

Programma van Eisen

1. Plan van Aanpak

Gegadigde schrijft een plan van aanpak waarin wordt beschreven:

1. Hoe het proces wordt vormgegeven van het herontwikkelen/actualiseren van bestaande modules;
2. Hoe het proces wordt vormgegeven van het ontwikkelen van nieuwe leerinterventies (aanpak, planning in tijd);
3. Hoe de teamgerichte aanpak wordt vormgegeven;
4. Wat de visie van gegadigde is op samenwerking met OG;
5. Wat de visie is op het borgen van actualiteit;
6. Op welke wijze wordt het risicomanagement opgepakt;
7. Aanwezige (didactische expertise) bij gegadigde;
8. Wat de visie is van gegadigde op werkgeverschap.

Ad 1:

In het proces wordt beschreven hoe het proces wordt vormgegeven bij het herontwikkelen/actualiseren van bestaande modules. Ook wordt aangegeven wat de planning is in tijd.

Gegadigde houdt in het proces rekening van de wens van Opdrachtgever om de bestaande modules efficiënter in te richten. Op welke wijze wordt daar gestalte aan gegeven?

Van welk digitaal platform/ LXP / leersysteem wordt gebruik gemaakt en waarom?

Hoe wordt deskundigheid ingezet? In de huidige situatie zijn er 23 opleidingen met in totaal 70 lesdagen.

Ad 2: De verwachting is dat er 5 nieuwe interventies per jaar ontwikkeld worden.

Hoe ziet het proces van het ontwikkelen van nieuwe leerinterventies er uit? Welke aanpak wordt (standaard) toegepast? Wat is de doorlooptijd? Op welke wijze wordt Opdrachtgever er bij betrokken? Worden er innovaties toegepast? Hoe wordt deskundigheid ingezet? Op welke wijze wordt geborgd dat de ingezette inhoudelijk deskundigen ook op onderwijskundig vlak bekwaam zijn?

Ad 3:

Hoe wordt de projectteamgerichte aanpak vorm gegeven?

Gegadigde geeft aan of er interventies bij Gegadigde beschikbaar zijn die ingezet kunnen worden gezien het feit dat IPM-projectteams HWBP in een dynamische context werken en de samenwerking binnen een team van cruciaal belang is. Indicatief is dat per jaar 5 teams behoefte hebben aan een gerichte interventie. Welk palet aan interventies (deskundigheid en competenties) biedt gegadigde aan, hoe wordt hierin door ontwikkeld, hoe wordt de effectiviteit gemeten (gemonitord)?

Ad 4:

Welke visie heeft Gegadigde op samenwerking?

Hoe wordt de samenwerking met de opleidingscoördinator HWBP vormgegeven? Hoe wordt deze samenwerking geëvalueerd? Welke escalatie-mogelijkheden worden ingezet als de samenwerking onvoldoende wordt beoordeeld? Op welke criteria wil Gegadigde beoordeeld worden door Opdrachtgever? Hoe zorgt de voorgestelde aanpak ervoor dat de samenwerking gaat slagen?

Ad 5:

Hoe gaat Gegadigde de actualiteit (inhoud van de opleiding & vormgeving van de opleiding) van het gehele opleidingsprogramma bewaken en verwerken?

Hoe gaat Gegadigde om met actualiteit die van invloed is op de inhoud van het opleidingsprogramma? Met andere woorden hoe wordt het adaptief vermogen en de flexibiliteit in de inzet van capaciteit naar gelang de dynamiek van het programma dit vraagt, geborgd?

Ad 6:

Welke risico's ziet Gegadigde aan deze opdracht? En op welke wijze kunnen deze risico's beheerst worden. Wat is daarbij de rol van de Gegadigde en wat is de rol van Opdrachtgever?

