestelde perceelindeling zou tot gevolg hebben dat de winnaar van een perceel als een soort intermediair moet functioneren. Hier passeerden verschillende samenwerkingsmogelijkheden de revue, zoals consortia. Hoewel consortia een prima alternatief zijn is er in de verwerking van alle suggesties voor gekozen om sommige percelen op te delen mét een duidelijke link naar het hoofdperceel. Het voordeel van consortia voor het Rijk is dat er via een loket bij de expert opgeleid kan worden. Door de aanwezige marktpartijen werd er niet afkeurend gereageerd op samenwerkingen, maar tegelijkertijd werd er regelmatig genoemd dat de

overeenkomsten het beste 'zo dicht mogelijk bij de bron' afgesloten kunnen worden. In de aanbestedingsdocumenten komen de 'spelregels' rondom inschrijven als combinatie/consortium of met onderaannemers duidelijk te staan. Wat zijn bijvoorbeeld de spelregels voor het toevoegen van partners tijdens de looptijd om aan een aanvraag te kunnen voldoen?

Ten tweede werd er vaak de opmerking gemaakt waarom er niet meerdere opdrachtnemers per perceel zouden zijn. Het idee was vaak een soort 'pool' waarbij het dan aan de potentiële deelnemer van de cursus zou zijn bij welke van de gecontracteerde opdrachtnemers hij of zij een opleiding wilt afnemen. Als mini-competities werden benoemd, werd wel duidelijk dat meerdere opdrachtnemers per perceel geen werkbare oplossing is voor de deelnemende organisaties van de Rijksoverheid. De keuze voor een opleider moet namelijk gemaakt worden op basis van objectieve criteria voor prijs en kwaliteit. Dat kan dus niet 'zomaar'.

Ten derde werd de lijst met opleidingen waar de voorbeelden in staan door sommige aanwezigen als beperkend gezien. Deze lijst is aangepast en er staat duidelijk bij dat dit gaat om voorbeelden.

Tot slot werd bij de perceelindeling kort besproken of implementatietrajecten, adviezen en consulting ook onder scope vallen. Dit is besproken in het expertteam en dit gaan we niet opnemen, omdat veel deelnemende organisaties hier al andere overeenkomsten voor hebben.

Het leed wat examens heet verzachten?

Tijdens de twee sessies over examens bleek dat de titel 'het leed wat examens heet' goed is gekozen. Aanwezigen van zowel de geïnteresseerde marktpartijen als de deelnemende organisaties herkenden zich erin. Bewustwording over de problemen is zeer belangrijk. Vooraf duidelijkheid over de examens en de daarmee gepaard gaande consequenties voorkomt veel 'ruis' tijdens de looptijd van de nieuwe overeenkomst. De besproken onderwerpen gingen met name over 'privacy'-aspecten en praktische zaken.

Praktisch ongemakken verhelpen

Er is volgens de aanwezigen een grote markt te bedienen met online examens. In zo'n geval is het mogelijk om thuis te examineren. Aanwezigen geven aan dat een examenvoucher duurder is dan een examen doen op een testlocatie.

De software die ervoor zorgt dat je in het geval van thuis online examineren niet kunt 'spieken' draait niet op (alle) de apparaten van de Rijksoverheid. Sommige deelnemers vinden het bezwaarlijk om dit op een eigen computer/laptop te doen. In zo'n geval is het de wens dat de opleider leenlaptops ter beschikking stelt als een examen op een testlocatie niet mogelijk is. Alsnog blijft er een grote groep deelnemers over waarvoor dit 'probleem' geen probleem is.

Om vooraf extra duidelijkheid te geven wilt de categorie Leren & Ontwikkelen samen met de gecontracteerde opleiders na gunning een examenreglement maken. Hier komt de algemene gang van zaken in te staan inclusief specifieke aanvullingen voor opleidingen waarbij dat nodig is. Belangrijk onderdeel hiervan is bijvoorbeeld de taal van een examen, zodat een deelnemer bij aanvang van de test niet voor nare verrassingen komt te staan. Ook het nodig hebben van een creditcard wordt genoemd, maar dit geldt slechts voor een beperkt aantal opleidingen. Ook mogelijkheid voor zelfstudie én een examen werd genoemd, maar dit is lang niet altijd mogelijk. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het ITIL-examen. Dat examen mag je niet doen zonder dat je een opleiding hebt gevolgd. Daarnaast wordt in de praktijk ook om persoonsgegevens gevraagd die deelnemers liever niet delen, zoals vingerafdrukken. Al met al aardig wat praktische ongemakken.

