

Aufforderung zur Angebotsabgabe: Softwarelösung für

Mitarbeiteranerkennung

Inhaltsübersicht

1. Einführung und Hintergrund
2. Ziele des Projekts
3. Umfang der Arbeiten
4. Technische Anforderungen
5. Funktionale Anforderungen
6. Anforderungen an AI-Fähigkeiten
7. Anforderungen an Implementierung und Support
8. Qualifikationen des Anbieters
9. Kriterien für die Bewertung
10. Leitlinien für die Einreichung
11. Zeitleiste

1. Einleitung und Hintergrund

[Name des Unternehmens] bittet um Angebote für eine umfassende Softwarelösung zur Mitarbeiteranerkennung, um unsere Unternehmenskultur zu verbessern, die Mitarbeitermoral zu steigern und das Engagement in unserem Unternehmen zu erhöhen. Diese Ausschreibung umreißt unsere Anforderungen an ein robustes System, das die Anerkennung von Mitarbeitern auf Augenhöhe und die Anerkennung von Mitarbeitern durch das Management, das Belohnungsmanagement und die Analyse erleichtert.

1.1 Überblick über die Organisation

- Kurze Beschreibung Ihrer Firma/Organisation
- Industrie und spezifische regulatorische Anforderungen

- Größe der Organisation und Anzahl der Mitarbeiter
- Bestehende Anerkennungsprogramme oder -systeme

1.2 Projektübersicht

Die ausgewählte Lösung sollte eine moderne, benutzerfreundliche Plattform bieten, die es ermöglicht:

- Anerkennungs- und Belohnungsmanagement
- Automatisierte Erkennungsworkflows
- Mobile Zugänglichkeit
- Integration in bestehende Systeme
- Erweiterte Analysen und Berichte
- KI-gestützte Erkennungsfunktionen

2. Projektziele

2.1 Hauptziele:

- Implementierung einer zentralen Plattform für Mitarbeiteranerkennung
- Steigerung des Mitarbeiterengagements und der Mitarbeiterbindung
- Verbesserung von Produktivität und Leistung
- Verbesserung der Unternehmenskultur und der Mitarbeiterzufriedenheit
- Förderung einer besseren Zusammenarbeit und Kommunikation im Team
- Gewinnen Sie wertvolle Erkenntnisse durch Analysen und Berichte

2.2 Erfolgsmetriken:

- [Definieren Sie spezifische Metriken zur Erfolgsmessung]
- [Zielvorgaben für das Engagement der Mitarbeiter festlegen]
- [Festlegung der ROI-Erwartungen]

3. Umfang der Arbeit

3.1 Kernfunktionen:

- Einführung eines Anerkennungs- und Belohnungsmanagementsystems
- Integration in bestehende HR- und Kommunikationssysteme
- Entwicklung und Anpassung von Benutzerportalen
- Bereitstellung mobiler Anwendungen
- Ausbildung und Unterstützungsdienste

3.2 Erforderliche Komponenten:

- Einrichtung und Konfiguration der Erkennungsplattform
- Datenmigration aus bestehenden Systemen (falls zutreffend)
- Integration mit aktueller HR-Software
- Benutzerschulung und Dokumentation
- Laufende Unterstützung und Wartung

4. Technische Anforderungen

4.1 Cloud-Architektur:

- Sichere, Cloud-basierte Lösung für globale Erreichbarkeit
- Hochverfügbarkeit und Disaster-Recovery-Funktionen
- Nachgewiesene Fähigkeit zur Durchführung umfangreicher Einsätze in globalen Organisationen
- Nachweis der Systemleistung bei hoher Benutzerbelastung

4.2 Sicherheit und Konformität:

- Einhaltung des EU-US-Privacy-Shield-Rahmens
- SOC 2 und SOC 3 Zertifizierungen für Datensicherheit, Datenschutz und Vertraulichkeit
- GDPR-Konformität für Datenschutz und Privatsphäre
- CCPA-Anforderungen

