

Bijlage 10 Uitwerking Gunningscriterium Kwaliteit

1. Subgunningscriterium 1: Kwaliteit van kandidaten op concrete functies

LET OP: CV's mogen geen namen of initialen bevatten.

Totaal 270 punten, max 45 punten per CV.

Inschrijver levert voor de hierna genoemde twee functies elk twee cv's aan (dus in totaal zes cv's).

Casus functie 1: senior/lead ontwikkelaar.

Looptijd een jaar met optie op verlenging ingaande op 1 juli 2022. De kandidaat dient in de rol van senior/lead ontwikkelaar met zijn ervaring en persoonlijkheid snel wegwijs te raken in het CVS en de ontwikkelaars van zijn team op inspirerende wijze mee te kunnen meenemen in de uitdagingen voor de stad en de organisatie. Wij zoeken een senior die snel de filosofie achter het CVS snapt en dat ook kan uitdragen binnen het team. Hierbij kijkt hij vanuit zijn ervaring kritisch naar wat er reeds is gebouwd en doet waar het kan voorstellen ter verbetering en of versnelling van het ontwikkelproces of kwaliteit van de ontwikkelde low code.

Casus functie 2: Business Analyst.

Looptijd een half jaar met optie op verlenging ingaande op 1 juli 2022. De kandidaat dient in de rol van businessanalist met zijn ervaring en persoonlijkheid snel wegwijs te raken in het CVS alsook in de werkwijze en producten van de WMO (Wet Maatschappelijke ondersteuning).

De module van het CVS voor het team WMO is op 1 juli voor een belangrijk deel al uitgedacht en ontwikkeld. Tijdens de resterende ontwikkeling in de tweede helft van dit jaar pakt deze businessanalist het stokje over van de zittende Businessanalist. Uw kandidaat snapt de filosofie achter het CVS en weet dit te vertalen naar het WMO-werkproces en uit te leggen aan gebruikers en ontwikkelaars. Uitgangspunten hierbij zijn het inrichten van een standaard proces dat uit vijf hoofdstappen bestaat en de scheiding van producten en bedrijfsregels in het CVS.

Casus functie 3: Technisch tester.

Looptijd een half jaar met optie op verlenging ingaande op 1 juli 2022. De kandidaat dient in de rol van technisch tester met zijn ervaring en persoonlijkheid snel aan de slag te kunnen gaan met het voorbereiden en technisch testen van het CVS. Hij is een teamspeler die makkelijk zijn weg vindt tussen zijn collega's. Ook moet de tester snel wegwijs raken in de opzet en functionaliteit van het CVS en overzicht verkrijgen in wat er inmiddels al aan testscripts en -scenario's bestaat. Hij is gewend gebruik te maken van specifieke tooling (specflow, jira, Confluence) die het testen ondersteunt en die testen reproduceerbaar laat zijn.

De eisen aan de cv's zijn:

- Passend op de functie in de geschetste situatie;
- Voor iedere rol biedt u minimaal een medewerker in loondienst bij de inschrijver;
- Minimaal 4 van de 6 ingediende cv's moeten een medewerker in loondienst bij Inschrijver of met naam genoemde Onderaannemer betreffen;
- Eén cv moet een zzp'er betreffen;
- Omvang van een cv is maximaal één A4. Een overweging (van Inschrijver) waarom deze kandidaat in de ogen van Inschrijver een goede match is dient op een aparte pagina te worden opgenomen met een maximum van 1 A4. Inschrijver gebruikt voor het cv Bijlage 9 subgunningscriterium 1 CV.docx.'. Het is niet toegestaan wijzigingen aan te brengen in

lettertype (Calibri, lettergrootte 10) of lay-out. Het opnemen van een bedrijfslogo in de koptekst mag wel;

- De zes cv's en de daarbij behorende zes overwegingen worden op in totaal 12 afzonderlijke bladzijden aangeleverd met printerinstelling enkelzijdig afdrukken en aangepast aan één bladzijde; cv en overweging dienen steeds op twee opvolgende bladzijden te staan zodat cv en overweging makkelijk gebundeld kunnen worden voor de beoordeling;
- De cv's moeten werkelijke personen betreffen die daadwerkelijk beschikbaar kunnen zijn en door Inschrijver zouden kunnen worden aangeboden op deze functies in de genoemde periode.