Naast een examenreglement om duidelijkheid te geven aan de deelnemers wordt ook de klachtenregeling duidelijk en op voorhand uitgelegd. Deze klachtenregeling moet vooraf zijn ingericht en zal waarschijnlijk worden uitgevraagd op basis van een ISO-certificaat (ISO9001 voor kwaliteitsborging).

Naast duidelijkheid voor de deelnemers is het ook het doel om meer informatie te krijgen op een hoger abstractieniveau over de aantallen examens én de resultaten hiervan. Het abstractie niveau dat hierin komt is getoetst bij de privacy officer op de vereisten van de AVG.

De marktpartijen begrijpen de wens om ontzorgd te worden, maar soms kunnen zij ook niets regelen. Hun advies: ga niet alles regelen voor de uitzondering, maar faciliteer in die gevallen wel een oplossing. Daarnaast werd aangegeven dat veel opleiders verenigd zijn in een brancheorganisatie. Op dit niveau zouden de huidige en gewenste gang van zaken besproken kunnen worden. Wellicht zijn er meer oplossingen te bedenken als hier samen in opgetrokken wordt.

Oplossingsgericht aan de slag voor het Noorden

In het Noorden kunnen deelnemers met enige regelmaat niet terecht op een leslocatie in de buurt, maar moeten zij op zijn minst naar het midden van het land reizen. Op dit moment worden er actief geen trainingen op Leerrijk(m.u.v. Agile trainingen) aangeboden in het Noorden. In de aanvraag kunnen opleiders niet altijd zien waar iemand vandaan komt of waar iemand werkzaam is. Het beter communiceren van wie zich precies aanmeldt voor een opleiding is daarom een eerste stap. Binnen het Rijk wordt met verschillende systemen gewerkt, dus het is de kunst om hier na gunning samen een weg in te vinden als onderdeel van het implementatieproces.

Voor opleiders is een groeps grootte vanaf vijf personen te organiseren in een fysiek open rooster. Een ander alternatief is het aanbieden van online modules of meer gebruik maken van VC, zodat de deelnemers aan de trainingen minder hoeven te reizen. Het begrip VC zal goed gedefinieerd worden en er zal ook bekeken moeten worden hoe dit er dan uit zal moeten komen te zien. Het gebruik van VC is een optie om in het achterhoofd te houden, maar het is de wens dat de klassikale opleidingen zoveel mogelijk 'ouderwets' klassikaal zijn.

Alvast een bundeling aanleveren namens de Rijksoverheid kan ook helpen. Bijv. het delen van jaarplanningen. Ook bestaat de mogelijkheid om een extra module als aanvulling te creëren, dit is een soort marktplaats. Er ontstaat een verzameling van medewerkers die de intentie hebben de modules te volgen. Als het aantal inschrijvers dan boven de 5 komt, gaat het systeem automatisch iets plannen en kan worden gestart met de modules. Er moet echter wel onderzocht worden of dit technisch haalbaar is en ook worden gekeken of er niet te veel wachttijd is. Het is de nadrukkelijke wens van de deelnemende organisaties in het Noorden dat standaard trainingen in de regio Noord (Groningen, Leeuwarden, Assen) worden aangeboden en hierover in gesprek te blijven met de gecontracteerde leveranciers. Als er immers stevast te weinig gebruik van wordt gemaakt, dan is het tijd om een andere oplossing te zoeken.

Uiteraard is ook de optie om meer in company-trainingen in te kopen een goede manier om doorgang van de training te garanderen. Het financieel risico van te weinig deelnemers ligt dan bij de Rijksoverheid. Aanwezigen geven ook aan dat een prijs kan worden gesplitst naar een deelnemer, twee, drie of vier deelnemers. In zo'n geval betaalt één deelnemer ongeveer de prijs voor vijf deelnemers. Er kan ook een prijs per trainer gehanteerd worden in plaats van een prijs per groep.

