

Allgemeiner Ablauf zum weiteren Ausschreibungsverfahren „Personalbedarfsplanung Klinikum Wolfsburg:

Alle Bieter, welche im Rahmen des Teilnahmewettbewerbs als diejenigen ermittelt werden, welche die Eignungskriterien am besten erfüllen, werden zu einer Angebotsabgabe aufgefordert.

Der Auftraggeber wird bei der Bewertung wie folgt vorgehen:

- Formelle Prüfung der eingegangenen Unterlagen
- Prüfung anhand der eingegangenen Unterlagen ob die aufgestellte Mindestpunktzahl (Qualität) erreicht wurde
- Das wirtschaftlichste Angebot wird aus den Zuschlagskriterien Preis und Qualität ermittelt

Der Auftraggeber behält sich vor, ohne das Eintreten in und das Führen von Verhandlungen auf ein Erstangebot den Zuschlag auf Grundlage der Bewertung der Angebote zu erteilen.

Die Anzahl der Verhandlungsrunden wird sich auf voraussichtlich maximal 2 beschränken.

Die Vertragsgrundlage besteht aus der Leistung gemäß Anforderungskatalog und dem ausgefüllten Preisblatt. Es wird beabsichtigt eine Bieterpräsentation, voraussichtlich in Form eines Online-Termins mit einer maximalen Dauer von 1h durchzuführen.

Bewertungskriterien zur Ausschreibung „Personalbedarfsplanung Klinikum Wolfsburg:

Auf Grundlage der Leistungsbeschreibung, sowie der definierten Bewertungsmatrix ist das Angebot zu kalkulieren.

Die Bewertung erfolgt nach folgendem Schema und kann konkret anhand der Anlage Bewertungsmatrix entnommen werden:

- 30 % Preis
 - 70 % Qualität, davon
 - 60% Qualität des eingereichten Konzeptes
 - 40% Erfahrung der durchführenden Projektmitglieder
- ➔ Anlage Bewertungsmatrix

Den Zuschlag erhält derjenige Bieter, welcher das gemäß den aufgestellten Bewertungskriterien wirtschaftlichste Angebot abgibt.

Zusammen mit dem Angebot sind die folgenden Unterlagen einzureichen:

- Angebot
- Ausgefülltes Preisblatt
- Konzept

Preis:

Der Gesamtangebotspreis ist anzugeben. Der Bieter muss in der Lage sein, die Kosten- und Honorarkalkulation näher zu erläutern. Dazu muss das Angebot zu folgenden Punkten Angaben haben:

- Zahl der kalkulierten Beratertage insgesamt, je Teammitglied und Stunden- bzw. Tagessatz
- Zahl der geplanten Präsenztermine im Klinikum Wolfsburg je Projektteammitglied

Qualität des eingereichten Konzeptes:

Das einzureichende Konzept darf maximal einen Umfang von 15-20 DIN-A4-Seiten umfassen.

Die Bewertung erfolgt anhand des vom Bieter eingereichten Konzeptes, insbesondere Anhand der folgenden Kriterien:

- Qualität der Konzeptbeschreibung (Struktur, Layout, Formalien)

- Ergebnisfeststellung und Dokumentation
- Projektorganisation (Organisation der Arbeitsabläufe / Intervalle der geplanten örtlichen Präsenz / Zusammenarbeit mit dem AG / Zusammenarbeit mit weiteren Beteiligten)
- Einschätzung der spezifischen Problemstellungen/Projektanforderungen und
- Sicherstellung der Wirksamkeit einer darauf abgestimmten Bearbeitungsmethodik
- Darstellung des Vorgehensmodells und klare Beschreibung der Beratungsleistung
- Fortschreibbarkeit der Personalbedarfsermittlung und BI-Unterstützung
- Methodenkompetenz in:
 - leistungsorientierter Personalbedarfsermittlung,
 - InEK- bzw. Refinanzierungsanalysen,
 - Produktivitäts- und Kostenbenchmarking,
 - Anhaltzahlenmethodik für indirekte Bereiche,
 - Organisations- und Prozessanalysen,
 - Entwicklung von Personalcontrolling- und Steuerungssystemen.

Vorgehensmodell

Das Klinikum Wolfsburg hat seinen Konsolidierungsprozess strukturiert, transparent und partizipativ ausgestaltet. Ziel ist es, alle wesentlichen Stakeholder und damit auch die Mitarbeitenden aktiv in den Veränderungsprozess einzubinden und eine hohe Akzeptanz der Ergebnisse sicherzustellen. An die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft werden hinsichtlich des Vorgehensmodells vergleichbare Anforderungen gestellt.

