

Konzeptaufgabe und -wertung

Titel des Vergabeverfahrens : Einzelcoaching für Führungskräfte Verfahrensnummer : AC-2026#009

1. Bewertung

Dem Angebot ist eine strukturierte Kurzbeschreibung beizufügen (Umfang maximal 2 Seiten DIN A4, Schriftgröße: 10 [Arial], Zeilenabstand: 1,0). Inhalte, die über die maximale Seitenanzahl hinausgehen, werden nicht gewertet. Das Konzept muss erkennen lassen, wie der Anbieter die Zielsetzung gem. Leistungsbeschreibung (vgl. Anlage-05) umsetzt. Darzustellen sind insbesondere:

- **Coaching-Ansatz:** Welche methodische Grundausrichtung verfolgt der Anbieter, und wie wird sichergestellt, dass die Coachings individuell, ressourcenorientiert und auf die Führungssituation der Teilnehmenden ausgerichtet sind. Darzustellen ist ferner, wie der Ansatz auf unterschiedliche Führungssituationen angepasst wird und wie die Passung zur in der Leistungsbeschreibung beschriebenen Führungshaltung gewährleistet wird.
- **Coaching-Pool:** Die Zusammensetzung des Coaching-Pools ist darzustellen. Hierzu sind die Anzahl der verfügbaren Coaches sowie deren Qualifikationen, Zertifizierungen, Führungserfahrungen und fachlichen Schwerpunkte in geeigneter Form zu beschreiben. Die Vielfalt der Erfahrungsschwerpunkte im Coaching-Pool ist hierbei erkennbar darzustellen.
- **Matching-Verfahren:** Darzustellen ist insbesondere, welche Informationen die Führungskräfte erhalten, wie die Auswahl erfolgt und wie Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Matching-Prozesses sichergestellt werden.
- **Diagnoseverfahren / Persönlichkeitsanalyse:** Zu Beginn des Coachingprozesses ist ein strukturiertes Diagnoseverfahren bzw. eine Persönlichkeitsanalyse auf Wunsch der jeweiligen Führungskraft anzubieten. Der Anbieter hat das Verfahren zu benennen und Zielsetzung, Nutzen für die Führungskräfteentwicklung sowie die fachliche bzw. wissenschaftliche Fundierung nachvollziehbar zu erläutern. Ein 360-Grad-Feedback ist hierbei nicht anzuwenden.
- **Qualitätssicherung:** Darzustellen sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Coaches, z. B. Feedback- und Reflexionsverfahren, fachlicher Austausch innerhalb des Coaching-Pools oder Supervision sowie Verfahren zum Umgang mit Qualitätsproblemen oder einem erforderlichen Coach-Wechsel.

Die Bewertung des Konzeptes erfolgt anhand des nachfolgenden Punktesystems. Insgesamt können maximal 100 Punkte erreicht werden, die gewichtet mit 50 Punkten in die Gesamtbewertung eingehen.

2. Bewertungskriterien und Punkte

1	Bewertungsskala	Punkte	Qualität und Breite des Coaching-Pools (Qualifikationen, Zertifizierungen)
1	Kriterium nicht dargestellt oder nicht nachvollziehbar	0 Pkt.	Anzahl verfügbarer Coaches im Pool
2	Sehr geringe Erfüllung, kaum konkret	6 Pkt.	Nachgewiesene Coaching-Zertifizierungen (z. B. ICF, DBVC)
3	Teilweise erfüllt, geringe Praxisnähe	12 Pkt.	Erfahrung in der Führungskräftebegleitung
4	Solide erfüllt, nachvollziehbar	18 Pkt.	Vielfalt der Erfahrungsschwerpunkte im Pool
5	Gut erfüllt, praxisnah und geeignet	24 Pkt.	
6	Sehr gut erfüllt, konkret, passgenau und überzeugend	30 Pkt.	Mögliche Gesamtpunkte
			30

2	Bewertungsskala	Punkte	Konzept des Matching-Verfahrens
1	Kriterium nicht dargestellt oder nicht nachvollziehbar	0 Pkt.	Transparenz des Auswahlprozesses für die Führungskräfte
2	Sehr geringe Erfüllung, kaum konkret	5 Pkt.	Nachvollziehbarkeit des Verfahrens
3	Teilweise erfüllt, geringe Praxisnähe	10 Pkt.	
4	Solide erfüllt, nachvollziehbar	15 Pkt.	
5	Gut erfüllt, praxisnah und geeignet	25 Pkt.	
6	Sehr gut erfüllt, konkret, passgenau und überzeugend	30 Pkt.	Mögliche Gesamtpunkte
			25

3	Bewertungsskala	Punkte	Darstellung des Coaching-Ansatzes / methodische Ausrichtung
1	Kriterium nicht dargestellt oder nicht nachvollziehbar	0 Pkt.	Klarheit und Nachvollziehbarkeit des methodischen Ansatzes
2	Sehr geringe Erfüllung, kaum konkret	5 Pkt.	Individualisierbarkeit des Coachings je Führungskraft
3	Teilweise erfüllt, geringe Praxisnähe	10 Pkt.	Passung zur coachenden Führungshaltung gem. Leistungsbeschreibung
4	Solide erfüllt, nachvollziehbar	15 Pkt.	Strukturiertes Diagnoseverfahren/Persönlichkeitsanalyse: Benennung des Verfahrens sowie nachvollziehbare Erläuterung von Zielsetzung, Nutzen und fachlich-wissenschaftlicher Fundierung; kein 360-Grad-Feedback.
5	Gut erfüllt, praxisnah und geeignet	25 Pkt.	
6	Sehr gut erfüllt, konkret, passgenau und überzeugend	30 Pkt.	Mögliche Gesamtpunkte
			25

4	Bewertungsskala	Punkte	Qualitätssicherung (z. B. Feedback, Supervision der Coaches)
1	Kriterium nicht dargestellt oder nicht nachvollziehbar	0 Pkt.	Vorhandensein von Feedback- oder Reflexionsmechanismen
2	Sehr geringe Erfüllung, kaum konkret	4 Pkt.	Supervision oder kollegialer Austausch der eingesetzten Coaches
3	Teilweise erfüllt, geringe Praxisnähe	8 Pkt.	Umgang mit Qualitätsproblemen oder Coach-Wechsel
4	Solide erfüllt, nachvollziehbar	12 Pkt.	
5	Gut erfüllt, praxisnah und geeignet	16 Pkt.	
6	Sehr gut erfüllt, konkret, passgenau und überzeugend	20 Pkt.	Mögliche Gesamtpunkte
			20

3. Mindestbedingungen

Die erreichte Gesamtpunktzahl geht in die Bewertung für das Kriterium "Qualität" ein. Für den Zuschlag kommen nur Angebote in Betracht, die in allen Kriterien mindestens je einen Punkt erreichen, sowie über alle Leistungskriterien in der Summe den Mindesterfüllungsgrad in Höhe von 50% (50 Bewertungspunkte) erreichen bzw. überschreiten. **Hierbei handelt es sich um eine zwingend einzuhaltende Mindestbedingung.** Sofern das Konzept in der Summe nicht den Mindesterfüllungsgrad erreicht bzw. überschreitet, wird das betreffende Angebot bei der Wertung nicht weiter berücksichtigt