Samenwerking voor sociale en duurzame initiatieven is écht belangrijk

De markt wil samenwerken op het gebied van sociale en duurzame initiatieven. Op deze manier kan al het mogelijke potentieel worden benut. Het meest belangrijke is dat er met de winnende partijen na

gunning een dialoog wordt gestart over de (gezamenlijke) invulling van sociale en duurzame initiatieven. De deelnemende organisaties moeten hier niet alleen sturend optreden, maar schouder aan schouder de uitdagingen aangaan. Het werd door een aanwezige namens een deelnemende organisatie als verrassend ervaren hoeveel partijen hier momenteel al mee bezig zijn, maar ook de twijfel of de impact ook daadwerkelijk in de praktijk gevoeld wordt.

Er gebeurt al wat...

- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor bijvoorbeeld lunch en relatiegeschenken inzetten. De markt geeft aan in sommige gevallen zelf te klein te zijn om mensen te plaatsen, door middel van samenwerking kunnen we social return toepassen.
- De markt geeft aan dat de samenwerking met het UWV zeer belangrijk is. Zij hebben de kennis om mensen met een afstand te bereiken. De markt van IV-gerichte opleidingen kan deze eventueel opleiden en het UWV kan deze mensen plaatsen.
- De markt heeft contacten met klanten en dus veel inzicht in waar mensen geplaatst kunnen worden. Zij kunnen mensen opleiden en plaatsen. Helaas is het tot op heden nog niet zover gekomen dat het UWV een lijst kan geven met deze mensen.

Maar er kan nog veel meer!

- Een bootcamp voor medewerkers inclusief gezondere lunch.
- De werkgever moet nadenken over de manier waarop personeel gezonder kan leven.
- Een X aantal vrije dagen voor vrijwilligerswerk.
- Opleiding aanpassen voor mensen met afstand.
- Na afloop van congressen en conferenties wordt geen cadeau meer gegeven, maar een donatie aan het goede doel.
- Er worden geen free-gadgets meer meegegeven aan cursisten.
- Samenwerken en gastcolleges geven op lagere- en middelbare scholen.
- Het aanhaken vanuit de vrijwilligersstichting bij de opleiding, altijd één 'free seat' voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat heeft de markt van de aanbestedende dienst nodig?

- Heeft de overheid kennis om te delen? Dat is de vraag waar de markt mee worstelt. Gaandeweg de overeenkomst kan hier veel aandacht voor zijn.
- De markt geeft aan dat het belangrijk is om samen duurzaamheid vorm te geven. De aanbestedende dienst moet de duurzaamheid niet opleggen. Het is belangrijk om in gesprek te gaan met elkaar.
- De markt wilt graag doelstellingen ontvangen vanuit de overheid waar naartoe gewerkt kan worden.

Een gedeelde verantwoordelijkheid met als gevolg een hoger leerrendement

Bij de themasessies over het te verhogen leerrendement kwam duidelijk naar voren dat intake, de nazorg én de relatie tussen deze twee aspecten belangrijk is (zie voor alle suggesties bijlage 2). Duidelijke doelstellingen waarom iemand de opleiding wilt volgen, een nulmeting of assessment die duidelijk maakt waar de deelnemer staat en het organiseren van inregel- en/of terugkomdagen zijn voorbeelden van hoe een intake of nazorgtraject eruit kan zien.

Groepen voor een training kunnen het beste homogeen zijn samengesteld en in beperkte mate heterogeen, zodat er ook van elkaars andere inzichten geleerd kan worden. Een instaptoets, checklist of certificaat verplicht stellen voor een opleiding helpt om deze homogeniteit te creëren.

Intrinsieke motivatie werkt het allerbest om het leerrendement te verhogen, maar een 'stok achter de deur' kan deelnemers helpen als stimulans om aan hun eigen ontwikkeling te werken. Door een

terugkomdag nadrukkelijk te stimuleren zal iemand sneller gaan. Hier ligt met name een taak voor de deelnemer zelf, de leidinggevende en wellicht de opleidingsadviseurs bij de deelnemende organisatie.

