

Bijlage 7a Gunningscriteria perceel 1

Gunningscriterium W1: Beschikbaarheid

Achtergrond

ICTU heeft behoefte aan verschillende soorten ICT-expertise, in het bijzonder schaarse ICT-expertise (zie ook Figuur 1: Visuele weergave gevraagde expertise: senioriteit vs. complexiteit – perceel 1 in Bijlage 2a). ICTU heeft in het verleden vrijwel nooit een uitvraag gehad op basis van leiding en toezicht en zal dit voor de duur van de Raamovereenkomst in ICTU3 ook niet of nauwelijks doen. Van inzet op basis van een uitzendconstructie, dus onder leiding en toezicht van ICTU, zal dan ook (nagenoeg) geen sprake zijn. De ontwikkelingen op ICT-gebied volgen elkaar razendsnel op, waardoor de wereld er steeds heel anders uit kan zien qua inhuurbehoefte, maar ook qua inhuuruitdagingen. Mede gelet op het karakter van de dienstverlening van ICTU (projectorganisatie gestuurd door opdrachtgevers) kan ICTU geen (zinvolle) forecasting afgeven.

Dit betekent dat van de dienstverlening van contractpartijen onder andere inventiviteit, flexibiliteit en kunde, het pro-actief onderhouden en eventueel uitbreiden van uw netwerk en het benaderen van derden om potentiële Professionals beschikbaar te kunnen stellen, kortom professionaliteit wordt gevraagd. Om de nieuwe, voor ICTU relevante ontwikkelingen inzichtelijk te krijgen c.q. voor te zijn en de gezochte expertise te vinden en beschikbaar te kunnen stellen, moet contractpartij zijn professionaliteit inzetten en aanspreken.

Doelstelling

Inschrijver dient met inachtneming van de missie en kernwaarden van ICTU (<https://www.ictu.nl/over-ons>) minimaal aan de voor ICTU gangbare functies (denk hierbij aan de rechttoe rechtaan java/ python/.NET ontwikkelaar, testautomatiseerder, ontwerper) een passend aanbod te kunnen leveren. -Daarbovenop verwacht ICTU dat inschrijver continu passende kandidaten weet aan te bieden met (zeer) schaarse ICT-expertise. ICTU wil daarin zo optimaal mogelijk worden ontzorgd en de belasting voor ICTU zo laag mogelijk houden.

Vraagstelling

- Beschrijf de aanpak die u hanteert om binnen de kaders van de missie en kernwaarden van ICTU te kunnen voldoen aan de doelstelling.
- Geef aan wat u daarbij van ICTU nodig heeft om succesvol deze doelstelling te realiseren.

~~Bij de uitwerking van bovenstaande gunningcriterium gelden de volgende uitgangspunten:~~

- ~~• De beschrijving dient SMART, volledig, relevant, concreet en effectief te zijn aansluitend bij de wensen en de doelstelling van ICTU;~~
- ~~• Maximaal aantal van vier (4) A4 pagina's met lettertype Arial punt 10. Pagina's die dit maximum overschrijden, zullen terzijde worden gelegd en niet worden meegenomen in de beoordeling.~~

Vormvoorschriften

Zie Bijlage 24 Vormvoorschriften Inschrijving.

Beoordeling

Zie Inschrijvingsleidraad paragraaf 3.7.3 Boordelingssystematiek.

Gunningscriterium W2: Tevreden Professionals

Achtergrond

ICTU staat goed aangeschreven als opdrachtgever voor Professionals. Ingehuurde Professionals werken graag bij ICTU. Dat willen we vasthouden en verbeteren waar mogelijk of nodig.

ICTU zorgt voor een plezierige werkomgeving en heeft veel complexe, uitdagende en innovatieve en maatschappelijk relevante opdrachten bij externe opdrachtgevers, waarbij Professionals worden uitgedaagd zowel op kennis als kunde (T-shaped).

Professionals zijn het visitekaartje voor ICTU en kunnen een positieve invloed hebben op de uitstraling van ICTU in hun netwerk, wat voor een aanzuigende werking kan zorgen richting potentiële kandidaten.

