



Extern Verslag Marktconsultatie UWV

Trainers en acteurs

Datum: 27 december 2023
Versie: 1.0
Status: Definitief
Auteur: Yassmina Bardai, inkoopadviseur

© UWV Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

- 1. Aanleiding en doelstelling**
- 2. Vraagstelling en samenvatting van de beantwoording**
- 3. Vervolg**

1. Aanleiding en doelstelling

Op 14 november 2023 heeft UWV een marktconsultatie ten behoeve van de inzet van Trainers en acteurs gepubliceerd op TenderNed.

Doelstelling van de marktconsultatie is een volledig beeld krijgen van de aanbieders uit de markt op het gebied van trainers en acteurs alsmede interesse uit de markt om in te schrijven op de opdracht. De marktverkenning is volledig gericht op het verzamelen van informatie welke bijdraagt aan:

- Het in de markt zetten van een kwalitatief hoogwaardige Europese aanbesteding;
- Inzicht verkrijgen in de spelers op de markt;
- Ophalen van de suggesties m.b.t. de wijze van uitvoering van de opdracht

Er hebben 8 partijen gereageerd.

Het projectteam heeft de verkregen antwoorden bestudeerd. Hieronder leest u een samenvatting van de verslaglegging van de ontvangen schriftelijke response op de vragen. Omdat UWV in de marktconsultatie open vragen heeft gesteld zijn de formuleringen van de uitkomsten nooit één op één een weergave van wat individuele deelnemers letterlijk hebben geschreven of gezegd. In de samenvatting van de beantwoording vindt u dus niet de volledige weergave maar de weergave van het overheersende beeld per onderwerp zoals UWV dit uit de ontvangen antwoorden heeft gededuceerd en geïnterpreteerd.

2. Vraagstelling en samenvatting van de beantwoording

Nummer	Vraag
1.	Kwalificaties en ervaring A. Kunnen jullie informatie verstrekken over jullie ervaring en expertise in het leveren van acteurs en trainers voor interne trainingen? B. Hebben jullie certificeringen of specifieke opleidingen die relevant zijn voor dit werk?
Antwoord	A. <i>Alle leveranciers hebben ruime ervaring in het leveren van acteurs en trainers. Een enkeling biedt alleen acteurs aan en geen trainers.</i> B. <i>Voor het leveren van trainers en acteurs zijn geen specifieke certificeringen vereist.</i>
2.	Beschikbaarheid A. Kunnen jullie aangeven hoe snel jullie acteurs en trainers kunnen leveren na het verstekken van een opdracht? B. Is er schaarste op het gebied van trainers en acteurs? C. Hoe gaan jullie om met spoedverzoeken?
Antwoord	A. <i>Leveranciers geven aan dat hoe eerder ze betrokken worden hoe beter ze in staat zijn om te kunnen leveren. Je ziet dat leveranciers met grote pools van trainers en acteurs sneller kunnen leveren.</i> B. <i>Ja, er is schaarste en dan met name op ervaren trainers en acteurs. Er is een grotere beschikbaarheid in junior trainers, maar deze hebben vaak nog niet de ervaring om ingezet te worden op de onze opdrachten.</i> C. <i>Alle leveranciers pakken dat gelijk op en proberen z.s.m. een geschikte trainer en of acteur te vinden.</i>
3.	Tarieven en kosten A. Wat zijn jullie tarieven voor de inhuur van acteurs en trainers? B. Zijn er bijkomende kosten, zoals reiskosten of materiaalkosten of andere soort kosten? C. Wat is de huidige markttrend voor tarieven voor acteurs en trainers in vergelijkbare diensten?
Antwoord	A. <i>De tarieven lopen heel erg uiteen. We zien tarieven van € 260 – 1200 per dagdeel voor een trainer en tarieven van € 200 - € 700 per dagdeel voor een acteur.</i> B. <i>Veelal zijn de reiskosten al in het uurtarief verwerkt.</i> C. <i>Tarieven worden hoger.</i>
4.	Aanbod en aanpassingsvermogen