Na het voornemen tot gunning zal verificatie van de cv's plaatsvinden en kunnen aanvullende bewijsstukken worden opgevraagd.

Elk aangeboden cv wordt beoordeeld op basis van de volgende aspecten:

- de mate waarin opleiding en ervaring op de behoefte van Opdrachtgevers voor de uitgevraagde functie aansluiten;
- de mate waarin uit het cv en de toelichting blijkt dat competenties en vaardigheden op de behoefte van Opdrachtgevers in de geschetste casus aansluiten;
- de mate waarin bij het voorstellen van deze kandidaat rekening is gehouden met werken in een grote complexe en diverse ambtelijke organisatie.

Voor dit subgunningscriterium mag maximaal 12 A4 in format van Bijlage 9 worden gebruikt.

Beoordelingskader subgunningscriterium 1 – CV's (elk CV wordt apart beoordeeld)	
Uitstekend: 100% van de punten	Het CV sluit volledig aan bij de uitvraag. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze komen op overtuigende wijze terug in het CV en de overweging. Hierdoor komt uitstekend naar voren hoe de kandidaat aansluit op de casus.
Goed: 75% van de punten	Het CV sluit goed aan bij de uitvraag. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze zijn grotendeels (dus niet volledig) op overtuigende wijze beschreven in het CV en de overweging. Hierdoor komt goed naar voren hoe de kandidaat aansluit op de casus.
Voldoende: 40% van de punten	Het CV sluit voldoende aan bij de uitvraag. De gevraagde onderwerpen worden behandeld. Deze zijn grotendeels of op belangrijke elementen niet overtuigend beschreven waardoor het CV voldoende wordt beoordeeld.
Matig/slecht: 0 % van de punten	Het CV sluit matig of slecht aan bij de uitvraag. Niet alle onderwerpen zijn behandeld en/of er wordt niet duidelijk gemaakt hoe de kandidaat aansluit op de casus.

2. Subgunningscriterium 2: Kwaliteit en breedte van kandidatenbestand en netwerk (max 230 punten)

Uw plan van aanpak mag maximaal 3 A4 bedragen, met een minimale lettergrootte 10, lettertype Calibri.

Inschrijver beschrijft hoe hij in staat is om altijd de best passende kandidaten voor de gemeente te vinden in een uitdagende arbeidsmarkt. Inschrijver dient in te gaan op de maatregelen die Inschrijver neemt om:

- de breedte en samenstelling van het eigen personeelsbestand optimaal te laten aansluiten op de behoefte van Opdrachtgever;
- vanuit een netwerk de juiste mensen (zzp'ers of gedetacheerden) te kunnen voorstellen, wanneer Inschrijver de gevraagde capaciteit niet in eigen personeel beschikbaar heeft;
- ook in een veranderende (bijvoorbeeld krappere of ruimere) markt of een volgens Inschrijver uitdagend specifiek segment voldoende kandidaten te vinden en aan zich te binden, hetzij in loondienst bij Inschrijver hetzij bij derden;
- vakmanschap van de kandidaten te ontwikkelen en daarbij proactief handelt op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

De beoordeling vindt plaats op basis van de volgende aspecten:

- de mate waarin en wijze waarop de maatregelen naar oordeel van opdrachtgever afdoende zijn om altijd de juiste kandidaten te kunnen leveren;
- de mate waarin en de wijze waarop Inschrijver naar oordeel van Opdrachtgever kenmerkende kennis en inzicht toont in het werk binnen een complexe organisatie als de Gemeente Den Haag;
- de mate waarin en wijze waarop Inschrijver kennis en inzicht toont in de specifieke markt voor Outsystems-specialisten.

