



Bijlage 4 P2 – Beantwoording Gunningscriterium kwaliteit

Aanbesteding: Talentontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid zaaknummer 31216656 Perceel 2: Loopbaan ontwikkeltrajecten 31218066

U moet in de Inschrijving alle hieronder genoemde Subgunningscriteria beantwoorden.

De gegeven antwoorden moeten maatgevend zijn voor de uit te voeren Dienstverlening zoals overeengekomen wordt in de Overeenkomst. Dit betekent dat RWS zich kan beroepen op de gegeven antwoorden en dat eventuele kosten voortvloeiende uit de gegeven antwoorden onderdeel uitmaken van de geoffreerde tarieven.

Per vraag moeten de genoemde onderdelen volledig beantwoord worden. De uitwerking moet per vraag los en onafhankelijk van elkaar beoordeeld kunnen worden.

Beoordeling vindt slechts plaats op het maximaal gevraagde aantal A4'tjes. Als er meer pagina's dan het maximaal aantal pagina's worden ingediend, zal alleen de eerste pagina tot en met het maximaal toegestane aantal pagina's worden beoordeeld.

Het maximaal aantal A4's is inclusief eventuele ondersteunende afbeeldingen. Internetpagina's en bijlagen waarnaar in de beantwoording wordt verwezen worden niet beoordeelt.

Subgunningscriterium 1: Dienstverlening

Maximaal 2 A4

Maximaal 25 punten

De dienstverlening dient goed te zijn ingericht, waardoor zaken soepel verlopen en de Opdrachtgever substantieel ontzorgd maar voldoende betrokken wordt. Daarnaast ziet Opdrachtgever dat een loopbaan ontwikkeltraject en een VWNW-traject een andere aanleiding hebben en daarom ook een andere beleving teweegbrengen bij de medewerker. Opdrachtgever wil dit daarom bij voorkeur gescheiden houden en voor beide soorten trajecten andere adviseurs inzetten.

Inschrijver gaat in zijn antwoord in op de volgende punten:

- De wijze waarop Inschrijver maatregelen treft om piekbelasting op te vangen. Opdrachtgever denkt hierbij onder meer aan het voeren van duidingsgesprekken in grote aantallen tegelijkertijd ten behoeve van teamsessies, zodanig dat de (overige) kwaliteit van de dienstverlening niet onder druk komt te staan;
- De wijze waarop Inschrijver de samenwerking met de andere Opdrachtnemer (adviseurs/accountmanagers) concreet vormgeeft en faciliteert;
- Op welke wijze Inschrijver onderscheid gaat maken in de uitvoering van loopbaan ontwikkeltrajecten en VWNW-trajecten;
- De wijze waarop Inschrijver innovatie, waaronder het toepassen van AI, inzet in de ontwikkeling en het aanbieden van de dienstverlening;
- De wijze waarop Inschrijver de ingezette adviseurs motiveert en hun professionele kwaliteit waarborgt.

Het antwoord wordt beoordeeld op de onderstaande punten:

- De mate waarin de beschreven inrichting van de dienstverleningsprocessen bijdragen aan het bereiken van de contractdoelen die zijn beschreven in het Beschrijvend document;
- Hoe de dienstverlening efficiënt en effectief wordt uitgevoerd (binnen de gestelde termijnen);
- De mate waarin de beschreven maatregelen concreet bijdragen aan het borgen en vergroten van de kwaliteit van de ingezette adviseurs.



Subgunningscriterium 2: Casus duidingsgesprek

Maximaal 2 A4

Maximaal 20 punten voor deel 1 en 10 punten voor deel 2.

Het duidingsgesprek is van essentieel belang voor medewerkers en dient als het vertrekpunt van hun talentontwikkeling binnen de organisatie. Een goede duiding is hierbij erg belangrijk en zorgt ervoor dat de deelnemer begrijpt over welke talenten wordt beschikt, maar ook dat medewerker gemotiveerd is om deze talenten te ontwikkelen tot sterke punten. Door een goede voorbereiding en uitvoering van het duidingsgesprek kan de loopbaanadviseur de medewerker hierin aanmoedigen en stimuleren. Ook kan als een vervolgstap een loopbaan ontwikkeltraject passend blijken.

De beoordeling bestaat uit twee onderdelen:

- Deel 1: 20 punten
- Deel 2: 10 punten

Deel 1: 20 punten

Afdeling Vergunningverlening wil aan de slag met talentgericht werken. De afdeling bestaat uit 25 medewerkers verdeeld over 3 clusters. Afdelingshoofd Farida heeft een aanvraag gedaan om over enkele maanden, op 8 oktober, de eerste sessie te hebben. Zelf heeft ze nog geen ervaring met talentgericht werken en heeft ook nog geen eigen talentenscan gedaan. Er is een intake geweest met de interne teambegeleider waarna Opdrachtnemer een aanvraag op 6 augustus voor een talentenscan en duidingsgesprek voor 25 medewerkers voor afdeling Vergunningverlening ontvangt. Opdrachtnemer gaat hiermee aan de slag.

