

Sourcingstrategie Informatievoorziening

Sourcingstrategie m.b.t. de relatie van GGD GHOR Nederland met marktpartijen in de informatievoorziening

Versie 1.1, Definitief, 2 april 2024

Versiebeheer

VERSIE	DATUM	STATUS	AUTEURS	OMSCHRIJVING
0.1	11-10-2023	Initiële Versie	Atte Bootsma Marco Braakman	Initiële versie
0.2	06-11-2023	Concept	Jozeph Verbon	Aanvulling inkoopadviseur
0.3	14-11-2023	Concept	Atte Bootsma Marco Braakman	Bespreking met inkoopadviseur en programmamanager PP-IV
0.4	16-11-2023	Concept	Atte Bootsma	Bespreking met architectuurboard
0.4	20-11-2023	Concept	Atte Bootsma Marco Braakman	Bespreking met CIO, inkoopadviseur en programmamanager PP-IV
0.5	05-12-2023	Concept	Atte Bootsma	Bespreking met leden PGIM
0.6	06-12-2023	Concept	Atte Bootsma	Verkennd overleg met adjunct-directeur
0.7		Concept	Atte Bootsma Marco Braakman	Verwerken opmerkingen en suggesties
0.8	20-12-2023	Concept	Atte Bootsma Marco Braakman	Review intern kernteam PP-IV
0.9	16-01-2024	Concept	Atte Bootsma Marco Braakman	Aangeboden opdrachtgever PP-IV
0.91	05-02-2024	Concept Definitief	Atte Bootsma Marco Braakman	Besproken met CIO
1.0	05-02-2024			Aangeboden aan MT GGD GHOR Nederland
1.1	25-03-2024	Definitief	Atte Bootsma Marco Braakman	Aanvullingen n.a.v. bespreking in/met MT GGD GHOR Nederland en bestuurscommissie IV
1.1	02-04-2024	Definitief	Atte Bootsma Marco Braakman	Goedkeuring in MT GGD GHOR Nederland

Inhoudsopgave

1	Inleiding en doelstellingen	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Visie en strategie	4
1.2.1	Visie	4
1.2.2	Strategie	4
1.2.3	Leidende principes	5
1.2.4	Samenwerking tussen partners: De integratiefunctie	5
1.3	Doelgroep van deze sourcingstrategie	5
1.4	Rol van deze sourcingstrategie in de organisatie	5
1.5	Pandemische paraatheid	6
2	Uitgangspunten voor IV-oplossingen (techniek)	6
3	Uitgangspunten voor personele invulling van IV-taken (mensen)	6
3.1	Sourcing per taak	7
3.1.1	Functionaliteit	7
3.1.2	Technische realisatie	7
3.1.3	Integratiecoördinatie	7
3.1.4	Implementatie	8
3.1.5	Functioneel beheer en support	8
3.1.6	Contract-, leveranciers- en inkoop- management	8
4	Wat voor partners zoeken we en wat vraagt dat van ons?	9
4.1	Maatschappelijke criteria	9
4.2	Geografie	9
4.3	Bedrijfsomvang	9
4.4	Langdurige relatie	9
4.5	Motivatie	9
4.6	Flexibiliteit	9
4.7	Afspraken nakomen	10
4.8	Verantwoordelijkheden	10
4.9	Teamvorming	10
4.10	Juiste mensen op de juiste opdrachten	10
4.11	Samenwerken met andere partners	10
4.12	Werken aan de toekomst - innovatie	10
4.13	Prestatieafspraken	11
4.14	Pijn delen	11

1 Inleiding en doelstellingen

1.1 Inleiding

Dit document beschrijft de relatie en de werkverdeling tussen GGD GHOR Nederland en de marktpartijen die als partner IV-diensten verlenen voor de Publieke Gezondheid.

