II.8 Bewertungsmatrix zur Angebotswertung

Nachfolgende Bewertungskriterien werden durch den AG an die Angebote angesetzt und mit den jeweils beschriebenen Ausprägungen bewertet. Sofern Mindestkriterien gefordert werden, sind diese gesondert gekennzeichnet.
Legende: **GP:** Gewichtungspunkte**, BP:** Bewertungspunkte**, LP:** Leistungspunkte = Bewertungspunkte * Gewichtungspunkte je Kriteriengruppe

Stufe 1: Mindestbedingungen zum Beraterprofil Lead-Consultant

1. Erfahrung Beraterprofil Lead-Consultant (vgl. Kriterium 1.1) Das Beraterprofil des Lead-Consultants weist mind. 5 Jahre relevante Erfahrung auf. Die Erfahrung gilt als relevant, wenn diese Beratung bzgl. HR Organisationsentwicklung enthält.	**Erfüllt** *Begründung:*	**Nicht erfüllt** *Begründung:*	**Ergebnis** **Erfüllt/ Nicht erfüllt**
2. Erfahrungsschwerpunkte Beraterprofil Lead-Consultant (vgl. Kriterium 1.2) Das Beraterprofil weist mind. 4 der 7 Erfahrungsschwerpunkte A–G auf: A) Abläufe umgesetzt: neue HR-Abläufe (z. B. Servicemodell, Ticketbearbeitung) in den laufenden Betrieb eines HR-Bereichs gebracht B) HR Rollen verankert: Rolleninhaber (z. B. Cluster Lead, Product Owner, HR Business Partner, Service Center Agents, ...) befähigt, bis sie die Rolle eigenständig ausfüllen C) Arbeitsweisen etabliert: Zusammenarbeit in und zwischen Teams und Gremien eingeführt und im Alltag stabilisiert (Meetings, Entscheidungen, Übergaben) D) Change durchgeführt: Change-Maßnahmen für die Beschäftigten eines HR-Bereichs nicht nur geplant, sondern durchgeführt – inkl. Führungskräfte und Betriebsrat E) Umsetzung gesteuert: Meilensteine, Prioritäten und Risiken über die gesamte Umsetzung gesteuert F) Parallel zur HR-IT-Einführung: Organisationsentwicklung während der Einführung eines HR-Systems (z. B. SAP SuccessFactors) umgesetzt G) Zusätzlicher Punkt für Umsetzung Konzern-Governance	**Erfüllt** *Begründung:*	**Nicht erfüllt** *Begründung:*	**Erfüllt/ Nicht erfüllt**
3. Referenzprojekte Lead-Consultant (vgl. Kriterium 1.3) Das Beraterprofil des Lead- Consultant beinhaltet mindestens 3 Referenzprojekte. Die Referenzprojekte weisen eine Vergleichbarkeit zu den im Auftragsgegenstand ausgeschriebenen Leistungen (siehe II.1 Anl1 Leistungsbeschreibung) bzgl. Umfang, Ähnlichkeit und Kontext auf und beziehen sich auf die Organisationsentwicklung und -veränderung eines gesamten HR Bereichs in der Rolle als Lead-Consultant.	**Erfüllt** *Begründung:*	**Nicht erfüllt** *Begründung:*	**Erfüllt/ Nicht erfüllt**
Ergebnis: Mindestbedingungen zum Beraterprofil Lead-Consultant			**Ausschluss/ Kein Ausschluss**

Stufe 2: Bewertung der Qualifikation:

Kriteriengruppe 1: Beraterprofile — LP: 900

Kriterium 1.1 **Erfahrung Beraterprofil Lead-Consultant**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das Beraterprofil des Lead-Consultants weist relevante Erfahrung auf. Die Erfahrung gilt als relevant, wenn diese Beratung bzgl. HR Organisationsentwicklung enthält.	75	3	**225**	*Das Profil weist 6 -7 Jahre relevante Erfahrung*	*Das Profil weist 8 -9 Jahre relevante Erfahrung*	*Das Profil weist 10 oder mehr Jahre relevante Erfahrung*		