	A. Kunnen jullie verschillende typen acteurs en trainers leveren voor diverse trainingsbehoeften zoals trainingen van de afdeling Werkgeversdiensten welke meer commercieel zijn, trainingen Persoonlijk leiderschap en taakdelegatie voor verzekeringsartsen en trainingen over gespreksvoering met iemand met een Wajong uitkering. B. Zijn jullie bereid om trainingsprogramma's aan te passen aan onze specifieke behoeften en doelen?
Antwoord	A. <i>Ja, de leveranciers hebben ervaring in het leveren van trainers en acteurs voor verschillende trainingsbehoeften.</i> B. <i>Ja, dit is geen probleem voor leveranciers.</i>
5.	Kwaliteitsborging A. Welke maatregelen hebben jullie om de kwaliteit van de geleverde diensten te waarborgen? B. Hoe evalueren jullie de prestaties van jullie acteurs en trainers? C. Welke eisen zouden wij in ieder geval moeten opnemen om verzekerd te zijn van een goede dienstverlening?
Antwoord	A. <i>Er worden verschillende dingen genoemd:</i> • <i>Trainers/acteurs toetsen de tevredenheid bij de deelnemers</i> • <i>De training wordt geëvalueerd</i> • <i>De evaluaties worden besproken</i> • <i>Trainers krijgen bijscholing</i> • <i>Kwaliteitsmanager bespreekt de behoefte met de opdrachtgever</i> B. <i>De prestaties van trainers en acteurs worden geëvalueerd door bijvoorbeeld evaluatiegesprekken, er wordt input opgehaald bij de opdrachtgever, gebruik maken van een evaluatietool, functioneringsgesprekken enzovoorts.</i> C. • <i>Een poule die groot genoeg is.;</i> • <i>Goede screening van trainers en acteurs;</i> • <i>Een goede planningstool op basis van continu inzicht in de beschikbaarheid van trainers en acteurs;</i> • <i>Bereikbaarheid back-office, met namen buiten kantooruren want dat zijn de momenten dat er calamiteiten plaatsvinden;</i> • <i>Eén aanspreekpunt, regelmatig afstemmingsoverleg;</i> • <i>Geautomatiseerde en foutloze financiële afhandeling;</i> • <i>Besteed acteurs en trainers aan in aparte percelen;</i> • <i>Wederrechtelijke verplichtingen en een werkbare annuleringstermijn voor beide partijen;</i> • <i>Eisen stellen op gebied van (financiële) draagkracht en bewezen expertise geformuleerd moeten worden;</i> • <i>CEDEO Certificering;</i> • <i>Kerncompetenties waarin ervaring wordt aangetoond;</i> • <i>Uitwerking van een concreet plan van aanpak hoe een training wordt uitgevoerd;</i> • <i>Voorbeeld CV's van trainers en trainingsacteurs;</i> • <i>Plan van aanpak van samenwerking;</i> • <i>Inzicht in de beschikbare pool van trainers en acteurs.</i>
6.	Verzekeringen en aansprakelijkheid: A. Zijn jullie voldoende verzekerd en bereid om bewijs van verzekering te verstrekken? B. Hoe gaan jullie om met aansprakelijkheid in geval van problemen tijdens de trainingen?
Antwoord	A. <i>De leveranciers zijn allen verzekerd en kunnen hier bewijs voor aanleveren.</i> B. <i>De leveranciers weten hoe om te gaan met aansprakelijkheid in geval van problemen. De meeste wenden zich tot de aansprakelijkheidsverzekering. Ze zijn aanspreekbaar op hen verantwoordelijkheid.</i>
7.	Duurzaamheid en diversiteit A. Hebben jullie beleid of initiatieven met betrekking tot duurzaamheid? B. Hoe waarborgen jullie diversiteit en inclusie?