De scope beperkt zich tot marktpartijen die diensten leveren aan GGD GHOR Nederland. Partijen waarvan slechts licenties worden afgenomen (Microsoft Office bijvoorbeeld) vallen daarbuiten. De strategie is in eerste instantie geïnitieerd voor gebruik binnen het programma dat de Pandemisch Parate IV voor de Infectieziektebestrijding moet realiseren. De opzet is zodanig, dat zij ook ingezet kan en zal worden voor alle IV-voorzieningen die GGD GHOR Nederland in opdracht van en samen met GGD'en realiseert.

Deze sourcingstrategie met partners geeft richting aan de volgende invalshoeken:

- Techniek (Hoofdstuk 2)
 - Wat voor technische oplossingen verwachten we.
- Mensen (Hoofdstuk 3)
 - Welke taken willen we zelf uitvoeren onder onze eigen regie. Welke taken willen we door externe partners laten uitvoeren.
- Eigenschappen van de samenwerkingsrelatie (Hoofdstuk 4)
 - Welke relatie willen we met externe partners onderhouden.

1.2 Visie en strategie

1.2.1 Visie

De IV-organisatie die GGD GHOR Nederland op verzoek van en samen met de GGD'en heeft ingericht is een regie-organisatie die verantwoordelijk is voor de totstandkoming en instandhouding van gezamenlijke IV-voorzieningen van de GGD'en. De keuze voor een regie-organisatie komt voort uit de aard van de organisatie van GGD GHOR Nederland, die gericht is op - en vooral gefinancierd wordt voor de realisatie van projecten en (voor IV) het beheer van de opbrengsten daarvan, maar niet de ambitie en de omvang heeft om bijvoorbeeld zelf technische oplossingen te gaan realiseren: Dat kan met meer succes worden overgelaten aan marktpartijen. In de opzet van de vaste organisatie is er rekening mee gehouden dat de beschikbare budgetten vaak beperkt zijn. Om Pandemisch Paraat te zijn is de organisatie zo ingericht dat zij eenvoudig op te schalen is.

De IV-organisatie beoogt een gezamenlijke organisatie te zijn van de 25 GGD'en en GGD GHOR Nederland. De rollen die de IV-organisatie van GGD GHOR Nederland in relatie met de marktpartijen vervult zullen daarom in de praktijk door medewerkers van GGD GHOR Nederland en/of medewerkers van de GGD'en worden vervuld.

IV-oplossingen die impact hebben op het werk van (medewerkers van) de individuele GGD'en zullen altijd in nauwe afstemming met die GGD'en tot stand moeten komen, bijvoorbeeld door het organiseren van een gebruikersgroep met een representatieve samenstelling (zowel waar het gaat om de spreiding van deelnemers over de GGD'en als waar het gaat om de spreiding van deelnemers over betrokken functies/rollen binnen de GGD'en).

1.2.2 Strategie

Het zelf in huis opbouwen en onderhouden van de kennis en kunde van het Publiek Gezondheids-domein en de regievoering op de bijbehorende IV-processen en IV-systemen. Uitbesteden van realisatie en technisch beheer van IV-oplossingen.

1.2.3 Leidende principes

- Kennishouders van de Publieke Gezondheid en de professionals die daar werken zoveel mogelijk in de eigen organisatie, veelal in loondienst (bij GGD GHOR Nederland en/of de GGD'en).
- GGD GHOR Nederland stuurt met mensen in de eigen organisatie, veelal in loondienst op de realisatie van de doelstellingen van de iStrategie.
- Eén is geen: Gespecialiseerde functies met kleine FTE-omvang inhuren bij vaste, gespecialiseerde partners i.v.m. kwaliteit, vervangbaarheid en opschaling.
- Regie op het netwerk met GGD'en door interne medewerkers.
- In de organisatie is een gezonde balans tussen overhead en uitvoering. De organisatie kent slechts een beperkt aantal functies die veelal meerdere rollen combineren.
- GGD GHOR Nederland is een aantrekkelijk werkgever. In takenpakket, in beloning én in samenwerkings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers.
- Langdurige samenwerkingsrelaties met marktpartijen: Geen leveranciers maar partners op basis van gedeelde doelstellingen.