Doelstelling

ICTU is gebaat bij Professionals die tevreden zijn over hun opdracht bij ICTU, zowel vakinhoudelijk als qua werkomgeving en -ondersteuning. Een tevreden Professional is voor ICTU - onder meer - iemand die niet alleen voldoening haalt uit zijn werk maar ook een zekere mate van trots heeft om te werken bij en voor ICTU en haar opdrachtgevers en dit ook zo uitdraagt, iemand die zich betrokken voelt bij ICTU en zich inzet voor het succes van het project en ICTU als organisatie. Wij zien de Professional van ICTU in dat opzicht als hét visitekaartje van ICTU.

Uiteraard heeft ICTU zelf daar een belangrijk aandeel in, maar ook de dienstverlening van opdrachtnemer speelt daarin een belangrijke rol. ICTU zoekt daarom een partij die in staat en bereid is (met inachtneming van de missie en kernwaarden van ICTU, zie ook <https://www.ictu.nl/over-ons>) op concrete wijze bij te dragen aan een tevreden Professional en wil daarin zo optimaal mogelijk worden ontzorgd tijdens het selectieproces en gedurende de inzet.

Vraagstelling

- Beschrijf de aanpak die u hanteert om binnen de kaders van de missie en kernwaarden van ICTU te kunnen voldoen aan de doelstelling.
- Welke rol en welke concrete acties/maatregelen ziet u zowel voor uzelf als voor ICTU, in het tevreden houden/brengen van de Professional.

~~Bij de uitwerking van bovenstaande gunningcriterium gelden de volgende uitgangspunten:~~
Vormvoorschriften

Zie Bijlage 24 Vormvoorschriften Inschrijving.

Beoordeling

Zie Inschrijvingsleidraad paragraaf 3.7.3 Beoordelingssystematiek.

- ~~De beschrijving dient SMART, volledig, relevant, concreet en effectief te zijn aansluitend bij de wensen en de doelstelling van ICTU;~~

- ~~• Maximaal aantal van vier (4) A4 pagina's met lettertype Arial punt 10. Pagina's die dit maximum overschrijden, zullen terzijde worden gelegd en niet worden meegenomen in de beoordeling.~~

Gunningscriterium W3: Actieve relatie met en tussen raampartijen

Achtergrond

Bij veel andere organisaties vormt de inhuur van individuele externe Professionals een activiteit die niet de kern van een organisatie vormt. ICTU daarentegen kent een kleine vaste kern met een grote schil van externe Professionals. ICTU wenst een intensieve relatie te hebben met de raampartijen om zo nog beter haar diensten te realiseren, zeker waar deze direct impact hebben op de opdrachtgevers van ICTU. Deze situatie vraagt een andere wijze waarop we als ICTU met raampartijen samen willen werken.

De Professional moet de inzet van ICTU in opdrachten voor opdrachtgevers versterken vanuit diens specifieke expertise. De raampartijen fungeren daarmee als een ambassadeur van ICTU. Dit moet in het proces van werving voorafgaand aan de inzet van de Professional, en gedurende de inleenperiode tot uiting komen en aansluiten bij ICTU's identiteit. Van de raampartijen wordt verwacht dat deze met ICTU proactief samenwerken aan die gewenste eenduidige en kwalitatieve uitstraling, bijdragend aan de positionering van ICTU.

Doelstelling

Samenwerking tussen en met de raampartijen per perceel om zo tot een efficiënte en effectieve invulling te komen van de dienstverlening aan ICTU en daarmee aan diens opdrachtgevers. Vanuit de ketengedachte verstaat ICTU hieronder een samenwerking gericht op het op een doeltreffende en koste efficiënte wijze realiseren van toegevoegde waarde voor de opdrachtgevers van ICTU. Deze samenwerking draagt effectief bij (met inachtneming van de missie en kernwaarden van ICTU, zie ook <https://www.ictu.nl/over-ons> Deze samenwerking draagt effectief bij) aan de positionering van ICTU en de gewenste kwalitatieve uitstraling. ICTU wil dat u daarin proactief acteert en de belasting voor ICTU zo laag mogelijk houdt.

Vraagstelling

- Beschrijf de wijze van samenwerking die u voor u ziet om binnen de kaders van de missie en kernwaarden van ICTU te kunnen voldoen aan de doelstelling.
- Geef aan wat u daarbij van ICTU verwacht om succesvol deze doelstelling te realiseren.