Antwoord	A. <i>Het vaakst werd genoemd: inzet van social return op verschillende manieren. Daarnaast wordt ook veel genoemd: reizen met ov, elektrische auto's en vegetarisch eten.</i> B. <i>De leveranciers streven ernaar om diverse organisaties te zijn. Echt beleid erop is er meestal niet.</i>
8.	Leveranciersanalyse: A. Hoeveel potentiële leveranciers zijn er op de markt voor acteurs en trainers? B. Wat is de concurrentie in deze sector en zijn er marktleiders?
Antwoord	A. <i>Gemiddeld genomen spreken de leveranciers van 10 potentiële leveranciers.</i> B. <i>Er zijn geen marktleiders in het leveren van trainers, wel in het leveren van acteurs.</i>
9.	Risicoanalyse 1. Welke mogelijke risico's zijn er verbonden aan het inhuren van acteurs en trainers, zoals no-shows of kwaliteitsproblemen? 2. Hoe kunnen deze risico's worden beheerd en geminimaliseerd?
Antwoord	A. <i>Te veel gericht zijn op planning i.p.v. op kwaliteit. Geen landelijke spreiding, alleen maar trainers en acteurs in de randstad. Te weinig afstemming inhoudelijk tussen contactpersonen binnen UWV en opleidingsadviseurs bij ons. Mogelijk risico is dat er bij ziekte niet tijdig vervanging geregeld kan worden. Risico dat het geen 'beschermd' beroep/vak is en iedereen zich kan bestempelen als trainer of acteur. Dit doet een afbreuk aan de kwaliteit. Bij inzet van trainers en trainingsacteurs zien we in het grotere plaatje (locatie, deelnemers, technische verbinding, leerdoelen, aansluiting inhoud, motivatie e.a.) wel risico's.</i> B. <i>De leveranciers noemen verschillende beheersmaatregelen.</i>
10.	Compliance en regelgeving: A. Welke wet- en regelgeving zijn van toepassing op de inhuur van acteurs en trainers, en hoe zorgt u voor naleving? B. b. Hoe gaat u om met regelgevingskwesaties?
Antwoord	A. <i>Er is geen specifieke wet- en regelgeving voor trainers en acteurs. Voor de inzet van acteurs en trainers hebben de leverancier wel te maken met de reguliere wet- en regelgeving rondom het inzetten van inhuurkrachten. Denk hierbij aan het arbeidsrecht, de wet DBA en de WAADI.</i> B. <i>De leverancier zorgen ervoor dat ze hieraan voldoen.</i>
11.	Overig Indien u nog onderwerpen/vragen/aanbevelingen heeft die kunnen leiden tot een kwalitatief hoogwaardige aanbesteding t.b.v. de aanbesteding, verzoeken wij u dit onder dit punt mee te nemen.
Antwoord	<i>Minder afhankelijk worden van één partij die zowel de inzet van trainers als die van acteurs verzorgt.</i> <i>Voldoende tijd plannen tussen de laatste NvI en de inleverdatum. De wettelijke periode hiervoor is 10 dagen. Het advies is om hier minimaal 10 werkdagen van te maken.</i> <i>Voldoende tijd nemen voor de gunningsbeslissing.</i> <i>Voldoende schrijfruimte bij de gunningscriteria</i> <i>Volgende KPIs opnemen:</i> <i>Kwaliteit van de dienstverlening (gebaseerd op meetbare criteria);</i> <i>Kwaliteit van de aangeboden kandidaten (gebaseerd op meetbare criteria);</i> <i>Aanbiedingspercentage;</i> <i>Foutloze administratie en facturatie op orde.</i> <i>Een belangrijke aanbeveling is om de bureaus voldoende tijd te geven om de aanbesteding te schrijven vanaf het moment van publiceren.</i> <i>Meewegen of bureaus ook een inhoudelijke partner zijn, i.p.v. uitsluitend een uitzendbureau van trainers en acteurs.</i> <i>Een gunningscriterium op nemen waarin inschrijver de mogelijkheid krijgt om zijn plan van aanpak voor SROI te presenteren.</i> <i>Inzetten op een eerlijke markt en behoud van kwaliteit en nascholing/intervisie van acteurs & trainers.</i>

3. Vervolg

De verkregen informatie en inzichten vanuit de marktconsultatie zullen worden meegenomen in de voorbereiding van een opvolgend inkooptraject.

Ter afsluiting van dit verslag wil UWV graag alle partijen bedanken voor het opstellen en insturen van hun beantwoording. Het vrijelijk delen van kennis en inzichten op deze wijze is voor UWV een waardevolle bron van informatie en een manier om contact te houden met 'de markt' en de ontwikkelingen aldaar. Wij stellen uw medewerking zeer op prijs.

Amsterdam, 27 december 2023