Beoordelingskader subgunningscriterium 2 – Kwaliteit en breedte van kandidatenbestand en netwerk	
Uitstekend: 100% van de punten	Uw plan van aanpak is duidelijk. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze zijn op overtuigende wijze beschreven. U hebt bewijzen gebruikt om uw plan te onderbouwen. Hierdoor komt uitstekend naar voren hoe uw plan bijdraagt aan het leveren van de beste passende kandidaten voor de gemeente.
Goed: 75% van de punten	Uw plan van aanpak is duidelijk. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze zijn grotendeels (dus niet volledig) op overtuigende wijze beschreven. U hebt veelal bewijzen gebruikt om uw plan te onderbouwen. Hierdoor komt goed naar voren hoe uw plan bijdraagt aan het leveren van de beste passende kandidaten voor de gemeente.
Voldoende: 40% van de punten	In uw plan van aanpak is aandacht voor de gevraagde onderwerpen. Deze zijn echter niet allemaal overtuigend beschreven of ze zijn onvoldoende onderbouwd met bewijzen. Hierdoor is niet geheel duidelijk hoe uw plan bijdraagt aan het leveren van de beste passende kandidaten voor de gemeente.
Matig/slecht: 0 % van de punten	In uw plan van aanpak ontbreekt of mist één of meerdere van de gevraagde uit te werken onderwerpen en/of uw uitwerking is niet realistisch, en/of is niet of matig onderbouwd met bewijs.

3. Subgunningscriterium 3: plan van aanpak *Doorontwikkelen CVS* (max 200 punten)

Een groot deel van de in te huren specialisten zal zich bezighouden met CVS. Inschrijver beschrijft in dit subgunningscriterium hoe hij (buiten het leveren van passende rollen) kan bijdragen aan het doorontwikkelen van het CVS.

Uw plan van aanpak mag maximaal 3 A4 bedragen, met een minimale lettergrootte 10, lettertype Calibri.

De Inschrijver gaat in het plan van aanpak in ieder geval in op de onderstaande onderwerpen:

- De wijze waarop u geselecteerde kandidaten inwerkt in de ontwikkeling van een backoffice-applicatie in het algemeen en specifiek in de filosofie van het CVS;
- Welke onderdelen bij dit inwerken expliciet aandacht krijgen;
- De wijze waarop de kwaliteit wordt gewaarborgd, ook van de eerder opgeleverde code, en kwaliteitsslagen worden gemaakt;
- De wijze waarop Inschrijver adviseert over behoud – en zo mogelijk optimalisatie - van productiviteit;
- De wijze waarop Inschrijver samen met GDH de rol als kennispartner op het gebied van Outsystems en CVS vormgeeft;
- Wat Inschrijver van GDH nodig heeft om optimaal te kunnen presteren.

Andere invalshoeken of wijzen waarmee u bijdraagt aan onze doelstelling zijn mogelijk, mits dit past binnen de beoordelingsaspecten zoals hieronder opgegeven.

Bij de beoordeling van dit subgunningscriterium kijkt GDH naar de volgende beoordelingsaspecten:

- De mate waarin en wijze waarop uw plan van aanpak bijdraagt aan een goede start van uw kandidaten;
- De mate waarin en wijze waarop uw plan bijdraagt aan kennisbehoud en -ontwikkeling t.a.v. Outsystems en het CVS;
- De mate waarin en wijze waarop het plan van aanpak realistisch, concreet en onderbouwd is met bewijzen.

Beoordelingskader subgunningscriterium 3 – Doorontwikkelen CVS	
Uitstekend: 100% van de punten	Uw plan van aanpak is duidelijk. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze zijn op overtuigende wijze beschreven. U hebt bewijzen gebruikt om uw plan te onderbouwen. Hierdoor komt uitstekend naar voren hoe uw plan bijdraagt aan doorontwikkelen van het CVS.
Goed: 75% van de punten	Uw plan van aanpak is duidelijk. Er is aandacht voor de gevraagde onderwerpen, deze zijn grotendeels (dus niet volledig) op overtuigende wijze beschreven. U hebt veelal bewijzen gebruikt om uw plan te onderbouwen. Hierdoor komt goed naar voren hoe uw plan bijdraagt aan doorontwikkelen van het CVS.
Voldoende: 40% van de punten	In uw plan van aanpak is aandacht voor de gevraagde onderwerpen. Deze zijn echter niet allemaal overtuigend beschreven of ze zijn onvoldoende onderbouwd met bewijzen. Hierdoor is niet geheel duidelijk hoe uw plan bijdraagt aan doorontwikkelen van het CVS.
Matig/slecht: 0 % van de punten	In uw plan van aanpak ontbreekt of mist één of meerdere van de gevraagde uit te werken onderwerpen en/of uw uitwerking is niet realistisch, en/of is niet of matig onderbouwd met bewijzen.