- Robuste Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz von Mitarbeiterdaten
- Standards für die Datenverschlüsselung
- Mechanismen der Zugangskontrolle

4.3 Integrationsfähigkeiten:

- Offene APIs für benutzerdefinierte Integrationen in bestehende Unternehmenssysteme
- Vorgefertigte Integrationen mit:
 - Zentrale HR-Software
 - Apps für die soziale Zusammenarbeit
 - Business-Workflow-Systeme
 - HRIS-Systeme
 - Kommunikationsmittel (Slack, MS Teams)
 - Plattformen für die Projektverwaltung

- Einmalige Anmeldefunktionalität

4.4 Datenverwaltung und -analyse:

- Robuste Datenverwaltungspraktiken für den Umgang mit sensiblen Mitarbeiterinformationen
- Erweiterte Analysefunktionen
- KI-gestützte Erkenntnisse
- Prädiktive Analysetools
- Fähigkeiten zur Datenvisualisierung

4.5 Personalisierung und Markenbildung:

- Umfangreiche Anpassungsoptionen zur Anpassung an das Branding des Unternehmens

- Tools zur einfachen Konfiguration von Erkennungskriterien
- Tools zur Verwaltung von Belohnungsprogrammen
- Optionen zur Personalisierung der Schnittstelle

4.6 Zugänglichkeit:

- Einhaltung der WCAG 2.1 Richtlinien
- Multi-Geräte-Unterstützung
- Offline-Funktionen für Gebiete mit eingeschränkter Konnektivität

5. Funktionale Anforderungen

5.1 Anerkennungs- und Belohnungsmanagement

Tipp: Das Anerkennungs- und Belohnungssystem bildet den Kern Ihrer Strategie zur Mitarbeiterbindung. Achten Sie auf Flexibilität und Vielfalt bei den Belohnungsoptionen, um den unterschiedlichen Präferenzen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Überlegen Sie, wie sich das System über verschiedene Abteilungen und Standorte hinweg skalieren lässt, und achten Sie dabei auf einheitliche Anerkennungskriterien.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Peer-Anerkennung	Unterstützung für Peer-to-Peer-Anerkennungsanträge		
	Integrierte Erkennungsvorlagen		
	Erstellung individueller Erkennungsmeldungen		
Management Anerkennung	Anerkennungsinstrumente für Manager und Mitarbeiter		
	Fähigkeiten zur Teamerkennung		
	Leistungsbezogene Anerkennungsoptionen		
Belohnungsarten	Einführung eines Punktesystems		

	Geschenkkarten-Optionen		
	Digitale Ausweise		
	Bescheinigungen		
	Physische Geschenke		
	Erlebnisorientierte Belohnungen		
Soziale Merkmale	Aktivitäts-Feeds		
	Kommentar Funktionalität		
	Reaktionsmöglichkeiten		
	Funktionen zur gemeinsamen Nutzung sozialer Netzwerke		

5.2 Funktionen des Benutzerportals

Tipp: Das Benutzerportal dient als Hauptinteraktionspunkt für Mitarbeiter mit dem Anerkennungsprogramm. Legen Sie Wert auf eine intuitive Navigation und einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Funktionen und stellen Sie sicher, dass die Benutzeroberfläche zu regelmäßigem Engagement und zur Teilnahme am Programm anregt.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Mitarbeiter-Profile	Anzeige von Positionsinformationen		
	Abzeichen-Vitrine		
	Geschichte der Auszeichnung		
	Anerkennungswand		
Zugang zur Plattform	Single Sign-On Fähigkeit		
	Mobile Reaktionsfähigkeit		

	Rollenbasierte Zugriffskontrolle		
Aktivitätsmanagement	Schnittstelle für die Einreichung von Anerkennungen		
	Portal für die Einlösung von Prämien		
	Erfolgskontrolle		