Das Vorgehensmodell muss gewährleisten, dass die verantwortlichen Leistungserbringenden sowie die relevanten Führungskräfte und Stakeholder in einem mehrstufigen und nachvollziehbaren Prozess in die Personalbedarfsermittlung eingebunden werden. Dabei ist ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Erkenntnisgewinn durch die Beteiligung der Stakeholder und dem hierfür erforderlichen Ressourcenaufwand sicherzustellen.

Die Einbindung der relevanten Stakeholder soll insbesondere dazu dienen,

- bestehende Daten- und Informationslücken zu schließen,
- die Plausibilität der Analysen und Ergebnisse zu erhöhen,
- spezifische organisatorische Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen sowie
- eine möglichst hohe Akzeptanz und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse zu erreichen.

Die Personalbedarfsermittlung ist daher transparent, nachvollziehbar und adressatengerecht zu gestalten. Die relevanten Stakeholder sind sowohl bei der Erhebung und Validierung der Datengrundlagen als auch bei der Erläuterung, Diskussion und Interpretation der Ergebnisse angemessen einzubinden.

Das Vorgehensmodell muss darüber hinaus die Erfahrungen und Kompetenzen der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft bei der Durchführung vergleichbarer Projekte im Krankenhaussektor nachvollziehbar erkennen lassen. Insbesondere ist darzustellen, wie die methodische Qualität, die Einbindung der Beteiligten sowie die Akzeptanz der Ergebnisse sichergestellt werden.

Der Bieter hat das vorgesehene Vorgehensmodell im Rahmen des Konzeptes übersichtlich und schematisch darzustellen sowie die einzelnen Projektphasen, Arbeitsschritte, Meilensteine und wesentlichen Ergebnisse nachvollziehbar zu erläutern. Darüber hinaus sind die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Stakeholder innerhalb des Projektes transparent zu beschreiben.

Ferner ist darzustellen, wie während der Personalbedarfsermittlung identifizierte organisatorische Schwachstellen und Optimierungspotenziale systematisch erfasst, bewertet und in die Ergebnisdarstellung integriert werden. Das Vorgehensmodell soll erkennen lassen, wie entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt, kommuniziert und für die weitere Organisations- und Personalentwicklung nutzbar gemacht werden können.

Die Bewertung erfolgt nach folgendem Schema:

5 Punkte Die Darstellung ist sehr schlüssig und sehr fundiert. Sie lässt ein Konzept erkennen, das eine besonders gute und effiziente Aufgabenerfüllung erwarten lässt.

4 Punkte Die Darstellung ist gut und schlüssig. Sie lässt ein Konzept erkennen, das den Bietenden in die Lage versetzt, die Anforderungen, die der Auftrag mit sich bringt, zu meistern.

3 Punkte Die Darstellung ist nachvollziehbar. Die Darstellung lässt ein Konzept erkennen, das den Bietenden, teilweise mit Modifikationen, grundsätzlich in die Lage versetzt, die Anforderungen, die der Auftrag mit sich bringt, zu erfüllen.

2 Punkte Die Darstellung ist nur teilweise nachvollziehbar. Die Darstellung lässt kein Konzept erkennen, dass sich ohne erhebliche Modifikationen bewähren wird.

1 Punkt Die Darstellung ist unzureichend. Die Darstellung lässt kein Konzept erkennen, das sich bewähren wird.

0 Punkte keine Angabe

- zu erreichende Mindestpunktzahl: 3 Punkte pro Unterkriterium

maximal zu erreichende Punktzahl: 35 Punkte

Erfahrung der durchführenden Projektmitglieder:

Die personelle Ausstattung des Projektteams muss erkennen lassen, dass eine termingerechte und qualitativ hochwertige Durchführung, auch bei parallelen Projektverpflichtungen gewährleistet sein kann.

Hierzu wurden insgesamt für insgesamt 3 Projektrollen Muss- und Wertungskriterien definiert.

Die Aufstellung der Projektmitglieder soll in übersichtlicher und strukturierter Form erfolgen, es sind hierzu insgesamt maximal 2 DIN-A4-Seiten einzureichen.

Zur Bewertung dieses Kriteriums sind seitens des Bieters für die definierten Projektrollen insgesamt 4 Personalprofile einzureichen (1x **Projektleitung**, 1x **stellv. Projektleitung** und 2x **Projektmitarbeitende**) welche insbesondere mindestens die folgenden Kriterien in strukturierter und nachvollziehbarer Weise enthalten:

- Berufliche Qualifikation
- Fachlicher Schwerpunkt
- Erfahrung mit Personalbedarfsermittlungen
- Vorgesehene Rolle im Projekt
- Berufserfahrung der geforderten Tätigkeiten im Klinikumfeld

Die eingereichten Personalprofile dürfen sich nur auf Personen beziehen, welche tatsächlich für die Projektdurchführung seitens des Auftraggebers vorgesehen sind. Ein Austausch der genannten Personen während der Projektlaufzeit ist dem Auftraggeber im Vorfeld mitzuteilen und bedarf dessen Zustimmung. Ersatzpersonen müssen mindestens über eine vergleichbare Qualifikation und Erfahrung verfügen.

