Bijlage K – Toelichting op de prestatiemeting

Toelichting prestatiescore:
De inschrijver dient bij inschrijving in het Prestatieplan een prestatieniveau aan. Daarnaast dient de inschrijver dit prestatieniveau aan te geven op het formulier 'Aanbieding prestatieniveau', (bijlage I van de aanbestedingsleidraad).

Het doel van deze methode is een inschrijver die een hoog prestatieniveau aanbiedt met daarbij een goede onderbouwing, een grotere kans te geven om de opdracht te verwerven dan een inschrijver met een lager aangeboden prestatieniveau en/of een minder goede onderbouwing.

Aanbieding prestatieniveau
De inschrijver biedt per thema een prestatieniveau aan. De thema's in onderstaande tabel corresponderen met de thema's in het bij het contract gevoegde CROW Better Performance formulier. Het aangeboden prestatieniveau per thema ligt op een schaal 1 tot 10 en wordt afgerond op 1 decimaal.

Thema	Toelichting thema
Deskundigheid calculatiefase	Zorgen voor de inzet van medewerkers met relevante kennis en ervaring waardoor een gestructureerde en beheersbare calculatiefase en overdracht naar de werkvoorbereidingsfase wordt gewaarborgd.
Deskundigheid werkvoorbereidingsfase	Zorgen voor de inzet van medewerkers met relevante kennis en ervaring waardoor een gestructureerde en beheersbare werkvoorbereidingsfase en overdracht naar de uitvoering wordt gewaarborgd.
Capaciteit en continuïteit	Zorgen voor duidelijke verwachtingen over borgen van continuïteit, voortgang en voorspelbaarheid .
Samenwerking en communicatie	Zorgen voor duidelijke verwachtingen over communicatie. Bijdragen aan goede samenwerking met opdrachtgever.

Prestatieplan & interview als onderbouwing aangeboden prestatieniveau:

De inschrijver dient een Prestatieplan in. In het Prestatieplan is per thema een onderbouwing opgenomen van het aangeboden prestatieniveau.

Het plan van aanpak dient volledig geanonimiseerd ingediend te worden. Dit geldt tevens voor het voorblad en de inhoudsopgave. Het gehele document dient in zwart-wit te zijn opgesteld. Het plan van aanpak bestaat uit maximaal 2 enkelzijdig bedrukte A4-pagina's, lettertype Arial, lettergrootte 10.

Bij de onderbouwing wordt de voorkeur gegeven aan een onderbouwing met data waaruit blijkt dat een vergelijkbaar prestatieniveau eerder behaald is bij vergelijkbare opdrachten. Ook beproefde werkwijzen die aantoonbaar een bepaald effect hebben kunnen gebruikt worden om het aangeboden prestatieniveau te onderbouwen.

Aanvullend op het prestatieplan wordt een interview gehouden met de geldige inschrijvers over de onderbouwing van het aangeboden prestatieniveau per thema.

Het interview duurt maximaal 60 minuten en vindt plaats met maximaal 3 personen van de inschrijver. De personen die voor de presentatie komen zijn bij voorkeur de beoogde projectleider, werkvoorbereider en uitvoerder voor de nadere overeenkomst.

Per thema kunnen de beoordelaars vragen stellen over het aangeboden prestatieniveau in relatie tot de gegeven prestatie-onderbouwing.

De uiteindelijke beoordeling van de onderbouwing wordt per thema vastgesteld door consensus tussen de beoordelaars. Hierin wordt zowel de onderbouwing van het prestatieniveau in het Prestatieplan als het interview betrokken.

Het doel van het Prestatieplan en het interview is om vast te stellen hoe realistisch het aangeboden prestatieniveau is. Daarvoor wordt de kwaliteit van de onderbouwing van het aangeboden prestatieniveau beoordeeld.

De beoordeling van de kwaliteit van de onderbouwing wordt gebaseerd op de volgende beoordelingsschaal:

1,5 (Zeer goed onderbouwd)

De inschrijver levert een zeer overtuigende en goed onderbouwde toelichting. Er is sterk bewijs uit eerdere opdrachten (bijv. data, benchmarks of referentieprojecten) en er worden beproefde werkwijzen beschreven. De aanpak is helder en gestructureerd, met een logische koppeling tussen aangeboden prestatieniveau en daadwerkelijke uitvoerbaarheid. De onderbouwing bevat specifieke maatregelen om prestaties te borgen.

