



## Inlichtingenbijeenkomst Selectiefase

Programma  
Beginnend  
Leidinggevenden  
Rijksoverheid  
(BLR)



Welke organisaties  
hebben tot nu reeds  
interesse getoond...

leuwendaal-advies.b.v.  
2knowhow.art-of-learning.b.v.  
atland-serious-gaming.b.v.  
tenderapp  
berenschot  
ltd-nl.b.v.  
stichting-siooforzesardis-organisatie-ontwikkelingrijnconsult.b.v.  
group-moovs.b.v.  
ormit.b.v.  
tenderguide-consultancy.b.v.  
boertien-vergouwen-overduin.b.v.  
deloitte-consulting.b.v.  
gntp-training&opleiding.b.v.  
vertelschool-rotterdam  
icm-opleidingen&trainingen.b.v.  
helden-op-reis  
eikk-onderwijsgroep-holding.b.v.  
anker&kompasyearth.b.v.hiemstra&de-vries.b.v.



# Agenda

1. Vertegenwoordiging Rijksoverheid
2. De meerwaarde van Rijksbreed
3. Doelgroepen en omvang
4. Resultaat
5. Programmabureau UBR
6. Aandachtspunten voor inschrijving
7. Planning selectieface
8. Afsluiting & Vragen

14 december 2021 | Inlichtingenbijeenkomst nr IUC21-611





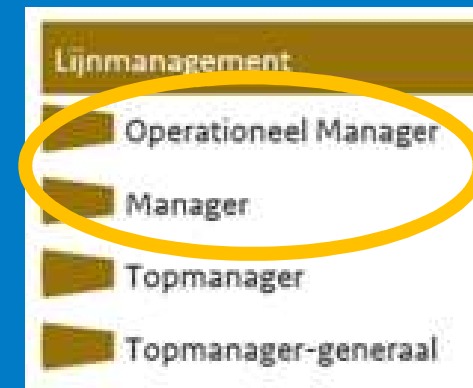
# 1. Vertegenwoordiging Rijksoverheid

- **Categorie Management Leren & Ontwikkelen (Belastingdienst)**  
Rachid en Allouchi (inkoop adviseur)  
Marcel Ruggenberg (contractmanager)
- **Kernteam Beginnend Leidinggevenden Rijksoverheid**  
Esmeralda Madeira  
Jeffrey Lemm  
Ineke Wadman  
Remco Den Dulk  
Saskia van Hasselt
- **Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijksoverheid (UBR)**  
Jan Bos  
Femmeke van Welsenens



# Het creëren van een hybride leer en ontwikkelprogramma voor ...

- > beginnend leidinggevenden
- > operationeel management niveau (S8-S12)
- > midden management niveau (S13-S15)





## 2. De meerwaarde van Rijksbreed

- > Leidinggevenden ontwikkelen een gemeenschappelijke taal en praktijk;
- > De visie op leiderschap en belangrijke kernwaarden binnen het rijk krijgen departementaal een plek;
- > De frequentie van het aanbod is vele malen hoger door groter aantal deelnemers, snel instappen biedt een goede onboarding;
- > Samenwerking en het netwerk voor managers versterken door ervaringen uit beleid, uitvoering, toezicht te delen.



# 3. Doelgroepen en omvang

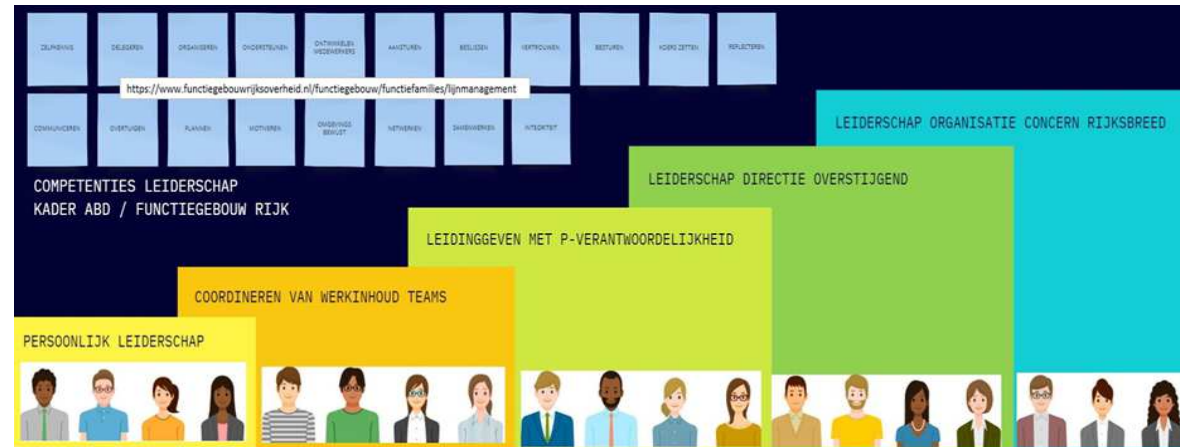
Voor alle beginnende leidinggevendenden bij het Rijk conform het [Functiegebouwrjksoverheid](https://www.functiegebouwrjksoverheid.nl).