Meer samenwerking tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer over leerrendement is ook essentieel voor het verhogen ervan. Vanuit de wetenschappelijke literatuur weten we dat ca. 10% van de nieuwe kennis wordt opgedaan bij een opleiding/training. De rest leren we van collega's of door het werk zelf. Meer betrokkenheid van het team waarin iemand werkt en de leidinggevende is daarom essentieel. Het opzetten van 'communities' wordt ook genoemd als mogelijkheid om onderling het leerrendement te laten toenemen.

De verhouding tussen prijs en kwaliteit is een belangrijk onderdeel van de discussie over leerrendement. Er is namelijk van alles mogelijk, maar hier hangt ook een prijskaartje aan. Maatwerk is bijvoorbeeld een van de manieren waarop het leerrendement effectief verhoogd kan worden. Door extra aanpassing naar de eigen werksituatie kan een deelnemer het geleerde beter in praktijk brengen. Nu is dit wel de meest 'luze' variant om het leerrendement te verhogen en dit heeft dan ook een sterk kost opdrijvend effect op de prijs. Andere mogelijkheden zijn:

- De beoogde docent vooraf kennis laten maken met het team of de deelnemer.
- Duidelijkheid over de doelstellingen van de deelnemer.
- Duidelijkheid over het niveau van de deelnemer.
- Online vragen beantwoorden op de telefoon buiten de training om.
- Verschillende leer- en werkvormen toepassen.
- Community 's opbouwen.
- Coaching on the job.
- Ruilen van baan.

Welke ingrediënten op het vlak van leerrendement brengen we in de aanbesteding aan?

De volgende punten zijn besproken na de marktconsultatie en worden meegenomen in de verwerking van de aanbestedingsdocumenten:

- Bij een intake vindt er vooraf persoonlijk contact plaats, betreft het standaard maatwerk? (standaard maatwerk is een vorm met 20% aanpassing)? Dan is een intake vooraf een eis;
- De leerdoelen moeten vooraf worden geformuleerd;
- Er moet een draaiboek/leerplan per opleiding aanwezig zijn;
- De interventies van leveranciers moeten beschreven worden om de leerdoelen te kunnen behalen;
- De trainer heeft de affiniteit met de doelgroep (medewerkers van het Rijk) en sluit aan bij hun belevingswereld;
- De leidinggevende van de deelnemer wordt geïnformeerd over de training;
- De toepassing van verschillende werkvormen moet worden benoemd;
- Verduidelijken van de verhouding van voorbereiding ten opzichte van de training;
- BOR: beoordeling opleidingsleverancier Rijk; eisen waarop beoordeeld, door interne opleidingsmedewerker;
- Evaluatie van de opleiding; hiermee worden de prestaties van de leverancier gemeten door de interne opleidingsmedewerker.

Op het menu? Een uitstekende dagvangst!

Na de themasessies plakten iedereen de A3-vellen met input op grote borden en deze werden naar de foyer gereden. In de foyer kon iedereen met een broodje in hand de 'dagvangst' van alle themasessies nog eens goed bekijken en hierover napraten.

Planning die we in gedachten hadden, maar...

De planning zoals we deze in gedachten hadden staat door de huidige kabinetsmaatregelen rondom het coronavirus op losse schroeven. Velen van jullie hebben momenteel even wat anders aan je hoofd en daar hebben we alle begrip voor. Naast begrip passen we ons uiteraard ook aan als dat geboden is.

Het allerbelangrijkste voor de aanbesteding IV-gerichte opleidingen is dat de kwaliteit van de uitvraag, evenals de kwaliteit van het proces niet lijdt onder de huidige situatie. Dit heeft twee kanten.

Wij hebben tijd nodig om de aanbestedingsdocumenten en antwoorden op de Nota van inlichtingen met zorg op te stellen en te delen. Jullie, als beoogd inschrijver, hebben tijd nodig om de aanbestedingsdocumenten door te nemen, vragen te stellen en vervolgens een inschrijving in te dienen.

