

Bijlage 1 bij Marktconsultatiedocument Onderwijsconsulenten

Inleiding

Zoals in het Marktconsultatiedocument reeds is aangegeven bevindt Onderwijsconsulenten zich in een transformatieproces. In dat transformatieproces zijn ook de bestaande onderwijs(zorg)consulenten, die nu de diensten verlenen betrokken. In dat kader zijn er informatieve sessies georganiseerd waarin de bestaande onderwijs(zorg)consulenten geïnformeerd zijn hoe de organisatie er uit gaat zien.

In dit document vindt u een overzicht van in die sessies gestelde vragen met betrekking tot de aanbesteding of overeenkomst van opdracht die door bestaande onderwijs(zorg)consulenten zijn gesteld voorafgaand aan deze marktconsultatie op TenderNed. Het antwoord op de gestelde vragen geeft op punten meer in detail weer wat de visie van Onderwijsconsulenten is en hoe zij de dienstverlening in de toekomst voor zich ziet. Daarom kan dit voor u als (mogelijk) geïnteresseerde marktpartij interessant zijn.

1. Hoe wordt de 60/40% verhouding benaderd?

- a) Wat doe je als een regio in z'n geheel in vaste dienst zou willen of juist als ZZP'er zou willen doorgaan? Met andere woorden, is de beoogde 60/40-verdeling bedoeld op het niveau van de regio of juist landelijk?
- b) Is er binnen regio's een norm voor de verhouding wel/niet loondienst?
- c) Wat als in een bepaalde regio er alleen maar flex werkers zijn? Moet er per regio een verplicht 60-40 verhouding zijn? Worden er dan nieuwe mensen gevraagd te solliciteren?
- d) Is de voorgenomen verhouding vast / flexibel (60-40) gebaseerd op de landelijke inzet en/of ook op de regionale inzet?
- e) Wordt er extern geworven als er geen verdeling 60-40/50-50 in vaste dienst is?

De 60/40 verdeling is geen harde norm maar een streven. Het is een richtlijn die Onderwijsconsulenten geformuleerd heeft voor de omvang van de vaste en flexibele schil in een team. Die richtlijn is gebaseerd op een aantal gefundeerde veronderstellingen over aantal casussen en taken etc. Het uitgangspunt is dat een deel van de bestaande onderwijsconsulenten, die voldoen aan de gestelde eisen, een arbeidsovereenkomst aan zullen (willen) gaan. Daarbij kan het zijn dat in één team meer arbeidsovereenkomsten worden aangegaan dan in een ander team. Er zullen ook bestaande onderwijsconsulenten zijn die alleen op basis van een overeenkomst van opdracht willen werken.

Binnen het kader van de aanbesteding is het verplicht om externen en bestaande onderwijsconsulenten op dezelfde manier te behandelen. Die hebben dus beiden een gelijke kans om een overeenkomst van opdracht te krijgen.

2. Wat is goed qua kwaliteit?

Onderwijsconsulenten heeft een bepaalde visie op hoe kwaliteit geboden kan worden. De organisatie denkt daarbij aan het hanteren van een ervaringseis in het brede werkveld (denk bijvoorbeeld aan het opvragen van een referentie), het hanteren van minimale opleidingseisen en het bezitten van nodige kennis, een goed netwerk en benodigde competenties.

Onderwijsconsulenten is de kwaliteitseisen aan het uitwerken. Daarom zijn de individuele onderwijsconsulenten gevraagd naar hun visie op kwaliteit. De uiteindelijk vastgestelde kwaliteitseisen worden later in het traject gecommuniceerd.

3. Ten aanzien van het differentiëren in ervaring: Deel je ervaring dan in naar jaren, aantal casussen?

Hoe de organisatie zal differentiëren in de verschillende profielen van onderwijsconsulenten wordt op dit moment nader uitgewerkt in het project Kwaliteit Personeel, Functiehuis en Werving.

4. Ontstaan er voor de buitenwereld zichtbare verschillen tussen de twee categorieën medewerkers? Of is een consulent een consulent?

Nee. Wat Onderwijsconsulenten betreft is de basis waar van uit je werkt meer een organisatorisch en intern gegeven.

5. Hoe ziet het leiding geven aan twee categorieën eruit? Wel/geen hiërarchie, wel/niet verplichte scholing?

Scholing wordt voor een werknemer vanuit de werkgever geregeld, en een zzp'er moet dat zelf regelen. Hoe invulling gegeven wordt aan leiding geven is op dit moment nog niet concreet uitgewerkt. Uitgangspunt is dat zzp'er en werknemer zoveel mogelijk hetzelfde behandeld worden, maar er zullen verschillen zijn omdat de aard van de overeenkomst anders is. Een werkgever heeft een instructierecht, terwijl een opdrachtgever dat niet c.q. in mindere mate heeft.