Inschrijver gaat in de beantwoording van de casus in op de volgende punten:

- Inschrijver beschrijft de planning in tijd en laat hierin de planning van de gesprekken en de verdeling van de gesprekken zien;
- Inschrijver beschrijft op welke wijze de loopbaanadviseur de deelnemer stimuleert om voorbereid het gesprek in te gaan;
- Inschrijver beschrijft welke onderdelen minimaal deel uitmaken van het gesprek;
- Inschrijver beschrijft welke inspanning de loopbaanadviseur pleegt om de deelnemer te motiveren na het gesprek verder aan de slag te gaan met de materie en zijn talenten te ontwikkelen tot sterke punten;
- Inschrijver beschrijft op welke wijze er een terugkoppeling wordt gedaan aan de interne teambegeleider over de duidingsgesprekken.

Deel 2: 10 punten

Tijdens het duidingsgesprek komt één medewerker, Oscar, erachter dat hij geen energie krijgt van zijn werk. Daarnaast ervaart hij veel stress omdat hij thuis veel op zijn bord heeft liggen met een jong gezin terwijl hij pas gescheiden is. Alles kost nu veel energie.

Inschrijver gaat in de beantwoording van de casus in op de volgende punten:

- Inschrijver beschrijft hoe de loopbaanadviseur met deze situatie omgaat;
- Inschrijver beschrijft de eerste stap en/of advies van de loopbaanadviseur richting de medewerker (Oscar).

Stel er volgt een loopbaantraject en Oscar wordt aan de loopbaanadviseur toegewezen:

- Inschrijver beschrijft de aanpak van de loopbaanadviseur om Oscar weer met meer energie en duurzaam te (kunnen) laten werken.

Het antwoord op deel 1 en 2 wordt beoordeeld op de onderstaande punten.

- De mate waarin de aangeboden maatregelen en resultaten bijdragen aan het bereiken van de contractdoelen die zijn beschreven in het Beschrijvend document;
- De mate waarin het antwoord volledig, relevant en realistisch is;



- De mate waarin de aangeboden maatregelen en resultaten concreet en onderbouwd zijn.

Subgunningscriterium 3: Casus netwerkspecialist

Maximaal 2 A4

Maximaal 20 punten

De netwerkspecialist van Opdrachtnemer draagt zorg voor het bemiddelen van een medewerker met behulp van het netwerk van de specialist bij organisaties buiten RWS. Netwerkspecialisten kunnen aanvullend (naast een VWNW-adviseur of een loopbaanadviseur) ingezet worden bij VWNW-trajecten of complexere p-dossiers waar de oplossing zowel door de organisatie als door de medewerker wordt gezien in een andere functie buiten RWS.

Casus: netwerkspecialist

De senior-adviseur bedrijfsvoering wordt gekoppeld aan een netwerkspecialist. Deze senior is woonachtig in de regio Zuid-Limburg en wil buiten RWS aan de slag in een organisatie waar affiniteit met waterveiligheid is. Deze medewerker voldoet aan de randvoorwaarden voor een netwerkspecialist: is arbeidsmarkt klaar, heeft een goed cv en goede pitch paraat en weet in welk werkveld hij buiten RWS werkzaam wil zijn.

De netwerkspecialist van Opdrachtnemer wordt ingezet om deze persoon te gaan begeleiden naar een nieuwe structurele functie en gaat in zijn antwoord in op de volgende punten:

- Beschrijf welke stappen de netwerkspecialist gaat nemen gedurende het traject van aanvang in begeleiding tot aan structurele plaatsing;
- Beschrijf bij welke maximaal drie netwerken deze persoon onder de aandacht wordt gebracht en de wijze waarop dit plaatsvindt;
- Beschrijf welke maximaal vijf organisaties benaderd worden om deze medewerker aan te bieden en de wijze waarop dit plaatsvindt;
- Beschrijf maximaal drie alternatieve maatregelen die de netwerkspecialist kan ondernemen wanneer er (op korte termijn) geen vacature ruimte beschikbaar is.

Het antwoord wordt beoordeeld op de onderstaande punten:

- De mate waarin de beantwoording, aangeboden maatregelen en resultaten bijdragen aan het bereiken van de contractdoelen die zijn beschreven in het Beschrijvend document;
- De mate waarin het antwoord volledig, relevant en realistisch is;
- De mate waarin de beantwoording, aangeboden acties en resultaten concreet en onderbouwd zijn.