De geplande publicatie stond op medio mei, maar gezien de aangekondigde kabinetsmaatregelen van 23 maart 2020 is deze datum onzeker geworden. We verwachten een advies van de Commissie Bedrijfsjuridisch Advies over hoe aanbestedende diensten om moeten gaan met o.a. aanbestedingstermijnen. Conform dit advies zullen we de planning aanpassen waar nodig.

Dit betekent dat we pas tot publicatie over zullen gaan als het advies voldoende houvast geeft voor de werkzaamheden die wij van elkaar vragen. Als algemene maatregel geldt dat; bij nieuwe ontwikkelingen die de impact van de kabinetsmaatregelen in de werk- en thuissituatie beïnvloeden wij ook de planning van de aanbesteding IV-gerichte opleidingen zullen aanpassen waar nodig. De kwaliteit van de aanbesteding en het te doorlopen proces moeten geborgd worden.

Voor nu veel gezondheid en kracht toegewenst voor de komende periode!

Met vriendelijke groet, mede namens mijn betrokken collega's,
Emma Hoogerdijk

* Aan dit verslag kunnen geen rechten ontleend worden. Bij de nadere uitwerking van alle suggesties in de definitieve aanbestedingsdocumenten kunnen zaken door vooruitstrevend inzicht aangepast worden t.o.v. hetgeen hierover in dit verslag geschreven is.

Bijlage 1: Een overzicht van de verbetervoorstellen

1. Perceel 4 en 6 samenvoegen
2. 'Privacy by design' van perceel 7 naar perceel 14
3. Infrastructuur en Architectuur zijn te groot en divers al aparte percelen, zullen dus slim opgeknipt moeten worden.
4. Bij perceel 9 toevoegen dat het gaat om niet-hiërarchisch projectmanagement
5. Perceel 10 splitsen naar vendor (Microsoft, IBM, Oracle, SAP), maar niet unaniem.
6. Aan perceel 10 AWS en Google toevoegen
7. Aan perceel 13 R toevoegen
8. Power BI zit in perceel 4 en in perceel 6. Een perceel kiezen.
9. Suggesties voor naamswijziging perceel 8: 'Digitale vaardigheid', 'Eindgebruiker'.
10. Netwerkbeheer uit perceel 10 halen
11. CATS staat in perceel 7 en 9. Een perceel kiezen.
12. Aparte percelen die aansluiten bij de business: business-analyse, business proces management etc.
13. Percelen indelen op een andere manier, namelijk: Red Hat, Linux, Citrix, Cisco, Oracle en VMWare
14. Perceel 11 opsplitsen in een deel methoden en een deel technieken
15. Perceel voor digitale transformatie toevoegen (met o.a. AI), maar iemand anders zegt weer dat digitale transformatie & innovatie in elk perceel hoort.
16. Perceel 8 indelen naar vendor: Microsoft Office, SAP en Oracle.
17. SAP en Oracle e-business passen niet in 'eindgebruikerstrainingen'.
18. Testen raakt veel meer geïntegreerd. Apart perceel handig?
19. Industriële automatisering en robotisering loshalen uit perceel 4.
20. Toevoegen van 'governance' aan titel van Bedrijfsvoering (=perceel 7)
21. SANS buiten scope plaatsen en op een andere manier regelen.
22. Python in perceel 13 (ontwikkelen talen en frameworks) past meer bij perceel 4 (data-analyse)
23. Opleidingssuggestie 'CDCP' uit perceel 5 en naar perceel 10 brengen.
24. Perceel 11, 12 en 13 samenvoegen als 'ontwikkeling'.
25. Perceel 12 schrappen. Dit hoort in elk perceel.
26. Suggestie om incompany maatwerk mee te nemen in alle percelen
27. Perceel 2 splitsen in 'good practices' en 'tools'
28. Informatiemanagement toevoegen aan perceel 9
29. Er zit overlap tussen perceel 1 en 9. Apart perceel voor management is misschien een oplossing.
30. Perceel 11 splitsen in UXdesign, frontend, backend, industriële automatisering en robotisering.
31. Testen en security samenvoegen.
32. Perceel 12, 13, 14 samenvoegen met iets wat niet leesbaar is.
33. Maak de percelen kleiner zodat 60/70% binnen een perceel valt. Koop de rest via broker in.
34. Haal alle exoten uit de percelen. Dit voorkomt dat een opleider zelf moet gaan inkopen.
35. Topdesk heeft maar een marktpartij. Uit het perceel halen?
36. Perceel 9 gaat meer over 'projecten en programma's'
37. In perceel 2 geen tooling. Uitsluiten dat tooling en training door dezelfde aanbieder gegeven wordt.
38. CATS staat in percelen 7 en 9. Waar hoort het thuis?