1,25 (Goed onderbouwd)

De inschrijver levert een duidelijke en onderbouwde toelichting. Er is bewijs aanwezig uit eerdere projecten of methodieken die eerder succesvol zijn toegepast, maar minder gedetailleerd dan bij ‘zeer goed’. De haalbaarheid is aannemelijk en de uitleg is consistent, maar kan op sommige punten concreter.

1,0 (Matig onderbouwd)

De inschrijver geeft een globale toelichting, maar mist concrete onderbouwing. Er worden wel werkwijzen of principes genoemd, maar zonder voldoende aantoonbare resultaten of voorbeelden. De uitleg is deels speculatief en mist de overtuigingskracht om het prestatieniveau realistisch te maken.

0,5 (Niet of onvoldoende onderbouwd)

De inschrijver geeft een beperkte of onsamenhangende toelichting. Er is geen of nauwelijks bewijs uit eerdere projecten en methodieken worden niet uitgewerkt. De uitleg bevat vage of tegenstrijdige argumenten en overtuigt onvoldoende dat het prestatieniveau daadwerkelijk haalbaar is.

De score op het gunningscriterium ‘Prestatieplan wordt bepaald door per thema het aangeboden prestatieniveau te vermenigvuldigen met de beoordeling van de onderbouwing, daarna wordt de som genomen van de scores per thema (zie onderstaand voorbeeld in de tabel). De maximaal te behalen som van de scores is 10 x 1,5 x (4 thema’s) = 60

Inschrijvers die een prestatieniveau lager dan een 7 aanbieden, zullen worden uitgesloten als deelnemer van de aanbesteding.

Voorbeeld berekening:

Thema	Aanbieding prestatieniveau	Beoordeling interview	Score
Deskundigheid calculatiefase	7,5	1,5	11,25
Deskundigheid werkvoorbereidingsfase	8,0	0,5	4,00
Capaciteit en continuïteit	7,5	1,25	9,38
Samenwerking en communicatie	8,6	1,5	12,90
Gemiddelde prestatieniveau	**7,9**		
Som score			**37,53**

Het gemiddelde aangeboden prestatieniveau is het uitgangspunt voor de verrekening van de bonus/malus na opdracht op basis van het werkelijk behaalde prestatieniveau.

Beoordeling prestatie

Voor de beoordeling van het prestatieniveau tijdens de opdracht wordt gebruik gemaakt van het CROW Better Performance formulier voor werken.

Tijdens de uitvoering van de nadere opdracht wordt per project 1 keer per kwartaal een prestatiemeting uitgevoerd. De prestatiemeting vindt plaats door het toekennen van antwoorden op vragen in de prestatiemeting. Aan deze antwoorden hangen rapportcijfers, deze worden omgezet naar een cijfer op het formulier. De laatste meting per projectfase bepaalt de score, de tussentijdse evaluaties zijn vooral bedoeld om vast te stellen wat er goed gaat en wat er beter kan en om te zorgen dat de laatste meting per projectfase geen verrassing is. De score wordt gebruikt om de bonus/malus berekening te maken. De bonus/malus wordt verrekend per projectfase en gaat over de som van de betalingstermijnen in de projectfase. Een prestatiemeting (gemiddelde cijfer op een formulier) wordt afgerond op 1 decimaal.

De antwoorden bij de vragen bestaan uit vier opties, het beste antwoord staat voor het cijfer 10, het een na beste staat voor een 7, het twee na beste voor een 4 en het minst goede antwoord staat voor een 1. Bij het beoordelen wordt gekeken naar de inhoud van het meest passende antwoord en niet naar de emotie die de vertaling naar een rapportcijfer met zich mee kan brengen.

Het gemiddelde cijfer van de totale meting wordt bepaald door het gemiddelde cijfer van de onderliggende thema's (Deskundigheid calculatiefase, Deskundigheid werkvoorbereidingsfase, Capaciteit en continuïteit en Samenwerking en communicatie). Het cijfer van een thema wordt bepaald door het gemiddelde cijfer van de vragen van dat thema.

Onderdelen van de prestatiemeting die bij een beoordeling niet van toepassing zijn, worden in die beoordeling op "n.v.t." gezet.

De hoogte van het aangeboden of gerealiseerde prestatieniveau doet niets af van de verplichting om aan de eisen in de overeenkomst te voldoen.