~~Bij de uitwerking van bovenstaande gunningcriterium gelden de volgende uitgangspunten:~~

- ~~• De beschrijving dient SMART, volledig, relevant, concreet en effectief te zijn aansluitend bij de wensen en de doelstelling van ICTU;~~
- ~~• Maximaal aantal van vier (4) A4 pagina's met lettertype Arial punt 10. Pagina's die dit maximum overschrijden, zullen terzijde worden gelegd en niet worden meegenomen in de beoordeling;~~

Vormvoorschriften

Zie Bijlage 24 Vormvoorschriften Inschrijving.

Beoordeling

Zie Inschrijvingsleidraad paragraaf 3.7.3 Beoordelingssystematiek.

Gunningscriterium W4: MVO

Achtergrond

In lijn met de Rijksoverheid (zie voor meer info de website: [Rijksoverheid stimuleert maatschappelijk verantwoord ondernemen](#)) wenst ook ICTU vorm te geven aan maatschappelijke verantwoord ondernemen (MVO). Dat betekent dat ICTU ondernemers zoekt die ook rekening houden met de effecten van hun bedrijfsvoering op mens, milieu en maatschappij.

ICTU heeft de volgende ambities als het gaat om diversiteit & inclusie (D&I) en social return:

Diversiteit & Inclusie: ICTU wil diversiteit en inclusie bevorderen, want ICTU wil een aantrekkelijke werkgever zijn en een interessante werkomgeving bieden voor iedereen. Opdat iedereen zich oprecht thuis en welkom voelt. Iedereen, ongeacht leeftijd, functie, gender, geslacht, seksuele gerichtheid, etnisch-culturele achtergrond of fysieke beperking. Het gaat erom dat verschillen worden gewaardeerd en gerespecteerd en er wordt gezocht naar een diversiteit aan zienswijzen en om te komen tot een kleurrijk ICTU. In de eerste plaats omdat we de mens in elkaar waarderen. En omdat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten de denkracht en de kwaliteit van onze organisatie vergroten.

Social Return: Net zoals we werken vanuit onze overtuiging dat ICT de overheid vooruit helpt bij maatschappelijke vraagstukken vinden we het belangrijk om duurzaamheid te integreren in al onze activiteiten. We hebben er vertrouwen in dat we met onze inzet kunnen bijdragen aan een gelijkwaardigere en toekomstbestendige wereld voor zowel de huidige als komende generaties. We zetten in op het behalen van de rijksbrede overheidsdoelen op het gebied van duurzaamheid in 2030. De Sustainable Development Goals (SDGs) van de VN zijn hierbij onze leidraad. Deze gaan niet alleen over het milieu of CO₂-reductie, maar ook over mens en maatschappij.

Hoe deze ambities concreet gestalte gaan krijgen binnen ICTU, kan ICTU op dit moment nog niet aangeven. Binnen de Werkgroep Duurzaam ICTU en de Werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit krijgen bovengenoemde thema's de komende jaren blijvend aandacht.

Doelstelling

ICTU hecht veel waarde aan het contracteren van ondernemers die een actief beleid hebben en voeren op gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Inschrijver wordt gevraagd om in een plan van aanpak te beschrijven hoe (zie voor meer info de website: [Social Return bij de Rijksoverheid | PIANOo - Expertisecentrum Aanbesteden](#)) invulling wordt gegeven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). ICTU zal middels een KPI als onderdeel van contractmanagement (zie Bijlage 4 – 'Concept DAP in ICTU3') vormgeven aan een actieve controle van MVO percentage.

Vraagstelling

- (1) Inschrijver geeft aan welk percentage (geheel cijfer) van aantal ingezette uren voor de gevraagde dienstverlening wordt ingezet voor MVO (in deze social return en/of diversiteit & inclusie) over een meetperiode van drie (3) maanden (zie KPI 4, Bijlage 4 –

'Concept DAP in ICTU3'). De inzet voor MVO wordt door inschrijver aangeduid in uren of - in geval van een financiële bijdrage – het equivalent uitgedrukt in uren.

U kunt zowel voor social return als diversiteit & inclusie inzeturen hanteren. Indien uw geen financiële bijdrage verricht en/of uren kent die te relateren zijn aan diversiteit & inclusie en/of social return is dit ook geen mogelijkheid voor u om dit onderdeel te maken van uw inzet in uren voor MVO.

ICTU kent nog geen actief beleid voor social return noch voor diversiteit & inclusie. Op basis hiervan accepteert ICTU zowel allocatie naar SROI op basis van het traditionele model SROI 1.0 als het experimentele innovatieve SROI 2.0 (Maatwerk voor Mensen).