6. Er wordt gesproken over differentiatie in tarieven. Komen daar duidelijke normen voor?

Als er gedifferentieerd gaat worden dan komen daar duidelijke normen voor. Vooralsnog wordt gedacht aan een onderscheid in mate van ervaring in het brede werkveld door het gebruik van de categorieën onervaren, ervaren en zeer ervaren/ expert. Hiervoor zullen omschrijvingen uiteen worden gezet ten aanzien van wanneer je in welke categorie valt. Daarnaast zal ook de beloning (het uurtarief of uurloon) kunnen differentiëren afhankelijk van de categorie waarin je valt.

7. Relatie collega's flex-loondienst

- a. Hoe gaat de samenwerking zijn tussen collega's flex – loondienst? Is daar nog iets in nodig?
- b. Hoe is de werkrelatie met de flexibele schil?

Wat Onderwijsconsulenten betreft heeft de overeenkomst op basis waarvan de onderwijsconsulent werkt niet zoveel invloed op de samenwerking tussen collega's. Het is aan alle mensen die de dienst leveren en Onderwijsconsulenten zelf om in te zetten op goede samenwerking.

8. Er wordt gesproken over een minimale en maximale caseload voor gecontracteerden. Kunnen mensen in de flexibele schil langere tijd verstoken blijven van casussen? Hoeveel werkgarantie is er voor de flexibele schil?

De gecontracteerde onderwijsconsulent dient beschikbaar te zijn voor een bepaald aantal uren per contractperiode. Echter betekent dat niet dat de gecontracteerde onderwijsconsulent garantie heeft op casussen en daaraan te besteden uren. Mensen in de flexibele schil kunnen daarom inderdaad verstoken blijven van casussen, als de teamleden in vaste dienst alle casuïstiek kunnen oppakken.

Hoe een en ander er in de praktijk uit gaan zien is afhankelijk van het aantal mensen dat op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen (en het aantal arbeidsuren dat daaruit volgt).

9. Wordt door SOSO overwogen om de bestaande (dan wel nieuwe) Regio's als percelen op te nemen in de aanbesteding?

Ja, dat wordt inderdaad overwogen.

10. Wie besluit er nu eigenlijk met wie een overeenkomst wordt aangegaan?

Binnen een aanbesteding geldt dat bij alle partijen die zich inschrijven gekeken wordt of zij voldoen aan de gestelde eisen. Het kan zo zijn dat met alle inschrijvers die voldoende aan de gestelde eisen een overeenkomst van opdracht gesloten wordt. Het kan ook zo zijn dat er nog een selectie plaatsvindt, bijvoorbeeld als er veel interesse is en er anders te veel overeenkomsten van opdracht gesloten zouden worden. Als er geselecteerd of beoordeeld moet worden welke partijen (die aan de eisen voldoen) in aanmerking komen voor een overeenkomst van opdracht dan wordt dat door een deskundige beoordelingscommissie beoordeeld. Die commissie bepaalt in die gevallen uiteindelijk wie er gegund krijgen en wie niet. Uiteindelijk is het de organisatie Onderwijsconsulenten die de overeenkomsten van opdracht sluit.

11. Hoe komen de regio's tot stand?

- a. Hoe komen regio's tot stand? Vooralsnog conform de huidige indeling? Wordt kantoor ook geregionaliseerd? Is de ondersteuning vanuit kantoor gelijk voor alle categorieën?
- b. Wat wordt de rol, inclusief mandaten, verantwoordelijkheden, etc. van de regio - coördinator/regiodirecteur/teamleider? (Er zijn nog wel meer titels te verzinnen)
- c. Worden de regio's opnieuw samengesteld of aangepast?
- d. Hoe zit dat met de regiocoördinator? Komt daar ook een procedure voor, of staat dit vast?
- e. Hoe gaan de regio's eruitzien?
- f. Binnen welke termijn wordt duidelijk welke de beoogde regio-structuur gaat worden?
- g. Is de conclusie juist dat de regio coördinator in ieder geval deel uitmaakt van de vaste bezetting?

De nieuwe team-indeling is op dit moment nog niet vastgesteld. De indeling van de teams indeling wordt voortgeborduurd op de bestaande regio-indeling.

Op dit moment is er nog geen harde informatie over de nieuwe teams te geven. Zodra hier meer over bekend is, wordt het gecommuniceerd.

12. Door het gebruik van de term Onderwijsconsulenten voor zowel de organisaties als het merendeel van de medewerkers/gecontracteerden ontstaat gemakkelijk verwarring. Is het een idee om voor de organisatie bijvoorbeeld Onderwijsconsulenten Centraal of Stichting Onderwijsconsulenten te gebruiken?

Vooralsnog is gekozen voor deze benaming:

Individuele onderwijsconsulenten: (de) onderwijsconsulenten

Organisatie: Onderwijsconsulenten.