Kriterium 1.2 **Erfahrungsschwerpunkte Beraterprofil Lead-Consultant**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Erfahrungsschwerpunkte A–G: A) Abläufe umgesetzt: neue HR-Abläufe (z. B. Servicemodell, Ticketbearbeitung) in den laufenden Betrieb eines HR-Bereichs gebracht B) HR Rollen verankert: Rolleninhaber (z. B. Cluster Lead, Product Owner, HR Business Partner, Service Center Agents, ...) befähigt, bis sie die Rolle eigenständig ausfüllen C) Arbeitsweisen etabliert: Zusammenarbeit in und zwischen Teams und Gremien eingeführt und im Alltag stabilisiert (Meetings, Entscheidungen, Übergaben) D) Change durchgeführt: Change-Maßnahmen für die Beschäftigten eines HR-Bereichs nicht nur geplant, sondern durchgeführt – inkl. Führungskräfte und Betriebsrat E) Umsetzung gesteuert: Meilensteine, Prioritäten und Risiken über die gesamte Umsetzung gesteuert F) Parallel zur HR-IT-Einführung: Organisationsentwicklung während der Einführung eines HR-Systems (z. B. SAP SuccessFactors) umgesetzt G) Zusätzlicher Punkt für Umsetzung Konzern-Governance	100	3	**300**	*5 Erfahrungsschwerpunkte belegt*	*6 Erfahrungsschwerpunkte belegt*	*Alle 7 Erfahrungsschwerpunkte belegt*		
Kriterium 1.3 **Referenzprojekte Lead-Consultant**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Die Referenzprojekte weisen eine Vergleichbarkeit zu den im Auftragsgegenstand ausgeschriebenen Leistungen (siehe II.1 Anl1 Leistungsbeschreibung) bzgl. Umfang, Ähnlichkeit und Kontext auf und beziehen sich auf die Organisationsentwicklung und -veränderung eines gesamten HR Bereichs in der Rolle als Lead-Consultant.	100	3	**300**	*Lead Consultant kann mehr als 3 relevante Referenzprojekte nachweisen*	*Lead Consultant kann mehr als 4 relevante Referenzprojekte nachweisen*	*Lead Consultant kann mehr als 5 relevante Referenzprojekte nachweisen*		
Kriterium 1.4 **Erfahrungsschwerpunkte Beraterprofile Consultant & Associate**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das Beraterprofil des **Consultants** beinhaltet selbstständiges Arbeiten mit Verantwortung für klar abgegrenzte Arbeitspakete, aktive Mitarbeit in Kundenprojekten und weist eine Berufserfahrung von 2–3 Jahren auf. Das Beraterprofil des **Associates** zeichnet einen Berufseinsteiger im Consulting mit Fokus auf Aufbau grundlegender Consulting-Skills und zuverlässiger Delivery unter Anleitung aus und weist eine Berufserfahrung von bis zu 2 Jahren auf. Die Beraterprofile weisen Erfahrungsschwerpunkte im Umgang mit (1) organisatorischen Schnittstellen, (2) Gremien, (3) Entscheidungslogiken und (4) moderenen Rollen (bspw. agile bzw. produktorientiere Rollen) nach.	25	3	**75**	*1 Profil mit mindestens 2 Erfahrungsschwerpunkten*	*mind. 2 Profile mit jeweils mindestens 2 Erfahrungsschwerpunkten*	*mind. 2 Profile mit jeweils allen Erfahrungsschwerpunkten*		
						Erreichte Punktzahl Beraterprofile ingesamt:	**0**	

Kriteriengruppe 2: Umsetzungskonzept

LP: 600

Kriterium 2.1 **Verständnis der Problemstellung**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das angebotene Umsetzungskonzept zeigt Verständnis der Problemstellung gem. Ziff. 1 in der Leistungsbeschreibung.	100	3	**300**	*Basisverständnis der Problemstellung erkennbar und adressiert*	*Detailliertes Verständnis der Problemstellung ersichtlich und adressiert*	*Tiefgehendes Verständnis der Problemstellung ersichtlich und adressiert*		
Kriterium 2.2 **Systematischer Change Ansatz**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das Angebot enthält strukturiertes und methodisch begründetes Vorgehen für einen Change-Ansatz.	15	3	**45**	*Strukturierter Change Ansatz vorhanden*	*Strukturierter Change Ansatz und begründetes Vorgehen vorhanden und angewendet*	*Strukturierter und wissenschaftlich/evidenzbasierter begründeter Change Ansatz vorhanden und angwendet*		

Kriterium 2.3 **Ansatz zur Projektsteuerung & Verantwortlichkeiten**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das Vorgehen ist klar strukturiert und gut ausbalanciert zwischen Co-Kreation und externer Expertise und (An-)Leitung. Verantwortlichkeiten und Rollen werden klar strukturiert.	40	3	**120**	*Es liegt eine grundlegende Struktur zur Vorgehensweise vor*	*Es liegt eine Struktur zur Vorgehensweise mit Verantwortlichkeiten vor*	*Es liegt eine klare Struktur zur Vorgehensweise mit zugeordneten Verantwortlichkeiten vor (bspw. RACI-Matrix)*		
Kriterium 2.4 **Vorgehensmodell und Projektphasen**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das angbotene Umsetzungskonzept besitzt ein Vorgehensmodell und ist in Projektphasen strukturiert.	15	3	**45**	*Vorgehensmodell ersichtlich und in Phasen strukturiert*	*Vorgehensmodell ist klar beschrieben und die Projektphasen sind klar illustriert*	*Vorhgehensmodell ist klar beschrieben und in Projektphasen mit klar definierten Meilensteinen gegeliedert*		
Kriterium 2.5 **Methodischer Ansatz**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das angebotene Umsetzungskonzept basiert auf einem begründeten methodischen Ansatz, der nachhaltig implementiert werden kann.	15	3	**45**	*Methodischer Ansatz erkennbar und Implementierungsvorgehen ersichtlich*	*Methodischer Ansatz ist begründet und eine nachhaltiges Implentierungsvorgehen ersichtlich*	*Methodischer Ansatz ist wissenschaftlich begründet und das Implemtentierungsvorgehen planerisch hinterlegt*		
Kriterium 2.6 **Risiken und Erfolgsfaktoren**	**GP**	**BP**	**GP x BP**	**1 Pkt.**	**2 Pkt.**	**3 Pkt.**	**Erreichte Punktzahl (1 - 3)**	**Begründung**
Das Umsetzungskonzept nennt Erfolgsfaktoren und Risiken zur Umsetzung.	15	3	**45**	*Umsetzungskonzept nennt Erfolgsfaktoren und Risiken*	*Umsetzungskonzept adressiert messbare Erfolgsfaktoren und Risiken*	*Umsetzungskonzept adressiert messbare Erfolgsfaktoren und Risiken mit Mitigationsvorschlägen*		
						Erreichte Punktzahl Umsetzungskonzept ingesamt:	**0**	

Gesammtsumme LP (max.)	**1500**	**Erreichte Gesamtpunktzahl LP**	**0**