Ad 7:

Gegadigde beschrijft de aanwezige expertise. De volgende expertise wordt minimaal verwacht bij Gegadigde aanwezig te zijn:

- *Onderwijskundig projectleider* die een projectleidersrol heeft in het ontwerpen, ontwikkelen en organiseren en uitvoeren van maatwerkleerinterventies;
- *Een onderwijskundige of opleidingskundige* met ervaring met het ontwerpen en ontwikkelen van leerinterventies;
- *(senior) Trainers in dienst dan wel beschikbaar in netwerk van Gegadigde*
De trainers hebben aantoonbare relevante werkervaring met het uitvoeren van leerinterventies gericht op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding van deelnemers.
De trainers hebben aantoonbare ervaring met het uitvoeren van leerinterventies aan doelgroepen op HBO/WO werk- en denkniveau;
De trainers hebben ervaring met het uitvoeren van leerinterventies aan divers samengestelde doelgroepen, ook binnen één leerinterventie (zoals leeftijd en opleidingsniveau);
- *Expert digitale leeromgeving* met ervaring met het ontwerpen, inrichten en begeleiden van digitale leerinterventies. Onder begeleiding wordt in ieder geval verstaan het motiveren tot en modereren van deelnemers en het vaststellen/bewaken van het gebruik van de digitale leerinterventie;
- *Administratieve rol in Adviesorgaan*. De medewerker die deze rol vervult, beschikt over voldoende tijd en kennis en vaardigheden;
- *Opleidingscoördinator* De coördinator moet kunnen samenwerken met opleidingscoördinator OG, met vakinhoudelijk deskundigen, met alliantiepartners. En vervult de inhoudelijke rol in het Adviesorgaan. De coördinator heeft een sturende rol. De medewerker die deze rol vervult, beschikt over voldoende kennis en vaardigheden
- De met de communicatie belaste personeelsleden van de ondernemer dienen de Nederlandse taal in woord en geschrift in voldoende mate te beheersen voor zover relevant ten tijde van deze aanbesteding en voor de uitvoering van de opdracht. Het opleidingsprogramma moet in de Nederlandse taal opgesteld zijn.

Ad 8: OG geeft aan wat hun visie is op werkgeverschap om de continuïteit te waarborgen binnen een krappe arbeidsmarkt.

Inzet van Gegadigde na gunning:

2. Opleidings Advies Orgaan (OAO):

Om adequaat te kunnen inspelen op de opleidingsbehoefte in de alliantie wordt een adviesorgaan ingericht: het Opleidings Advies Orgaan (OAO). Dit wordt het gremium waarin alliantiepartners samenkomen om de ontwikkeling van het opleidingsprogramma te ondersteunen m.b.t de 3 hoofdtaken: herontwikkelen/actualiseren bestaand opleidingsaanbod, ontwikkelen van nieuwe leerinterventies en maatwerkinterventies voor HWBP Projectteams.

Het Opleidings Advies Orgaan bestaat uit de volgende leden:

- Voorzitter: Directeur Hoogwaterbeschermingsprogramma
- Secretaris: ON (o.a. verantwoordelijk voor plannen overleg, aanleveren kwaliteitsrapportages)
- Leden (indicatief): Opleidingscoördinator HWBP, opleidingscoördinator ON, vertegenwoordiging van Bestuurlijke en Ambtelijke Opdrachtgever (BAO) en directeuren Waterveiligheid.

ON maakt onderdeel uit van het Adviesorgaan in de volgende rollen en werkzaamheden (niet limitatief):

1.1 Administratieve rol:

- Plannen van de overleggen van het Adviesorgaan (3x per jaar 1^e contractjaar, daarna 2x per jaar);
- Verslaglegging van de overleggen van het Adviesorgaan;
- Aanleveren van kwaliteitsrapportages t.b.v. de overleggen van het Adviesorgaan:
 - Statistische rapporten (aantal georganiseerde leerinterventies, aantal geannuleerde leerinterventies, aantal deelnemers per leerinterventies);
 - Evaluatierapporten leerinterventies (rapportages samenstellen vanuit leerportaal, analyse resultaten en advisering t.a.v. verbeterpunten);
 - Financiële rapportage (overzicht van kosten uitvoering, ontwikkeling, teaminterventies);
 - Rapportages m.b.t. de teaminterventies (overzicht interventies, welke interventies zijn opgenomen in leerportaal, evaluatierapport team).