## Primair:

- Operationele managers S 8-12
- Midden managers S 13-15

## Secundair:

- Supervisor
- Coördinatoren



Kerncompetenties	
Operationeel manager	Middenmanager
Organisatiesensitiviteit	Organisatiesensitiviteit
Klantgerichtheid	Bestuurssensitiviteit
Omgevingsbewustzijn	Omgevingsbewustzijn
Netwerkvaardigheid	Netwerkvaardigheid
Individueel gericht aansturen	Organisatiegericht aansturen
Plannen en organiseren	Samenbindend leiderschap
Ontwikkelen medewerkers	Ontwikkelen van medewerkers
Leervermogen	Innovatief handelen.



## 4. Resultaat Het creëren van een hybride leer en ontwikkelprogramma:

1. Waarin de generieke behoefte van starten met leidinggevend en Rijksbrede ontwikkelingen, zoals de visie op publiek leiderschap "[Op weg naar een nieuwe visie op publiek leiderschap](#)", "hybride werken", "[ambtelijk vakmanschap](#)", "[grenzeloos samenwerken](#)" op elkaar aansluiten. Zodat een actueel aanbod beschikbaar is;
2. Digitaal, tenzij (lees hybride). Door het programma logisch te ordenen en de diverse modules onderling op elkaar te laten aansluiten, zodanig dat de beginnend leidinggevende in zijn praktijk het takenpakket effectief en efficiënt kan uitvoeren;
3. Ondersteunt door content geplaatst en beschikbaar gemaakt in de digitale leeromgeving van de leidinggevende, welke in ieder geval ondersteunend is aan het fysieke aanbod in het programma en ook zelfstandig te gebruiken is;
4. Zodat de leidinggevend deze content tijd- en plaats onafhankelijk kunnen raadplegen just-in-time en just-enough (Skim, Swim, Dive); Dit helpt bij het realiseren van de doelen uit [Leer- en Ontwikkelstrategie](#) van het Rijk, werkplekleren, leren van en met elkaar, eigen regie nemen voor ontwikkeling;
5. Zodat dit leidinggevend motiveert een krachtige bijdrage te leveren aan de doelen van de organisatie en gelijktijdig ook aan de eigen persoonlijke leerdoelen werkt.



# 5. Programmabureau UBR

## Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijksoverheid

Algehele coördinatie van het programma

- › Programmamanagement
- › Eerste aanspreekpunt (voorkeur) voor leveranciers, deelnemers en departementen
- › Spin in het web – verbinder Rijksbreed netwerk
- › Content in leermanagementsysteem borgen
- › Inrichten evaluatiecyclus in afstemming kernteam
- › Faciliterend bij maatwerk