39. Bizzdesign bij perceel 11? Waarom?
40. Industriële automatisering hoort echt niet in perceel 11.
41. Devops in perceel 1/11.
42. Rollen definiëren per perceel
43. Pega en Blueriq zijn no-coding exoten. Lastig in perceel.
44. Perceel 4, 5 en 6 samen.
45. Perceel 11, 12 en 13 samen.
46. Perceel 10 naar vendor splitsen.
47. Sans uit perceel 14 halen halen en direct naar de bron.
48. SAS uit perceel 4 halen en direct naar de bron.
49. Splunk uit perceel 5 halen en direct naar de bron.
50. Teradata exoot. Lastig in perceel.
51. Oracle database uit 10 halen en direct naar de bron.
52. HP uit 10 halen en direct naar de bron.
53. Red Hat Ansible uit 10 halen en direct naar de bron.
54. Apart perceel voor digitale strategie. Met o.a. strategievorming, lean start-up en design thinking.
55. Perceel 11 business analyse methode en techniek
56. Perceel 13 is een moeilijk perceel vanwege de omvang en snelle ontwikkelingen
57. Perceel 12 splitsen in test tooling en testmanagement
58. Perceel 10 splitsen in technische kennis/infra en ... werkplekbeheer.
59. Voorstel voor 2 aanbieders per perceel
60. Intermediair is niet meer nodig met deze indeling (komt vaker terug)
61. Opleidingen als CSAP, Topdesk en Bizz worden door één opleider gegeven. Voorkom dat opleiders inkopers worden.
62. Haal alle productnamen uit de perceelbeschrijvingen.
63. Software kan niet bij maar een perceel staan. Bijv. SAS is ook bij 5, 8 en 13.
64. Hoort TPAW niet bij perceel 8? (Zit nu in perceel ICT bij OCW/VWS/SZW)
65. Bij perceel 8 eindgebruikers splitsen van SAP en Oracle. Dit past niet bij veel leveranciers die op eindgebruikers zitten.
66. Apart perceel voor 'embedded software' maken.
67. Er zit overlap tussen 4/11 en 13.
68. Er zit overlap tussen 5 en 6.
69. Er zit overlap tussen 4 en 6.
70. Perceel 11 opdelen in ontwikkelen en versnellen
71. Moet perceel 12 wel apart perceel zijn?
72. Qlik niet meer bij perceel 4 dan bij perceel 13?
73. Hoe om te gaan met de Oracle overlap in perceel 6, 10 en 13?
74. Praktisch moeilijk haalbaar om een opdrachtnemer per perceel te doen. Zeker weten?
75. Management, agile methoden en beheerproces samenvoegen tot een perceel
76. Houd die 20% standaard maatwerk erin!
77. Specifiek cursussen gerelateerd aan certificaat loskoppelen
78. Veel namen staan in meerdere percelen genoemd. Dat gaat schuren.
79. Trek perceel 10, 11 en 13 uit elkaar. Ze zijn te groot.
80. Waar zijn de datacenter trainingen?
81. Pas de naam voor perceel 7 aan naar Bedrijfsvoering & Governance.
82. Er is overlap tussen 'machine learning' bij perceel 4 en phyton in perceel 13.
83. Wellicht zou het helpen als er typische rollen worden gedefinieerd zoals RTE bij perceel 1.
84. R moet toegevoegd worden aan perceel 13.

