

Businesscase: (perceel 1 en 2)

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.

Gaat het om de dienstverlening van Inschrijver dan staat het oordeel van een aantal externe (maar ook interne) criticasters al vast. “Elke euro die in de zakken van intermediairs verdwijnt of aan uitzendbureaus wordt besteed, komt niet ten goede aan de studenten. Dat kan niet anders dan ondoelmatig zijn”, aldus een recente uitspraak van een Tweede Kamerlid.

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 aantal raamovereenkomsten af te sluiten met verschillende partijen en hiermee in de behoefte aan flexibel onderwijspersoneel kan worden voorzien tegen een kostprijs die past binnen de publieke sector.

De basis van een onderwijsteam wordt gevormd door medewerkers met een dienstverband bij Opdrachtgever. Bij ziekte of bij een piek (als het studentenaantal voor een bepaalde opleiding bijvoorbeeld onverwacht de prognose ver overstijgt) wil Opdrachtgever op vlotte wijze beroep kunnen doen op de kennis en personeelscapaciteit van Opdrachtnemer.

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

Casus

Bij het verzorgen van het onderwijs heeft opdrachtgever soms met personeelstekorten te maken die niet via de traditionele werving kunnen worden opgelost.

- Op welke wijze kan inschrijver in samenspraak met de recruiter van opdrachtgever op basis van uitzenden of detacheren in dit personeelstekort voorzien?
- Bespaart het de opdrachtgever energie, en met name tijd, om met behulp van inschrijver op tijdelijke basis in de benodigde personeelscapaciteit te kunnen voorzien?
- Voor veel onderwijsfuncties is het een pré als de docent of instructeur ook over werkervaring buiten het onderwijs beschikt. Kan inschrijver uit haar praktijkvoorbeelden geven waarbij door haar inbreng deze ‘meerwaarde’ tot stand kwam?
- Opdrachtgever wil het ingezette personeel zo gelijkwaardig mogelijk behandelen als het eigen personeel. Wat is uw inzet hierbij, bijvoorbeeld in de ontwikkeling van het onderwijspersoneel? 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.