1.2 Inhoudelijke rol:

- Advisering over actuele (inhoudelijke) vraagstukken die opgenomen kunnen worden in de leerinterventies van het HWBP;
- Advisering t.a.v. de prioritering van de herontwikkeling/actualisering van leerinterventies;
- Advisering t.a.v. prioritering van nieuw te ontwikkelen leerinterventies.

3. Samenwerking met ON

Voor het HWBP is het cruciaal een samenwerkingspartner (ON) te hebben die inzicht heeft in het speelveld van deze opdracht. ON heeft ervaring met het samenwerken in een context van diverse partijen die samenwerken in een complexe samenwerkingsstructuur met (bestuurlijke) gevoeligheden en spanningsvelden.

Deze opdracht is gericht op de alliantie HWBP die bestaat uit de programmadirectie HWBP, de waterschappen en RWS),

De opleidingscoördinator HWBP werkt nauw samen met een vaste gelijkwaardige contactpersoon van ON, waarbij onderwerpen zoals planning, frequentie, al dan niet doorgaan, aanbod van de diverse opleidingen gezamenlijk besproken wordt. De opleidingscoördinator van het HWBP is eindverantwoordelijk en beslist.

Bij OG is een opleidingscoördinator verantwoordelijk voor het opleidingsprogramma. Van Gegadigde wordt verwacht dat deze ook een opleidingscoördinator/vaste contactpersoon beschikbaar stelt, die nauw met elkaar gaan samenwerken. Gezamenlijk worden de volgende zaken besproken, waarbij het HWBP eindverantwoordelijk is en beslist:

- ON heeft een proactieve en alerte houding, en bouwt actief aan vertrouwen door open en tijdige communicatie en is betrouwbaar bij het nakomen van gemaakte afspraken
- ON informeert OG tijdig over zaken die de voortgang kunnen belemmeren c.q. beïnvloeden. ON fungeert als antenne en voelspriet richting Opleidingscoördinator;
- De Opdrachtnemer dient de Opdrachtgever te 'ontzorgen' door, gevraagd en ongevraagd, Opdrachtgever te informeren en sturingsinformatie en adviezen te verstrekken over het opleidingsprogramma om gezamenlijk de doelstellingen te realiseren
- het plannen van de (frequentie) van de leerinterventies;
- het voorbespreken van de rapportages t.b.v. het Opleidings Advies Orgaan;
- De coördinatoren hebben minimaal 1x per 2 maanden voortgangsoverleg
- De evaluatieresultaten van de deelnemers worden ieder kwartaal besproken met de opleidingscoördinator OG
- De voortgang van nieuw te ontwikkelen interventies
- Resultaten van monitoringsgegevens

4. Team maatwerkinterventies

HWBP projectteams worden begeleid door een begeleidingsteam van de programmadirectie HWBP. In de regel zal dit begeleidingsteam signaleren als het projectteam een specifieke leerbehoefte of hulpvraag heeft. Dit kan zijn op het gebied van samenwerken in het projectteam en met overige stakeholders, maar ook een specifiek inhoudelijk thema waar een leerinterventie voor ontwikkeld moet worden (denk hierbij o.a. aan specifieke problematiek rondom de Omgevingswet, regelgeving rondom kabels en leidingen in het dijkversterkingsgebied).

ON fungeert als eerste aanspreekpunt, analyseert de hulpvraag en adviseert over de meest passende interventie.