Bijlage 2: Alle suggesties leerrendement

Vraag	Reactie
1. Wat doet u momenteel om het leerrendement van een opleiding die u aanbiedt zo hoog mogelijk te maken? Leervormen/interventies bijvoorbeeld?	• Presteerdoelstellingen hoger dan alleen leerdoelen. • Geen presteerdoelen, maar maak een business case. • Niveauscheiding • Online leerplatform ter voorbereiding, interactief • Splitsing in modules • Differentiëren, bijsturen tijdens cursus • Standaard maatwerk; ○ Doel bepalen, gaat verder dan leerdoel, gaat uit van competenties. Dit kan op gespannen voet staan met certificering ○ Zo gepersonaliseerd mogelijk, rekening houdend met certificering ○ Certificering loslaten, gepersonaliseerde training ○ In company i.p.v. open rooster • Functieprofielen; FOR-koppeling • Blended learning • Standaardtraining, maar eigen casus • Opdrachtgever ○ toegang tot leerplein ○ verantwoordelijk voor juiste aanvraag, opleider kan daarin ondersteunen ○ aansluiten op diens wensen ○ sturen op motivatie deelnemer • Aantal weken voorafgaand opleiding, toegang tot leerplein • Rol trainer; ○ meer coachend ○ koppeling met praktijk • Evaluaties trainingen worden besproken • Trainer verantwoordelijk voor resultaat • Na 3 maanden nogmaals lastige onderdelen checken, die betreffende cursist als lastig heeft ervaren. • Mindset cursist, niet meer '40 uur opleiding en 40 uur voorbereiding en klaar met leren' • Casus / werkvorm aanpassen • Vraag van de deelnemer, de match van de opleiding • Intake; ○ past de opleiding bij ingangsniveau en eindtermen ○ waarom wil cursist deze training volgen? ○ Scheiding tactisch- en operationeel niveau belangrijk • Gestuurd worden Versus zelf willen • Goed inventariseren waarom training nodig is • Goed managen van verwachtingen, waarom moet cursist deze kennis tot zich nemen • Doelstellingen duidelijk • Bij training van 5 dagen, lesdagen spreiden; niet achter elkaar i.v.m. opname leerstof

	• Echt leerrendement ontstaat op de werkvloer; 70:20:10; coaching op de werkplek • Regelmatig terugkoppeling hoe het gaat + extra interventie voor de perso(o)n(en) • Effectmeting • Juiste deelnemers bij juiste training • Transfer naar werkplek • (niet) Belang van certificaat erkennen
2. Welke mogelijkheden ziet u om voorafgaand aan een opleiding ervoor te zorgen dat de deelnemer zo goed mogelijk 'aan de start verschijnt'?	• Opleidingsdoel duidelijk • Toegang tot digitale leeromgeving / leerportaal • Blended learning; opdrachtgever heel expliciet betrekken en toe laten treden tot leerplan • Docent vooraf op betreffende afdeling laten (mee)kijken • Intake; ○ Individueel informeren van deelnemers ○ Kans om bij te sturen t.a.v. eigen inschatting cursist. ○ Leerstijl cursist duidelijk ○ Weten wat de klant nodig heeft, is niet hetzelfde als wat de klant wil. Dit duidelijk krijgen ○ Toegankelijk contact, d.w.z. cursist vooraf kunnen bellen ○ Persoonlijk contact, elke deelnemer vooraf bellen ○ Trainer met deelnemer(s) contact laten hebben ○ Met opdrachtgever contact ○ Met deelnemer contact ○ Commitment wat er met de training gedaan wordt ○ Afspraken maken over nazorg ○ Doel training duidelijk maken, wat kan na de training met geleerde gedaan worden ○ kennisniveau in kaart brengen ○ Communicatie omtrent studiebelasting, transparantie over minimale en maximale duur • Voorkennis; ○ Huiswerkopdracht vooraf ○ Goed duidelijk maken wat gewenste voorkennis is ○ Stimuleren om voorkennis op te doen ○ Niet voorbereid, niet welkom ○ Voorkennis essentieel voor leerrendement ○ Vooraf adaptieve learning; ○ Kennis van tevoren zelf eigen maken met hulp van blended learning ○ Vaardigheden en kennis trainen ○ Pre-test / instaptoets (om technische kennis te testen, om zo onderscheid tussen verschillende doelgroepen te ondervangen) ○ Assessment; 0-meting ○ Vooraf checklist invullen, om zo onderscheid tussen verschillende doelgroepen te ondervangen
3. In hoeverre maakt u onderscheid tussen verschillende	• Doelgroep personaliseren • Adaptive learning • Training op maat (modulair)