5.3 Möglichkeiten der Automatisierung

Tipp: Die Automatisierung sollte die Anerkennungsprozesse rationalisieren und gleichzeitig die Authentizität wahren. Konzentrieren Sie sich auf Funktionen, die den Verwaltungsaufwand reduzieren, aber die persönliche Note bei Anerkennungsmomenten bewahren. Überlegen Sie, wie die Automatisierung sowohl routinemäßige als auch besondere Anerkennungsveranstaltungen unterstützen kann.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Ereignis-Automatisierung	Anerkennung zum Geburtstag		
	Feierlichkeiten zum Arbeitsjubiläum		
	Bestätigung des Projektabschlusses		
	Anerkennung von Leistungsmeilensteinen		
Voreingestellte Kriterien	Leistungsbezogene Auslöser		
	Leistungsschwellenwarnungen		
	Anerkennung der Zielerreichung		

Benachrichtigungssystem	E-Mail-Benachrichtigungen		
	Mobile Push-Benachrichtigungen		
	Plattform-interne Benachrichtigungen		
	Genehmigungsworkflows für Manager		

5.4 Erkennungsfunktionen in Echtzeit

Tip: Anerkennung in Echtzeit hat eine unmittelbare Wirkung und verstärkt positive Verhaltensweisen. Stellen Sie sicher, dass das System den unmittelbaren Anerkennungsbedarf bewältigen kann und gleichzeitig die Systemleistung und die Relevanz der Benachrichtigung erhalten bleibt.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Sofortige Erkennung	Zuschlagserteilung in Echtzeit		
	Sofortiger Versand von Benachrichtigungen		
	Live-Feed-Updates		
Soziale Schnittstelle	Tätigkeitsstrom		
	Interaktive Feed-Funktionen		
	Verfolgung des Engagements in Echtzeit		
Live-Updates	Dynamische Aktualisierung der Rangliste		
	Benachrichtigungen über die Errungenschaften		

	Auffrischung des Erkennungszählers		
--	------------------------------------	--	--

5.5 Gamification-Elemente

Tipp: Gamification sollte das Engagement fördern, ohne die echte Anerkennung zu überschatten. Gestalten Sie Elemente, die motivieren und gleichzeitig den Fokus auf sinnvolle Leistungen und Beiträge legen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Merkmale des Wettbewerbs	Dynamische Bestenlisten		
	Rangliste der Abteilungen		
	Herausforderungen für das Team		
Achievement-System	Digitale Ausweise		
	Leistungsniveaus		
	Meilenstein-Markierungen		
	Fortschrittsverfolgung	Ansammlung von Punkten	
	Progression des Ziels		
	Leistungsgeschichte		

5.6 Mobile Funktionen

Tipp: Die mobile Funktionalität sollte eine nahtlose Erfahrung bieten, die der Desktop-Version entspricht. Berücksichtigen Sie die Offline-Funktionen und den Bedarf an Datensynchronisation für Mitarbeiter an anderen Standorten oder im Außendienst.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Mobile Anwendungen	iOS-Anwendung		
	Android-Anwendung		

	Optimierung von Tablets		
Merkmal Parität	Einreichung von Anerkennungen		
	Einlösung der Belohnung		
	Profilverwaltung		
	Soziale Interaktionen		
Offline-Unterstützung	Daten-Caching		
	Offline-Erkennung erstellen		
	Sync-Funktionen		

5.7 Analytik und Berichterstattung

Tipp: Analysen sollten verwertbare Erkenntnisse liefern und gleichzeitig den Datenschutz wahren. Konzentrieren Sie sich auf Kennzahlen, die die Programmverbesserung vorantreiben und den ROI nachweisen, und stellen Sie gleichzeitig sicher, dass die Berichtsfunktionen die Anforderungen aller Beteiligten erfüllen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Metrisches Dashboard	Verfolgung der Erkennungshäufigkeit		
	Beteiligungsquoten		
	Metriken zum Engagement		
	ROI-Berechnungen für das Programm		
Benutzerdefinierte Berichte	Berichtsersteller		
	Geplante Berichte		
	Exportmöglichkeiten		

