



## Bijlage 4 P1 – Beantwoording Gunningscriterium kwaliteit

**Aanbesteding: Talentontwikkeling en Duurzame Inzetbaarheid zaaknummer 31216656**  
**Perceel 1: Talentenscan en trainingen zaaknummer 31218065**

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 beoordeeld.

### Subgunningscriterium 1: Aantal talenten

#### Maximaal 10 punten

De talentenscan is een instrument dat voor medewerkers van RWS ingezet gaat worden. RWS vindt het van belang dat de talentenscan voldoende diepgang en inzicht biedt in de talenten van de medewerker en deze expliciet te benoemen. Het aantal talenten waarop de scan ingaat is daarbij van invloed op de toepasbaarheid van de talentenscan in de praktijk. RWS is daarbij van mening dat een te klein of te groot aantal talenten afbreuk kan doen aan deze toepasbaarheid. Weinig talenten leiden tot grofmazigheid in de talenten en minder onderscheidend vermogen en veel talenten geeft een fijnmazigheid die maakt dat het in de praktijk moeilijk(er) is om de talenten te kennen en te begrijpen (ook van elkaar) en er mee te werken in de praktijk. Om deze reden is een tabel opgenomen waarin een onderverdeling is vastgesteld in aantal talenten met een beoordeling in vaste waardes, waarin RWS punten toekent op basis van het aantal talenten dat in de scan wordt gehanteerd. Het minimaal aan te leveren talenten in de scan bedraagt 20. De talentenscan dient uiteraard te voldoen aan de overige randvoorwaarden zoals benoemd in de Aanbestedingsstukken.

**Het aantal talenten moet blijken uit de individuele voorbeeldtalentenrapportage van Subgunningscriterium 2 deel A. Hiervoor hoeft Inschrijver geen separaat document in te dienen.**

Aantal talenten	Aantal punten
20 - 25 talenten	5
26 - 35 talenten	10
36 - 40 talenten	5
41 talenten of meer	1



## Subgunningscriterium 2: Talentenrapportage

**Maximaal 1 A4 voor deel A en 1 A4 voor deel B, exclusief voorbeeldrapportages**  
**Maximaal 25 punten voor deel A en 15 punten voor deel B.**

De talenten die voortkomen uit de talentenscan worden uitgewerkt in een rapportage. Het is voor RWS van belang dat alle medewerkers van diverse doelgroepen dit rapport kunnen lezen en de gebruikte taal van het rapport begrijpen. Omdat RWS talentontwikkeling insteekt op een manier waarbij ervan wordt uitgegaan dat iedereen talenten heeft is het van belang een talententaal te gebruiken die dit ondersteunt. De omschrijving van de talenten dient te passen bij de positieve benadering die aansluit bij de talentontwikkeling zoals RWS dit inzet binnen de organisatie. De focus van de talententaal dient aan te sluiten bij het ontwikkelen van talenten naar sterke punten. Opdrachtgever ziet de talentenrapportage als cruciaal onderdeel en startpunt van talentontwikkeling, inclusief het benutten, door medewerker en team. Daarom overlegt de Inschrijver een realistische, geanonimiseerde voorbeeldrapportage voor een individueel rapport en een groepsrapportage en geeft in de toelichting antwoord op de hieronder genoemde punten. De beoordeling bestaat uit twee onderdelen:

- Deel A: Individuele rapportage (25 punten)
- Deel B: Groepsrapportage (15 punten)

### **Deel A - Individuele rapportage (25 punten)**

De Inschrijver levert een realistische, geanonimiseerde individuele rapportage aan en gaat in maximaal 1 A4 (exclusief anonieme individuele rapportage) in op de volgende punten:

- De mate waarin de rapportage richting geeft aan het verder ontwikkelen van de meest aanwezige talenten;
- In welke mate de rapportage concrete handvatten biedt over hoe de medewerker kan omgaan met niet of nauwelijks aanwezige talenten;
- Hoe de rapportage aantoonbaar is afgestemd op de leesbaarheid en uitlegbaarheid voor alle medewerkers, inclusief diverse doelgroepen zoals neurodiverse en laaggeletterde gebruikers;
- Op welke wijze de visueel weergegeven resultaten de inhoud ondersteunen.

Het antwoord (het A4 in samenhang met de rapportage) wordt beoordeeld op de onderstaande punten:

- De mate waarin de beantwoording concreet is onderbouwd;
- De mate van begrijpelijkheid, doelgerichtheid en toepasbaarheid voor de medewerker;
- De mate waarin de grafische vormgeving ondersteunend en verduidelikend is aan het tekstuele deel van de rapportage.

### **Deel B Groepsrapportage (15 punten)**

De Inschrijver levert een realistische, geanonimiseerde groepsrapportage aan van een groep van minimaal 20 personen en gaat in maximaal 1 A4 (exclusief anonieme groepsrapportage) in op de volgende punten:

- De wijze waarop de rapportage duiding geeft aan waar de sterke punten van de groep liggen;
- Hoe de rapportage aantoonbaar is afgestemd op de leesbaarheid en uitlegbaarheid voor alle medewerkers, inclusief diverse doelgroepen zoals neurodiverse en laaggeletterde gebruikers;
- Op welke wijze de visueel weergegeven resultaten de inhoud ondersteunen.

Het antwoord (het A4 in samenhang met de rapportage) wordt beoordeeld op de onderstaande punten:

- De mate waarin de beantwoording concreet is onderbouwd;
- De mate van begrijpelijkheid, doelgerichtheid en toepasbaarheid voor de groep.
- De mate waarin de grafische vormgeving ondersteunend en verduidelikend is aan het tekstuele deel van de rapportage.



### **Subgunningscriterium 3: Ontwerpschets van de training.**

**Maximaal 2 A4**

**Maximaal 30 punten**

De resultaten en rapportage van de talentenscan worden geduid door een adviseur van een andere Opdrachtnemer. Deze adviseur is naar verwachting nog niet bekend met de methodiek van deze talentenscan. Het is van belang dat de adviseurs op zeer korte termijn, in maximaal 6 dagdelen, bekwaam worden zodat zij de duidingsgesprekken van deze talentenscan kunnen uitvoeren en in staat zijn om de talentenscan toe te passen in het loopbaan ontwikkeltraject of VWNW-traject. Het trainen van adviseurs van een andere Opdrachtnemer vraagt andere kwaliteiten dan het trainen van eigen personeel. Daarom wil Opdrachtgever middels een ontwerpschets zien hoe deze training wordt vormgegeven.

Inschrijver gaat in zijn antwoord in op de volgende punten.

- De ontwerpschets en onderdelen van de training;
- De wijze waarop de training bijdraagt aan het 'eigen' maken van de methodiek zodat adviseurs bekwaam worden in het duidingsgesprek;
- De wijze waarop de training bijdraagt aan het toepassen en integreren van de talentenrapportage in het loopbaan ontwikkeltraject of VWNW-traject;
- De wijze waarop gedurende de gehele looptijd van de opdracht zorg wordt gedragen voor borging en professionalisering van de methodiek van de talentenscan bij de adviseur.

Het antwoord wordt beoordeeld op de onderstaande punten:

- De mate waarin de training bijdraagt aan het bekwaam maken van adviseurs voor het duiden van de talentenscan en het toepassen in loopbaan ontwikkeltraject en VWNW-traject;
- De mate waarin het antwoord volledig, relevant en realistisch is;
- De mate waarin de aangeboden methodieken, middelen en materialen en de borging concreet en onderbouwd zijn.