1.2.4 Samenwerking tussen partners: De integratiefunctie

Het IV-landschap van GGD GHOR Nederland bestaat uit diverse voorzieningen die geleverd worden door verschillende partners. Deels gaat het om met name technische oplossingen (bijvoorbeeld Digitale Identiteit en security monitoring), voor een ander deel gaat het om voorzieningen die met name functionaliteit leveren om het werk van professionals bij de GGD'en te ondersteunen (zoals de toepassingen voor de Infectieziektebestrijding en dashboards).

In dit IV-landschap vindt Integratie op vele niveaus plaats. Die integratie moet zodanig zijn, dat alle onderdelen van het landschap optimaal met elkaar samenwerken. Op dat proces is coördinatie nodig met een heldere beslisstructuur. Waarbij alle partijen verantwoordelijkheid dragen voor de integratiebeslissingen die genomen worden.

GGD GHOR Nederland bepaalt hier de uitgangspunten (architectuur, standaarden) die ervoor moeten zorgen dat deze integraties probleemloos verlopen. Ook voert zij de regie op het proces zoals dat ook gebeurt voor andere technische en functionele oplossingen. De uitvoering, dat wil zeggen: het technisch realiseren van specifieke integraties tussen specifieke systemen of systeemonderdelen (in de IT vaak gekoppeld aan een 'integrator'-rol) hoort niet tot de taken van de IV-organisatie van GGD GHOR Nederland, maar tot die van de partners.

1.3 Doelgroep van deze sourcingstrategie

De volgende doelgroepen zijn afnemers van deze sourcingstrategie:

- Budgethouders en tekenbevoegden - Uitvoerend management –
- Projectleiders, inkopers en contractmanagement van GGD GHOR Nederland die een oplossing moeten realiseren.
- Partners (leveranciers)

1.4 Rol van deze sourcingstrategie in de organisatie

Deze sourcingstrategie is een nadere uitwerking van de iStrategie.

Deze sourcingstrategie is leidend voor de organisatie inrichting van team IV.

Deze sourcingstrategie is leidend voor de aanbestedingsstrategie en aanbestedingen.

1.5 Pandemische paraatheid

GGD'en en GGD GHOR Nederland hebben de opdracht om paraat te staan voor een eventuele volgende pandemie. Die opdracht stelt de volgende speciale eisen aan onze organisatie, aan de oplossingen die we realiseren en aan onze partners:

- De organisatie moet zo zijn ingericht dat opschaling eenvoudig mogelijk is, bijvoorbeeld door overeenkomsten met vaste partners die zo kennis over onze sector kunnen opbouwen en die binnen hun eigen deskundigheid op verzoek meer (personele) capaciteit kunnen leveren.
- Wendbaarheid, schaalbaarheid en betrouwbaarheid van IV-voorzieningen is een onderdeel van architectuur- en inkoop-eisen. Daarbij gaat het niet alleen over technische eisen, maar bijvoorbeeld ook over eisen met betrekking tot de openheid van onze partners en de oplossingen die ze leveren, die het mogelijk maakt om in een crisissituatie het landschap snel aan te passen en uit te (laten) breiden.
- Van onze partners verwachten we dat ze in staat zijn mee te schalen als de situatie dat vraagt, hetzij door de inzet van meer eigen personeel, hetzij door met een open blik collega-bedrijven te vragen om mee te helpen om de uitdagingen die er zijn op te lossen.