## 6. Aandachtspunten voor inschrijving

### GUNNINGSCRITERIA

- › Leiderschap en management
- › Leerlandschap
- › Technische bekwaamheid

### SELECTIECRITERIA

- › Ervaring
- › Kwaliteit
- › Duurzaamheid
- › De verbinding



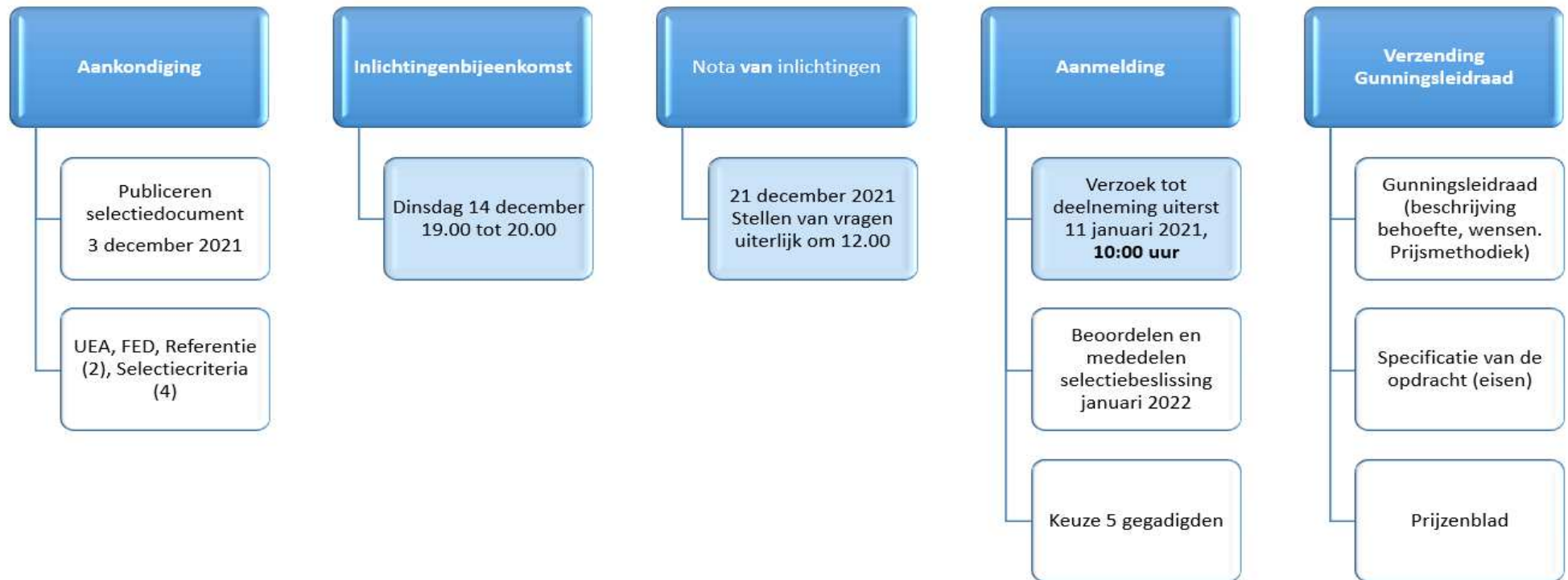
## 6. Aandachtspunten voor inschrijving

- > Uw UEA, ingevuld en rechtsgeldig ondertekend, zie paragraaf 3.2
- > Uw referentie(s), zie paragraaf 3.4.3 zie ook bijlage 6: model referentie
- > Uw antwoord op onze Selectiecriteria, zie hoofdstuk 4, zie ook bijlage 7: antwoord op de Selectiecriteria
- > Zorg dat uw verzoek voldoet aan de vormvereisten die genoemd staan in paragraaf 5.2
- > Lever op tijd aan! zie planning in paragraaf 6.2

<b>Invullen en bijvoegen in Tendered bij Verzoek tot deelneming</b>	
Bijlage 4	Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA)
Bijlage 5	FED formulier
Bijlage 6	Model referentie
Bijlage 7	Antwoord op de Selectiecriteria
Bijlage 10	Formulier ISO9001 of gelijkwaardig
Bijlage 11	Formulier Cedeo certificaat of gelijkwaardig
Bijlage 12	Formulier NRTO Keurmerk of gelijkwaardig



# 7. Planning in de selectiefase





## 8. Afsluiting & Vragen?

Ruimte voor enkele vragen  
of opmerkingen.

Stuur aanvullende vragen  
tot uiterlijk 21 december  
via Tendered!