(2) Daarnaast levert inschrijver een plan van aanpak met in ieder geval onderstaande elementen (deze elementen dienen ook als indeling te worden gehanteerd voor het plan van aanpak).

- Borging MVO percentage:
Beschrijf hoe u invulling geeft aan dit percentage, waarbij u duidelijk onderbouwt hoe u dit percentage realiseert;
- Social return:
 Beschrijf op welke wijze u invulling geeft aan social return waarbij u duidelijk onderbouwt hoe u dit daadwerkelijk realiseert. Beschrijf daarbij in uw invulling de ~~borging, maatregelen, resultaten (prestaties), de borging ervan en~~ de garanties die u inbouwt om de werkwijze en de begeleiding van de doelgroep daadwerkelijk te realiseren.
- Diversiteit & inclusie:
 Beschrijf op welke wijze u invulling geeft aan het selecteren van een diverse en inclusieve groep waarbij u duidelijk onderbouwt hoe u dit daadwerkelijk realiseert. Beschrijf daarbij hoe u borgt dat het selecteren van Kandidaten objectief en waarde vrij wordt uitgevoerd.

Beoordeling

~~De beoordeling vindt~~

Vormvoorschriften

Zie Bijlage 24 Vormvoorschriften Inschrijving.

Beoordeling

In dit gunningscriterium (W4) wordt (in tegenstelling tot overige afwijking op de andere gunningscriteria) plaats op basis van beoordeling het concept plan van aanpak aanleveren naast en het MVO percentage.

De beschrijving moet aantonen dat de maatregelen en resultaten (prestaties) uit het plan van aanpak bijdragen aan het bereiken van beoordeeld op basis van de doelstellingen en onderbouwd zijn. hierboven genoemde elementen.

Aantal punten voor beoordeling percentage van aantal ingezette uren wat wordt ingezet voor MVO, in deze social return en/of diversiteit & inclusie:

Aantal punten (*)	
0	minder dan 2%.
2	2%
3	3%
4	4%
5	5% of hoger

(*) **Let op:** Indien het concept plan van aanpak ~~niet aansluit op de vraagstelling, niet SMART is uitgewerkt of niet aansluit op de wensen van ICTU als onvoldoende wordt beoordeeld~~, zal er **te allen tijde 0 punten** worden toegekend aan het gunningscriterium W4.

<u>Antwoord</u>	<u>Evaluatie</u>
<u>Onvoldoende</u>	<u>Het plan van aanpak sluit inhoudelijk niet of onvoldoende aan op de vraagstelling (sub 2). Het plan van aanpak is niet volledig: één (1) of meer van de in de vraagstelling genoemde elementen (sub 2) ontbreken in het plan van aanpak.</u>
<u>Voldoende</u>	<u>Het plan van aanpak sluit inhoudelijk voldoende aan op de vraagstelling (sub 2). Het plan van aanpak is volledig: alle van de in de vraagstelling genoemde elementen (sub 2) zijn genoemd in het plan van aanpak.</u>

Rekenvoorbeeld

Indien u als opdrachtnemer over de meetperiode van drie (3) maanden 500 uur heeft ingezet voor de gevraagde Dienstverlening en daarbij bijvoorbeeld 20 uur heeft ingezet (al dan niet direct voor de gevraagde Dienstverlening) vallende onder social return en bijvoorbeeld een financiële bijdrage heeft geleverd aan diversiteit & inclusie gelijk aan 85 euro (waarbij u een gemiddeld uurloon hanteert van bijvoorbeeld 17 euro/uur) betekent dit: $(20 \text{ uur} + (85/17))/500 \text{ uur} = (20 + 5)/500 = 5\%$.
Uw KPI-4 is dan 5%.

De Bij de uitwerking van bovenstaande gunningcriterium gelden de volgende uitgangspunten:

- Het gevraagde percentage is helder aangeduid en is een geheel getal;
- De beschrijving dient volledig, relevant, concreet en effectief te zijn;

Maximaal aantal van vier (4) A4 pagina's met lettertype Arial punt 10. Pagina's die dit maximum overschrijden, zullen terzijde worden gelegd en niet worden meegenomen in zet van uren en/of financiële bijdrage mag dus zowel social return en/of diversiteit & inclusie betreffen. Daarnaast mag het ook een combinatie zijn van uren en financiële bijdrage.