2 Uitgangspunten voor IV-oplossingen (techniek)

Voor het realiseren van IV-oplossingen gelden de volgende principes:

- Hergebruik voor koop voor maak: Voor elke oplossing wordt eerst gekeken of bestaande oplossingen (eventueel met aanpassingen) herbruikbaar zijn, daarna of er een bestaande oplossing in de markt is die kan worden ingezet en pas als dat niet zo is wordt er opdracht gegeven om een nieuwe oplossing te realiseren.
- Zoveel mogelijk gebruik van standaarden, waar mogelijk van open standaarden.
- Als opdrachtgever houden we regie over de eigen GGD data: Data is gescheiden van functionaliteit en toegankelijk. Informatiemodellen zijn goed gedocumenteerd en waar wij dat aangeven door onszelf bepaald.
- Pandemische Paraatheid betekent dat de kern van onze voorzieningen wendbaar, schaalbaar en betrouwbaar moeten zijn en blijven, ook bij grootschalig gebruik. Tegelijkertijd moeten en willen we het landschap continu verrijken met nieuwe oplossingen. Dat vraagt om een kern van oplossingen die aantoonbaar pandemisch paraat zijn en gelijktijdig zodanig technisch van opzet dat vernieuwende initiatieven eenvoudig kunnen worden aangesloten.
- Het intellectueel eigendom van oplossingen die in opdracht van en betaald door GGD GHOR Nederland worden ontwikkeld ligt bij GGD GHOR Nederland.

3 Uitgangspunten voor personele invulling van IV-taken (mensen)

Dit hoofdstuk geeft richting aan de verantwoordelijkheid van de uitvoering van taken binnen het IV-domein.

Per taak wordt de keuze gemaakt of het resultaat van de uitvoering de verantwoordelijkheid is van GGD GHOR Nederland of van een partner die ook oplossingen levert. Daarbij geldt:

Voor taken waar GGD GHOR Nederland zelf de regie voert kiezen we primair voor mensen in de eigen organisatie, bij voorkeur in loondienst. Daarbij wordt wel het principe

'één is geen' gehanteerd: Bij specialistische taken met een naar verwachting klein volume verdient het de voorkeur om een langdurige relatie aan te gaan met een vaste partner die bij voorkeur inzet door middel van een vaste functionaris levert, maar ook kwaliteitsborging, vervanging en opschaling kan garanderen. Voor taken met een grotere omvang kan een vergelijkbare relatie worden aangegaan met een mix van mensen in dienst en vaste functionarissen van een partner, om zoals dat nodig is sneller te kunnen opschalen.

In het kader van de doorontwikkeling van de vaste medewerkers van GGD GHOR Nederland, zullen zij steeds ingezet worden bij de vernieuwende projecten. Hiermee investeert GGDGHOR Nederland steeds in haar medewerkers, zodat zij –naast opleidingen en trainingen- aantrekkelijk werk hebben en over actuele kennis blijven beschikken. In de volgende paragrafen worden de rollen binnen de IV-organisatie toegelicht en wordt aangegeven, welke rollen GGD GHOR Nederland in de eigen organisatie wil invullen. Een concrete uitwerking van de inrichting en omvang van de regie-organisatie zal in een apart document worden uitgewerkt.

3.1 Sourcing per taak

3.1.1 Functionaliteit

GGD GHOR Nederland voert zelf regie op functionaliteit (inhoud, tijdslijnen, planning en budgetbewaking) van de IT-basisvoorzieningen en op de bedrijfsapplicaties en data (specificeren, testen (FAT en GAT), domeinmodel, management).

- a. Sourcing: met mensen in de eigen organisatie.
- b. Rollen als: informatiemanager, (technisch) projectleider, CIO, CMIO, business- en product owner, enterprise architect, tester.
- c. Rationale: continuïteit van kennis van de primaire processen en kennissen bij de GGD'en en GHOR-bureaus is leidend.
- d. Flexibiliteit: in reguliere operatie verhouding intern-extern = 80%-20%. Bij piekcapaciteit (project, programma) tijdelijk gebruik maken van flexibele schil.

3.1.2 Technische realisatie

GGD GHOR Nederland laat de technische realisatie (van ontwerp op basis van de gestelde eisen tot en met de technische in productie name inclusief technische migratie) en technisch beheer van de IT-basisvoorzieningen en de bedrijfsapplicaties en data over aan een partner.