Gegadigde is eerste aanspreekpunt voor het aanvragen van maatwerkinterventies voor de HWBP projectteams met o.a. de volgende taken:

- Eerste aanspreekpunt voor het aanvragen van een interventie;
- Intake en analyse van de specifieke hulpvraag;
- Onderzoeken van mogelijke oplossingen (wat voor soort interventie is een antwoord op de hulpvraag);
- Onderzoeken of meerdere teams een soortgelijke vraag hebben;

- Adviseren wat de beste (mogelijk grensverleggende, innovatieve) interventie is. In dit advies is opgenomen wie de interventie gaat uitvoeren en een raming van de kosten op basis van een offerte. Dit advies wordt voorgelegd aan de opleidingscoördinator van OG. Deze is eindverantwoordelijk en beslist;
- De organisatie van de leerinterventies in het team/de teams:
ON is verantwoordelijk voor de organisatie rondom de teaminterventie(s). Die organisatie bestaat o.a. uit het plannen van de intake(s), overleg met opleidingscoördinator HWBP over voorgestelde aanpak, het vastleggen van de benodigde deskundigen en het vastleggen van data en locaties en het uitvoeren van de interventie.
- ON registreert de vraagstukken en de gekozen interventies, zodat deze in de toekomst bij een gelijksoortige problematiek ingezet kunnen worden.
- ON realiseert in de contractperiode een pakket aan interventies, waaruit een (opstartend) team kan kiezen om in te zetten;
- Het maken van financiële afspraken met de (externe) partij die de maatwerkinterventie uitvoert;
- Het evalueren van de maatwerkinterventie bij het desbetreffende team(s);
- Het opmaken van de rapportage over de evaluatie;
- Maatwerk leerinterventies worden toegevoegd aan het leerportaal zodat deze voor een bredere doelgroep beschikbaar zijn.

5. Administratie

Tot de administratieve taken van de ON horen o.a. het:

- beheren van de opleidingen in het leerportaal van het HWBP;
ON heeft toegang tot de beheermodule van dit leerportaal. ON zorgt zelfstandig voor het ontsluiten van opleidingen via het leerportaal, het vastleggen van leerlocaties (bij het CLC/RWS of extern via Meeting Select), het genereren van evaluatierapporten in het leerportaal. Ook het plannen van de docenten, het contact met de deelnemers (over al dan niet doorgaan van de training en de locatie van de training), het opvragen van een ordernummer indien van toepassing en het bijhouden van de aanwezigheid van deelnemers in het leerportaal is een onderdeel van het organiseren;
- (laten) inrichten van een digitale leeromgeving (LXP bv. Moodle) in of gekoppeld aan het leerportaal van het HWBP. Kunnen aansluiten / verbinden met de LMS systemen van de waterschappen heeft een sterke voorkeur. De keuze voor welk systeem ON gaat gebruiken wordt gemotiveerd in de offerte en na opdracht besproken met OG.
Via deze omgeving biedt ON voorbereidende e-learnings aan, stelt leermateriaal ter beschikking en communiceert met de deelnemers. Er is een sterke voorkeur voor een blended leervorm waarbij fysieke bijeenkomsten georganiseerd worden, in combinatie met voorbereidende e-learning en digitale opdrachten.
- Reserveren van de locaties voor de leerinterventies;
- Registreren van af- en aanwezigheid van de deelnemers (presentielijst);
- Afronden van de leerinterventie in het leerportaal door af- en aanwezigheid te registreren, zodat de deelnemers een bewijs van deelname kunnen uploaden;
- Genereren van het evaluatie rapport in het leerportaal van het HWBP.

6. Herontwikkelen/actualiseren bestaande leerinterventies

Het huidige HWBP opleidingsprogramma bevat voor 5 IPM-projectteam-rollen (projectbeheersing, projectmanagement, contractmanagement, omgevingsmanagement en technisch management) een aanbod van basismodule(s), verdiepende modules en voor een aantal IPM-rollen een ontwikkelprogramma. Informatie over dit bestaande aanbod, de leerdoelen en het programma is te vinden via het leerportaal van het HWBP (<https://hwbp.trainingscatalogus.nl/nl/app#/home>)