Trendanalyse	Erkennungsmuster		
	Trends bei der Nutzung		
	Folgenabschätzung		

5.8 Unterstützung von Mehrsprachigkeit und Mehrfachwährungen

Tipp: Globale Unterstützungsfunktionen sollten den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden und gleichzeitig die Konsistenz des Programms wahren. Berücksichtigen Sie sprachliche Nuancen und Währungsumrechnungen bei der Vergabe von Auszeichnungen und Belohnungen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Sprachliche Unterstützung	Mehrsprachige Schnittstellen		
	Verwaltung von Übersetzungen		
	Regionale Anpassung		
Handhabung von Währungen	Unterstützung mehrerer Währungen		
	Verwaltung der Wechselkurse		
	Regionale Belohnungswerte		

6. Anforderungen an die KI-Fähigkeiten

6.1 Automatisierte Erkennung

Tipp: KI-gestützte Anerkennung sollte die menschliche Interaktion ergänzen, nicht ersetzen. Suchen Sie nach Systemen, die sinnvolle Leistungen erkennen und gleichzeitig die Authentizität bei der Vergabe von Anerkennungen wahren. Überlegen Sie, wie die KI lernen und sich an die einzigartige Kultur Ihres Unternehmens anpassen kann.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen

Erkennung von Errungenschaften	Analyse der Leistungskennzahlen		
	Verarbeitung von Peer-Feedback		
	Verfolgung von Projektmeilensteinen		
Datenanalyse	Mustererkennung in der Mitarbeiterleistung		
	Bewertung des Beitrags		
	Messung der Auswirkungen		
Automatisierte Auslöser	Leistungsbezogene Benachrichtigungen		
	Meilenstein-Warnungen		
	Überwachung der Leistungsschwellen		

6.2 Personalisierte Erkennung

Tipp: Eine wirksame Personalisierung erfordert robuste Datenerfassungs- und Analysefunktionen. Stellen Sie sicher, dass das System aus früheren Interaktionen lernen kann und gleichzeitig die Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für Mitarbeiter eingehalten werden.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Präferenz-Lernen	Analyse des individuellen Erkennungsstils		
	Verfolgung der Belohnungspräferenzen		
	Anpassung des Kommunikationsstils		

Personalisierungs-Engine	Erstellung individueller Empfehlungen		
	Optimierung der Erkennungszeiten		
	Anpassung von Nachrichten		

6.3 Rückmeldung in Echtzeit

Tipp: Echtzeit-Feedback-Systeme sollten das Erkennungserlebnis verbessern, ohne dass es zu einer Ermüdung kommt. Sorgen Sie bei automatischen Erkennungsauslösern für ein Gleichgewicht zwischen Unmittelbarkeit und Relevanz.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Auslöser für Aktionen	Erkennung von Leistungsmeilensteinen		
	Anerkennung der Zielerreichung		
	Identifizierung von Verhaltensmustern		
Antwortsystem	Unmittelbares Feedback		
	Kontextabhängige Benachrichtigungen		
	Algorithmen zur adaptiven Zeitsteuerung		

6.4 Prädiktive Analytik

Tipp: Vorausschauende Funktionen sollten proaktive Erkennungsstrategien unterstützen und gleichzeitig die Privatsphäre der Mitarbeiter wahren. Konzentrieren Sie sich auf Trends und Muster, die rechtzeitige Erkennungsmöglichkeiten bieten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen

Mitarbeiteranalyse	Vorhersage von Leistungstrends		
	Risikobewertung des Engagements		
	Identifizierung von Anerkennungsmöglichkeiten		
Proaktive Warnungen	Warnungen vor Burnout-Risiken		
	Identifizierung von Erkennungslücken		
	Alarmer für Engagementmöglichkeiten		

6.5 Stimmungsanalyse

Tip: Die Analyse von Gefühlen sollte die Authentizität der Erkennung verbessern und gleichzeitig kulturelle Nuancen berücksichtigen.