- a. Sourcing: uitbesteden.
- b. Rollen: worden ingevuld door opdrachtnemer. De interne projectleider van GGD GHOR Nederland stuurt op eindresultaat.
- c. Rationale: producten en technische kennis per opdracht verwerven, niet voldoende omvang om zelf alle techniek in huis te halen en bij te houden.
- d. Flexibiliteit: in contract met marktpartij. In verband met Pandemische Paraatheid eisen stellen aan zowel de te verwerven oplossing als de inzet van partner als knock-out (wendbaar en schaalbaar).

3.1.3 Integratiecoördinatie

GGD GHOR Nederland coördineert zelf de integratie van de verschillende IV-voorzieningen (zie ook 1.2.4).

- a. Sourcing: met mensen in de eigen organisatie.
- b. Rollen: integratie coördinator (combinatie van een inhoudelijk architect en een technisch projectleider).

-
- c. Rationale: GGD GHOR Nederland coördineert, het is aan de partners om de technisch inhoudelijke afstemming en uitvoering van specifieke integraties uit te voeren.
 - d. Flexibiliteit: vanwege de hoge expertise en het beperkte volume wordt deze rol niet uitsluitend door een eigen medewerker uitgevoerd, maar is er via inhuur - onder regie van GGD GHOR Nederland - aanvulling vanuit een gespecialiseerd bureau. Dit bureau kan ook opschalen in capaciteit bij projecten of een pandemische situatie en is dan al bekend met de IV-situatie bij GGD GHOR Nederland).

3.1.4 Implementatie

GGD GHOR Nederland draagt zelf zorg voor implementatie in de organisatie.

- a. Sourcing: met mensen in de organisatie van GGD GHOR Nederland en van de GGD'en, eventueel in combinatie met een vaste implementatiepartner.
- b. Rollen als: implementatie consultant, communicatiemedewerker, functioneel beheerder, opleider, betrokken medewerkers GGD'en.
- c. Rationale: continuïteit van kennis van de IT in de relatie met de GGD'en is leidend.
- d. Flexibiliteit: in reguliere operatie alleen personeel in dienst, dus verhouding intern-extern = 100%-00%. Bij piekcapaciteit (project, programma) tijdelijk gebruik maken van flexibele schil,

3.1.5 Functioneel beheer en support

GGD GHOR Nederland voert zelf een beheerorganisatie met een servicedesk met skilled medewerkers.

- a. Sourcing: met mensen in de eigen organisatie, mogelijk deels door inzet medewerkers vanuit GGD'en.
- b. Rollen als: servicelevel manager (servicelevel van de beheerorganisatie) functioneel beheerder, medewerker servicedesk.
- c. Rationale: continuïteit van kennis van de primaire processen en kennis bij de GGD'en en GHOR Bureaus is daarbij leidend. Geen anoniem loket.
- d. Flexibiliteit: in reguliere operatie alleen personeel in dienst, dus verhouding intern-extern = 100%-00%. Bij piekcapaciteit (project, programma) tijdelijk gebruik maken van flexibele schil. Werkinstructies onderhouden voor non-skilled helpdesk ten tijde van een Pandemie.

3.1.6 Contract-, leveranciers- en inkoop- management

GGD GHOR Nederland verzorgt zelf het contract-, leveranciers- en inkoop- management

- a. Sourcing: eigen medewerker(s), aangevuld met ingehuurd functionaris(sen) bij een gespecialiseerd bureau.
- b. Rollen als: inkoopmanager, contractmanager, leveranciersmanager, servicelevel manager (servicelevel partners).
- c. Rationale: GGD GHOR Nederland coördineert, eenduidige aansturing van de partners, heldere opdrachtketen.
- d. Flexibiliteit: vanwege de hoge expertise en het beperkte volume wordt deze rol niet uitsluitend door een eigen medewerkers uitgevoerd, maar is er via inhuur -onder regie van GGD GHOR Nederland aanvulling. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om op te schalen in capaciteit bij projecten of een pandemische situatie met mensen die al bekend zijn met de IV-situatie bij GGD GHOR Nederland.