In totaal gaat het om circa 25 modules (incl. ontwikkelprogramma's). In totaal gaat het om indicatief 5 basismodules en 13 verdiepende modules (incl. ontwikkelprogramma's). Daarnaast bestaat het aanbod uit een aantal modules die niet onder deze IPM-rollen vallen (indicatief 5). Deze bestaande modules moeten herontwikkeld/geactualiseerd worden. Inhoud, casuïstiek, en te selecteren docenten moeten gericht zijn op de praktijk van dijkversterkingsprojecten. De bestaande modules worden binnen de eerste twee contractjaren herontwikkeld/geactualiseerd. Opdrachtgever heeft de wens om de bestaande modules efficiënter in te richten door daar waar mogelijk een deel digitaal aan te bieden zodat de fysieke cursusdagen teruggebracht kunnen

worden. De nieuw te ontwikkelen digitale leeromgeving dient hiervoor gebruikt te worden. Hiervoor is het huidige opleidingsmateriaal beschikbaar. In de tussentijd dient er opleidingsaanbod te zijn (de eerste twee jaar van de contract periode).

Werkzaamheden zijn o.a.

- In samenspraak met opleidingscoördinator HWBP opstellen van planning;
- Per module selecteren welke (inhoudelijk) deskundigen nodig zijn voor de herontwikkeling/actualisering van de leerinterventie. Zowel vanuit de organisatie van de Gegadigde zelf als vanuit het netwerk van de Gegadigde of de markt;
- Plan van aanpak voor herontwikkeling/actualisatie maken met daarin een planning, benodigde menskracht, resultaat;
- Organiseren van een pilot, evalueren van de pilot met deelnemers en docenten, eventueel bijstellen bij een waarde ≤ 3.75 op een schaal van 1-5;
- Definitieve ontwerp publiceren op het leerportaal van het HWBP.

ON is verantwoordelijk voor de uitvoering van de leerinterventie (het selecteren van de docenten, de ontwikkeling van het leermateriaal, bijsturing na een eerste uitvoering (pilot) en het actualiseren van de inhoud gedurende de looptijd van het contract.

7. Ontwikkelen nieuwe leerinterventies

Gedurende de looptijd van het raamcontract moeten ook nieuwe leerinterventies ontwikkeld worden. Het HWBP heeft een onderzoek uit laten voeren waaruit blijkt dat de komende jaren o.a. de thema's duurzaamheid, circulariteit, ruimtelijke kwaliteit, projectmanagement, risicomanagement, (overstijgende) samenwerking ketenpartners en het ontwikkelen van softskills een plaats moeten krijgen (NB: deze opsomming is niet limitatief).

De leer- en ontwikkelvragen komen vooral uit complexe HWBP- dijkversterkingsprojecten, met een gemiddelde omvang van minimaal twee miljoen euro.

Inhoud, casuïstiek en te selecteren docenten moeten gericht zijn op de praktijk van dijkversterkingsprojecten. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het leveren van kennisbronnen waaruit geput kan worden voor het ontwikkelen van de leerinterventie (o.a. handreikingen, inhoudelijk deskundigen)

ON dient leer- en ontwikkelvragen van het HWBP te vertalen naar leerinterventies

Nieuw te ontwikkelen leerinterventies moeten qua inhoud, casuïstiek en te selecteren docenten gericht zijn op de praktijk van dijkversterkingsprojecten. Indicatief gaat het om het ontwikkelen van 5 modules per jaar.

Met betrekking tot het ontwikkelen van nieuwe leerinterventies bestaan de werkzaamheden uit:

- Samenstellen werkgroep onder leiding van projectleider Gegadigde. De werkgroep bestaat uit didactisch deskundigen (Gegadigde), inhoudelijk deskundigen (OG of markt) en opleidingscoördinator Gegadigde;
- Doelgroep-analyse;
- Vaststellen leerdoelen;
- Ontwerpen van de (mogelijk grensverleggende, innovatieve) leerinterventie(s): globaal ontwerp, detail ontwerp(en);
- Ontwikkeling van de leerinterventies: o.a.: het ontwikkelen van het draaiboek, de elektronische leeromgeving en het lesmateriaal;
- Pilotuitvoering;
- Evaluatie pilot en bijsturen;
- Toevoegen aan leerportaal.