Anforderungen an die **Projektleitung**:

Mindestanforderungen:

- 15 Jahre Erfahrung in der Beratung von Krankenhäusern und Durchführung von mindestens 10 Personalbedarfsermittlungen in Krankenhäusern innerhalb der letzten 10 Jahre

Bewertungskriterien:

- umfassende Kenntnisse der organisatorischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen deutscher Krankenhäuser
- Methodenkompetenz in:
 - leistungsorientierter Personalbedarfsermittlung
 - Personalbedarfsermittlung auf Basis von Anhaltszahlen und Organisationsanalysen
 - Refinanzierungsanalysen (InEK-orientierte Verfahren)
 - Produktivitäts- und Benchmarkanalysen
 - Organisations- und Prozessanalysen
- Leitung komplexer Projekte mit einer Vielzahl von Stakeholdern im Krankenhausumfeld
- Erfahrung in der Durchführung von Workshops, Interviews und Managementgesprächen auf Ebene von Geschäftsführung, ärztlicher Leitung, Pflegedirektion und Bereichsleitungen
- erfolgreiche Begleitung von Veränderungsprozessen mit hoher organisatorischer und personeller Relevanz
- Erfahrung in der Präsentation komplexer Analyseergebnisse vor Geschäftsführungen, Vorständen und Führungskräften
- Fähigkeit, Analyseergebnisse adressatengerecht aufzubereiten und nachvollziehbar zu erläutern
- Erfahrung in der Moderation von Diskussionen zu Personalbedarfen, Organisationsstrukturen und Optimierungsmaßnahmen

Anforderungen an die stellv. Projektleitung:**Mindestanforderungen:**

- 10 Jahre Erfahrung in der Beratung von Krankenhäusern und persönliche Verantwortung als Projektleiter bzw. stellvertretender Projektleiter für mindestens fünf Personalbedarfsermittlungen

Bewertungskriterien

- umfassende Kenntnisse der organisatorischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen deutscher Krankenhäuser
- Methodenkompetenz in:
 - leistungsorientierte Personalbedarfsermittlung,
 - Personalbedarfsermittlung auf Basis von Anhaltszahlen und Organisationsanalysen,
 - Refinanzierungsanalysen (InEK-orientierte Verfahren),
 - Produktivitäts- und Benchmarkanalysen,
 - Organisations- und Prozessanalysen

Anforderungen an die Projektmitarbeitenden (2 Personen):

- Mitwirkung in Personalbedarfsermittlungen in Krankenhäusern
- Mitwirkung in der Personalbedarfsermittlung nicht-leistungsbezogener Bereiche (z. B. Verwaltung, Personalwesen, IT, Einkauf, Technik oder sonstige Supportbereiche)
- wesentliche Aufgaben in der Datenerhebung, Analyse, Methodenanwendung, Ergebnisvalidierung oder Ergebnispräsentation

- Aufgaben in unterschiedlichen Krankenhausbereichen und insbesondere medizinische, pflegerische, medizinisch-technische sowie administrative und unterstützende Bereiche umfassen
- praktische Erfahrungen in der Durchführung von Interviews, Workshops, Organisationsanalysen, Datenanalysen oder Personalbedarfsberechnungen im Krankenhausumfeld

Die Bewertung erfolgt nach folgendem Schema:

5 Punkte Die Qualifikationen und Erfahrungen des eingesetzten Personals sind sehr fundiert und lassen eine besonders gute und effiziente Aufgabenerfüllung erwarten.

4 Punkte Die Qualifikationen und Erfahrungen des eingesetzten Personals sind fundiert und lassen eine gute und effiziente Aufgabenerfüllung erwarten, sowie den Anforderungen, die der Auftrag mit sich bringt, zu meistern.

3 Punkte Die Qualifikationen und Erfahrungen des eingesetzten Personals sind grundsätzlich fundiert und lassen erwarten die Anforderungen, die der Auftrag mit sich bringt, gegebenenfalls mit Modifikationen, zu erfüllen.

2 Punkte Die Qualifikationen und Erfahrungen des eingesetzten Personals sind nur teilweise fundiert und lassen eine Aufgabenerfüllung erwarten, die sich nicht ohne erhebliche Modifikationen bewähren wird.

1 Punkt Die Qualifikationen und Erfahrungen des eingesetzten Personals sind unzureichend und lassen keine Aufgabenerfüllung, die sich bewähren wird, erwarten.

0 Punkte keine Angabe

zu erreichende Mindestpunktzahl: 3 Punkte pro Projektrolle

Maximal zu erreichende Punkte: 20 Punkte