4 Wat voor partners zoeken we en wat vraagt dat van ons?

“Goede werkrelaties leiden tot succesvolle samenwerkingen en toegevoegde waarde”

4.1 Maatschappelijke criteria

We zoeken partners met een maatschappelijk profiel dat bij ons past. Dat vraagt om een duidelijke en geïmplementeerde visie van onze partners op de volgende gebieden:

- Duurzaamheid: het tegengaan van milieuvervuiling (inclusief verhogen van biodiversiteit), het tegengaan van klimaatverandering (met name CO2-reductie) en het bouwen aan een circulaire economie.
- Gezonde werkomgeving: Het bevorderen van mentale en fysieke gezondheid van medewerkers.
- Sociale waarde: arbeids(re-)integratie, arbeidsomstandigheden en social return.
- Inclusiviteit en non-discriminatie: bevorderen van vrijheid van levensovertuiging en politieke keuze en van gendergelijkheid.

4.2 Geografie

Zorg binnen Nederland is per GGD op bepaalde vlakken regionaal en specifiek. Dat vereist begrip van de Nederlandse situatie. Goede communicatie vraagt ook dat je elkaar begrijpt. Dat betekent dat we in Nederlands met elkaar communiceren.

4.3 Bedrijfsomvang

De omvang van een partner moet passen. Er dient een evenwicht te zijn tussen aandacht vanuit de partner voor GGD GHOR Nederland enerzijds, en continuïteit van de samenwerking anderzijds. We willen een relevante opdrachtgever zijn voor de partner, maar niet zodanig dat het voortbestaan van een partner van ons afhankelijk is.

Een partner dient een minimale omvang te hebben, een gezonde bedrijfsvoering en financieel stabiel te zijn, zodat continuïteit is gewaarborgd.

In de praktijk betekent dat, dat opdrachten een waarde van tussen de 5 en 20% van de omzet van het bedrijfsonderdeel van de partners waar wij zaken mee doen vertegenwoordigen.

4.4 Langdurige relatie

De opgave zal meer jaren in beslag nemen. We zoeken partners met een heldere visie op het verankeren en vasthouden van de opgave qua commitment. Dat vraagt bijvoorbeeld om een heldere visie op de organisatie en het onderhouden van relaties op alle niveaus (van directie tot werkvloer).

4.5 Motivatie

We zoeken partners die de maatschappelijke relevantie van ons werk onderschrijven en graag met ons samenwerken aan een betere ondersteuning van de Publieke Gezondheid in Nederland. Dat betekent ook dat ze bereid zijn om een extra stap te zetten op de momenten dat dat gevraagd wordt, bijvoorbeeld door het inzetten van extra personeel, al dan niet van vergelijkbare marktpartijen, als de nood aan de man is.

4.6 Flexibiliteit

De Publieke Gezondheid is een dynamische wereld die gekenmerkt wordt door vele invloeden en voortschrijdende inzichten. Daarom, maar zeker ook vanwege de opgave om pandemisch paraat te zijn, zoeken we flexibele partners die in staat zijn om in hoge frequentie en met zo weinig mogelijk inspanningen wijzigingen in hun voorzieningen aan te brengen. Partners die begrijpen dat de behoefte aan ondersteuning en aan

aanpassingen in de reguliere en de pandemisch situatie anders is en die in staat zijn als dat nodig is mee te schalen, al dan niet door samen te werken met anderen.