De uitvoering van de leerinterventie kan op 3 manieren vorm worden gegeven:

1. Er wordt gewerkt met een trainer van Opdrachtnemer, die gespecialiseerd is in bijvoorbeeld: soft skills, als procesbeleider of in didactiek;
2. Er is een combinatie van een trainer van Opdrachtnemer zoals omschreven bij punt 1 en er wordt een inhoudelijk expert vanuit de alliantie HWBP ingezet voor de inhoudelijke kennisoverdracht en/of aansluiting op de werkpraktijk, ON is verantwoordelijk voor betaling van de expert uit de alliantie;

3. Er is een combinatie van een trainer van Opdrachtnemer zoals omschreven bij punt 1 en de inhoudelijke expertise wordt door Opdrachtnemer erbij gezocht op de markt (via onderaanneming).

ON is verantwoordelijk voor de bewaking van de kwaliteit van de uitvoeringen. ON genereert via het leerportaal na uitvoering een evaluatierapport en deelt deze periodiek met OG. Bij onvoldoende kwaliteit ($\leq 3,75$ op een schaal van 1-5) stuurt ON bij.

Daarnaast vraagt Aanbesteder de eerste uitvoering van een leerinterventie altijd te evalueren samen met de deelnemers en trainer(s), waarna een eventueel verbetervoorstel komt om de leerinterventie te verbeteren.

De deelnemersevaluaties worden in het eerste contractjaar ieder kwartaal besproken met Opdrachtgever via een evaluatierapport waarin tevens advies en verbeterpunten zijn opgenomen. Vanaf het tweede contractjaar worden de deelnemersevaluaties ieder half jaar besproken met de Opdrachtgever.

Opdrachtnemer actualiseert jaarlijks de leeractiviteit, de bijbehorende elektronische leeromgeving en het leermateriaal. Dit wordt gedaan op basis van de evaluaties en de ontwikkelingen die bij Opdrachtgever en/of de doelgroep hebben plaatsgevonden en relevant zijn voor de leerinterventie. Aanpassingen gebeuren al-tijd in overleg met de opleidingscoördinator HWBP.

8. Blijvend leren

Uit het evaluatieonderzoek blijkt dat de deelnemers een nadrukkelijke behoefte hebben om ervaringen te blijven delen ook na een leerinterventie. Intervisie is hiervoor bijvoorbeeld een goede vorm voor. In de praktijk blijkt dit lastig te organiseren in combinatie met de dagelijkse werkzaamheden. ON wordt dan ook gevraagd om vorm te geven aan het leren met en van elkaar gedurende de uitvoering als ook na afloop van de leerinterventie.

ON dient vorm te geven aan het leren van en met elkaar gedurende de uitvoering en met name na afloop van de leerinterventie. ON is verantwoordelijk voor de organisatie van het blijvend leren. Blijvend leren bij het (her)ontwikkelen van een leerinterventie is een vast onderdeel in het ontwerp. ON geeft gedegen inzicht in welke mate de activiteiten bijdragen aan blijvend leren. ON geeft breed advies in vorm en organisatie over hoe het blijvend leren georganiseerd gaat worden. OG beslist in te nemen interventies.

9. Monitoring

ON geeft vorm aan het leren met en van elkaar gedurende de uitvoering en met name na afloop van de leerinterventie.

ON monitort het resultaat van het opleidingsprogramma. ON beschrijft de wijze waarop het resultaat gemeten wordt.

ON beschrijft hoe de effectmeting plaats vindt, op welke leerdoelen de meting is gehouden, op welke momenten de effectmeting wordt gehouden en hoe de resultaten van de effectmeting worden teruggebracht naar het opleidingsaanbod.

ON monitort daarnaast welke leerdoelen er in de markt spelen, welke leerdoelen erbij komen (vanuit kennis van de markt en behoefte aan nieuwe opleidingen / team interventies) en hoe hierop ingespeeld wordt in het toekomstig leeraanbod.

Als laatste monitort de ON welke ontwikkelingen er zijn op het gebied van leren en ontwikkelen. ON past hier het leeraanbod in overleg met OG op aan.