doelgroepen en hoe past u uw opleiding daarop aan?	• Casuïstiek op de klant gericht • Intake; ○ Verschil komt naar voren na intake ○ Leverancier moet scherp zijn in intake; voor wie doen we dit, juiste mensen aan boord?, gekwalificeerde peer; toetsen dat men competenties bezit tijdens het werk. • Suggestie: apart traject voor cursisten die louter certificaat willen halen • Trainer analyseert wie in de groep aanwezig is. • Homogene groepen bij systeem/framework trainingen • Homogene groepen bij kennistrainingen • Heterogene groepen van elkaar laten leren • By pass; later instappen wanneer deel van de kennis reeds aanwezig is; 9.00 uur start training, 11.00 uur starten deelnemers met meer kennis • Tempo training laten aansluiten aan de groep • Vanuit proces mensen bij elkaar zetten
4. Welke mogelijkheden ziet u om na afloop van een opleiding ervoor te zorgen dat de nieuw bijgebrachte kennis en kunde goed toegepast kan worden in de praktijk?	• Platform, bijvoorbeeld Serial learning, leerplein van & voor cursisten, forum, community • Coaching; ○ Coaching on the job ○ 1 op 1 coaching door ervaren personen • Continue toetsing in netwerk + kwantificatie • E-books • Opfriscursus • Beschikbaarheid trainer nadien • Bij maatwerk training, adaptieve learning • Van elkaar leren, stimuleren • Interactief ook virtueel, op eigen locatie • Evaluatieplan, monitoring objectieve gegevens • Actieplan + docent bellen • Incompany / maatwerk; begeleiding + coaching • Evaluatie + nabellen + contact docent • HR management leren; gedragsverandering monitoren • Job swap; kijken bij andere instelling, hoe daar omgaan met opgedane kennis • WhatsApp groep • Microlearning • Intervisie • Terugkomdagen; ○ O.b.v. ervaringen ○ Vast moment m.n. voor Agile ○ Terugkommoment, hangt af of het over soft- of hard skills gaat. ○ Ook geluiden gehoord dat de terugkomdagen juist niet gewenst zijn aangezien cursisten in sommige gevallen aangeven hier geen behoefte aan hebben. Beste is om bij de intake helder te krijgen waar de cursisten behoefte aan hebben. Je kunt bijv. ook i.p.v. een

	terugkomdag een leerplatform instellen waarop vragen worden behandeld / thema's worden nagelezen. ○ Buddysysteem: ervaren collega toetst in de praktijk of de cursist heeft geleerd van de training (meer op het gebied van software).
5. Wat zijn de opleidingsmiddelen en hoe worden deze n.a.v. nieuwe inzichten verbeterd?	• Combinatie digitaal-klassikaal leren • Examen • Klassikaal, waarbij online meekijken (maximaal 2 cursisten online meekijken) • Virtual live meetings; meer toepassing i.p.v. zenden • Blended learning (meerdere vormen van leren in één trainingstraject). • Online leerplein waarop deelnemer informatie kan vinden over de gegeven training of waar huiswerk kan worden gemaakt ter voorbereiding op de training. • Coach on the job • Performance coach • Tiktok • Virtual intake via skype • Geen boekje meegeven, maar site met info • Prestatie begeleiden • Interactieve ruimtes, van je stoel af • (Simulatieve) games • Plaats en tijd onafhankelijk leren • Maatwerk • Persoonlijk contact • Evaluatie • Direct contact met specialist • Volgstelsel • Lego • Microlearning • Hackaton • Referenten oud deelnemers • Tijd geven voor zelfstudie • Job swop • Kahoot • Labs • Online vragen maken op je telefoon • Artificial Intelligence • Webinars • Flipping the classroom • Certificering (als stok achter de deur) • Forum waarop een trainer antwoord kan geven op een vraag van een cursist