4.7 Afspraken nakomen

Flexibiliteit betekent ook flexibiliteit in afspraken. Maar als afspraken gemaakt zijn moeten ze worden nagekomen. We zoeken partners die bereid zijn als team samen te werken met andere partners en zich, alleen of samen met anderen, willen committeren aan resultaten. Partners die er samen met ons alles aan doen om tijdig op te leveren, ook als er problemen optreden of wijzigingen noodzakelijk zijn die bij aanvang niet voorzien waren.

4.8 Verantwoordelijkheden

Als de samenwerking inniger wordt, kunnen de formele scheidslijnen vervagen. We zoeken partners die in de praktijk hebben bewezen dit spanningsveld van rolverdeling en verantwoordelijkheden vruchtbaar in te kunnen zetten, zonder daarbij de grenzen van toegekende bevoegdheden te overschrijden.

4.9 Teamvorming

De weg naar de realisatie van gewenste oplossingen zal vele uitdagingen kennen. Daarvoor is een goed samenwerkend team nodig van Opdrachtgever en Opdrachtnemer(s). Dat betekent soms gaten voor elkaar dichtlopen op individueel niveau. Daarvoor moeten de teamleden bij elkaar passen. We zoeken partners die bereid zijn bij de samenstelling van hun team rekening te houden met de mensen die aan onze kant worden ingezet en houden bij de inzet van mensen aan onze kant waar mogelijk ook rekening met de samenstelling van het team van de partner.

4.10 Juiste mensen op de juiste opdrachten

Een langdurig traject en de ontwikkeling van mensen aan beide zijde kunnen leiden tot knelpunten en/of scheefgroei in omvang of samenstelling van het team. Dat vraagt om een heldere, geïmplementeerde, en toetsbare visie op de samenstelling van een team, het omgaan met de ontwikkeling van mensen en het blijvend matchen van de werkzaamheden en het continu toetsen van de wederzijds benodigde capaciteit.

4.11 Samenwerken met andere partners

Het IV-landschap van GGD GHOR Nederland wordt door verschillende partners geleverd. Omdat het landschap als één geïntegreerd landschap moet functioneren verwachten we van die partners dat ze aan kunnen tonen dat ze in staat zijn om met andere marktpartijen als één team samen te werken en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen. Daarbij moeten ze flexibel genoeg zijn om over hun grenzen van (contractuele) verantwoordelijkheden heen te stappen als dat nodig is om het gewenste resultaat (en kwaliteit) te bereiken.

4.12 Werken aan de toekomst - innovatie

IV is constant in beweging en ontwikkeling. Als opdrachtgever hebben we ook ambities en doelen te verwezenlijken die nu nog niet te realiseren zijn met bewezen technologie. Stip op de horizon is het datacentrisch werken met functionaliteit die zoveel mogelijk geautomatiseerd tot stand komt vanuit modellen. We zoeken partners die bereid zijn hun oplossingen door te ontwikkelen in de door ons gewenste richting en die aantoonbaar continu vernieuwen, zodat ons IV-landschap bij de tijd blijft. Partners die hun voorzieningen proactief aanpassen aan nieuwe wet- en regelgeving.

4.13 Prestatieafspraken

De veelsoortigheid van de opdrachten die we hebben, vraagt om diverse modellen voor het bepalen de prestatie van een partner en de daarbij behorende beloning. Zo staat in Agile-ontwikkeltrajecten het eindresultaat niet vooraf vast, maar wordt dat bepaald in een gezamenlijk traject. Wij verwachten van onze partners dat ze actief participeren in het meetbaar maken van prestaties en het ontwikkelen en toepassen van de bijbehorende beloningsstructuren.

4.14 Pijn delen

Ieder traject kent tegenslagen. Er zullen situaties ontstaan dat er pijn ontstaat, bijvoorbeeld in haalbaarheid, in de tijd, op het personele vlak of financieel. Maar al te vaak leidt dat tot problemen in de samenwerking. We zoeken partners met een bewezen praktijk in het goed oplossen van dit soort situaties zonder dat dat de relatie beschadigt.

Zwarte Woud 2
3524 SJ Utrecht
ggdghor.nl