- > Pagina 9 module 5 Hier staat; Het leerdoel is het kunnen vertalen van de uitkomsten van een 360 graden feedback (ontwikkelassessment) en vergelijkbare analyses naar actie.
- > Zoeken jullie een partij die helpt met reflecteren of worden de interventies zelf ook in de aanbesteding uitgevraagd? Het kan beide zijn. Zowel een instrument aanbieden om op basis daarvan feedback op te halen en te reflecteren of aansluiten bij wat er al rijksbreed is en daarop reflecteren. Dit is een aspect waar we in de volgende fase na de selectie nader op in kunnen gaan.
- > Er werd eerder gesproken over een leermanagement systeem of meerdere systemen. Is bekend welke leermanagement systemen worden gebruikt en hoeveel? Het is bekend welke leermanagementsystemen de departementen hanteren en welke randvoorwaarden er aan het plaatsen van content wordt gesteld. Er zit weinig verschil in deze randvoorwaarden. In samenwerking met de departementen wordt de content in de omgeving geplaatst.
- > Kunnen jullie iets vertellen over de visie op leiderschap van de Rijksoverheid en/of de specifieke departementen waarvoor deze trainingen ingezet gaan worden? Afgelopen week is de visie op publiek leiderschap van de ABD gepubliceerd. En het is daarmee een van de visies waar leidinggevendenaars naar hebben te handelen. Het krijgt een plek in het programma voor leidinggevendenaars. Het rijk is nu in de fase om de visie met departementen praktisch toepasbaar te maken en dat zal ook terugkomen in het programma. Voor de doelgroep operationeel en middenmanagement zal het met name gaan om begrip van hun omgeving waarin publiek leiderschap speelt (het hogere management). Voor de doelgroep schaal 13-15 gaat het wat meer om handelen naar de visie in de praktijk. Ook omdat schaal 14/15 tot de ABD doelgroep behoort. Kennis en begrip van de visie is van belang, omdat het een gemeenschappelijke taal is voor leidinggevendenaars. En als je doorgroeit in het vak, zullen de elementen uit de visie steeds belangrijker worden.
- > Er wordt gesproken over onderwijskundig ontwikkelen van de training/opleiding o.a. het ontwikkelen in de systemen. Daarnaast trainen. Zitten beide disciplines in de aanbesteding aangezien onderwijskundige diensten onlangs aanbesteed zijn? Er is in de samenwerking met leveranciers een verbinding te maken met partijen met onderwijskundige diensten die zijn aanbesteed. Inschrijving op basis van co-creatie met deze partijen is mogelijk, maar het kunnen ook andere partijen zijn met wie je samen wilt inschrijven.
- > En hoe zit dat dan voor de Open Inschrijving? LMS van aanbieder van Rijk? Content wordt dan parallel geplaatst in het LMS van elk departement. Voor departementen die geen LMS hebben, wordt gebruik gemaakt van een LMS "Lock" bij UBR waar alle deelnemers ook bij kunnen.
- > Indien jullie dit kunnen delen: waar zijn jullie met name blij mee geweest in de opgedane ervaring de afgelopen jaren en wat hebben jullie gemist en/of zouden jullie beter willen zien? We zijn blij met het feit dat we een rijksbreed programma hadden en de samenwerking met de leverancier is goed bevallen. Nu richten we ons op de toekomst. We willen vernieuwen en is er sprake van een grotere omvang en uitbreiding van de doelgroep. Bijv. supervisors die wel p-taken in de praktijk hebben, maar geen p-verantwoordelijkheid. Wat we specifiek anders willen aanpakken, is het aanleren van kennis over de systemen. We willen geen experts meer inzetten die zeggen hoe het moet. Het gesprek moet gaan over wat je gaat gebruiken uit de systemen. Hoe ga je met de systemen om in de praktijk? Als je naar de content gaat, hoe ga je daar dan mee om?
- > Waar baseren jullie het aantal van 300 deelnemers op als referentie? Op het afgenomen volume in de pilot en de wachtlijsten die er nu waren gecombineerd met de inschatting van de vraag naar incompany trajecten in de toekomst. Let wel, dit is een verwachting.



## Tot slot ... quotes van deelnemers

"Ik gun iedere leidinggevende zo'n start in je eerste leidinggevende functie. Wat scheelt dat een hoop zoekwerk zeg."

"Wat fijn dat ik zo kort na de start in mijn functie weet hoe ik met mijn team om kan gaan en hoe ik een gesprek met een medewerker kan voeren, zodat deze zich echt gehoord voelt."

"Echt fijn dat ik nu de basiskennis en vaardigheden onder de knie heb. Dat maakt de start in mijn nieuwe functie zoveel makkelijker. Ook fijn om te weten waar ik kennis kan vinden en hoe ik, just in time, kan oefenen als ik daar behoefte aan heb in mijn werk."



"Nooit geweten dat het zo leuk is om zo'n diversiteit aan medewerkers in je team te hebben. Dat maakt het werk als leidinggevende een stuk interessanter. Ik heb nu het gevoel dat ik echt wat kan bijdragen in de ontwikkeling van een medewerker".

"Ik weet nu hoe ik vanuit mijn persoonlijke kracht en talent op een empathische manier contact kan leggen".

"Dit heeft mij echt geholpen om aansluiting te vinden met stakeholders. Als midden manager heb je nu eenmaal met veel mensen en belangen in je omgeving te maken. Dankzij de inzichten en praktijkervaring in de training, vind ik het steeds leuker om daar bewust mee bezig te zijn."

"Mijn medewerkers merken ook dat ik het werk van ons team goed voor het voetlicht kan brengen dat het belang daarvan steeds meer begrepen wordt."