



Konkurransegrunnlag Ledelsesutvikling





Table of contents

- 1 Beskrivelse av delleveransen
- 2 Tildelingskriterier



1 Beskrivelse av delleveransen

Tromsø kommune har som mål å styrke helhetlig ledelseskultur i organisasjonen i tråd med etablerte rammer og styringssignaler gjennom ledelsesutvikling av større ledergrupper. Tromsø kommune ønsker å inngå rammeavtale med leverandør som i samarbeid med organisasjonen kan skreddersy eller gi bistand i slike prosesser.

2 Tildelingskriterier

Tildelingskriterier fremgår av Merzell-portalen, www.merzell.no og må besvares meget nøye da det er disse som blir avgjørende for valg av leverandør når kvalifikasjonskriterier er godkjente.

Tildelingen skjer på bakgrunn av hvilket tilbud som er det økonomisk mest fordelaktige.

Tromsø kommune bruker en forholdsmessig evalueringsmetode

Det gis poeng for oppfyllelse av det enkelte tildelingskriterium utfra en skala på 1 til 10, hvor beste tilbud får 10 og øvrige tilbud forholdsmessig dårligere poengsum ut fra Tromsø kommunes vurdering av tilbudene. Formel: poengscore = $10 \cdot P_b / P_e$, hvor P_b er beste pris eller kvalitet, og P_e er prisen eller kvaliteten som evalueres.

Deretter blir poengsum gitt på tildelingskriteriet ganget opp med tildelingskriteriets forholdsmessige vekt og en får en poengsum.

Name	Type	Weight
1 Pris	No Response	40.0%
Tilbyder skal oppgi fast timepris for tilbudt kompetanse/personell på denne delleveransen.		
2 Gjennomføring og kompetanse	No Response	60.0%
Tromsø kommune ønsker at de ulike leverandørene samtidig gir en kort beskrivelse av hvordan de for seg å løse relevante oppdrag for Tromsø kommune.		
Tilbydere vil bli målt på tilbudt kompetanse for oppdraget (faste personer) og leverandørenes løsningsforslag. Hvilke ressurser utenom tilbudt kompetanse tilbyder har i organisasjonen som kan være med på å gjennomføre oppdrag til Tromsø kommune.		
Kompetansekrav		
◦ Relevant erfaring fra tilsvarende oppdrag med tanke på skreddersøm og gjennomføring av ledelsesutvikling og lederutvikling i større ledergrupper i større kunnskapsorganisasjoner		
◦ Solid kunnskap innenfor ledelse		



- Det forventes at bidragsyttere skaffer seg kunnskap om organisasjonens oppbygning og verdigrunnlag, relevante styringsdokumenter, målsettinger og utfordringer.