Berücksichtigen Sie bei der Analyse von Erkennungsmeldungen, wie das System mit mehreren Sprachen und kulturellen Kontexten umgeht.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Analyse der Nachricht	Bewertung des Klangs		
	Überprüfung der kulturellen Sensibilität		
	Folgenabschätzung		
Optimierung der Inhalte	Vorschläge zur Verbesserung von Nachrichten		
	Verfeinerung der Sprache		
	Kulturelle Anpassung		

6.6 Verarbeitung natürlicher Sprache

Tip: NLP-Funktionen sollten die Erkennungsqualität verbessern und gleichzeitig die persönliche Authentizität erhalten. Sorgen Sie für ein Gleichgewicht zwischen automatischer Unterstützung und dem Erhalt des echten persönlichen Ausdrucks.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Inhaltliche Analyse	Erkennung von Verzerrungen		
	Bewertung der Sprachqualität		
	Verständnis des Kontextes		
Verbesserung der Nachricht	Unterstützung beim Schreiben		
	Optimierung des Klangs		
	Unterstützung mehrerer Sprachen		

6.7 Intelligente Erkennungsprogramme

Tip: KI-gesteuerte Programme sollten bestehende Anerkennungssysteme verbessern und gleichzeitig eine individuelle Anpassung ermöglichen.

Überlegen Sie, wie das System von der einzigartigen Kultur und den Werten Ihres Unternehmens lernt und sich an diese anpasst.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Datenanalyse	Verfolgung des Mitarbeiterverhaltens		
	Erkennung von Leistungsmustern		
	Analyse der Wirksamkeit des Programms		
Programm-Optimierung	Optimierung der Erkennungszeiten		
	Empfehlungen zur Vergabeart		

	Vorschläge zur Anpassung des Programms		
--	--	--	--

6.8 KI-Assistenten

Tipp: KI-Assistenten sollten die menschliche Entscheidungsfindung ergänzen und gleichzeitig die Autonomie des Managers wahren. Konzentrieren Sie sich auf Funktionen, die das menschliche Urteilsvermögen bei Erkennungsprozessen erleichtern und nicht ersetzen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Anleitung zum Prozess	Unterstützung des Erkennungsworkflows		
	Vorschläge für bewährte Praktiken		
	Tipps zur Programmnutzung		
Manager-Unterstützung	Anerkennungs-Coaching		
	Empfehlungen zum Timing		
	Instrumente zur Folgenabschätzung		
Benutzerhilfe	Hilfe bei der Erstellung von Erkennungsmerkmalen		
	Unterstützung der Programmnavigation		
	FAQ und Anleitung		

7. Anforderungen an Implementierung und Unterstützung

7.1 Implementierungsdienstleistungen:

- Projektleitung
- Konfiguration des Systems
- Migration von Daten

- Unterstützung der Integration
- Benutzerschulung

7.2 Unterstützungsdienste:

- 24/7 technische Unterstützung
- Benutzerdokumentation
- Regelmäßige Wartung
- System-Updates
- Ressourcen für die Ausbildung

7.3 Dienstgütevereinbarungen:

- Garantierte Reaktionszeit
- Zeitliche Verpflichtungen zur Auflösung
- Metriken zur Systemverfügbarkeit
- Häufigkeit der Aktualisierung

8. Qualifikationen des Anbieters

Die Anbieter sollten bereitstellen:

- Unternehmensgeschichte und Erfahrung
- Kundenreferenzen
- Nachweis der Finanzstabilität
- Dokumentation des technischen Fachwissens
- Unterstützungsmöglichkeiten
- Methodik der Umsetzung
- Ausbildungsansatz
- Fahrplan für Innovation

9. Kriterien für die Bewertung

Die Vorschläge werden nach folgenden Kriterien bewertet:

- Umfassende Lösung (15%)
- Technische Fähigkeiten (15%)
- Benutzererfahrung und Schnittstellengestaltung (10%)
- Integrationsfähigkeit (10%)
- AI-Funktionen (10%)
- Ansatz zur Umsetzung (10%)
- Unterstützungsdienste (10%)
- Belohnungsoptionen und Programmflexibilität (10%)
- Kostenstruktur und ROI-Potenzial (10%)

9.1 Bewertung des Belohnungsprogramms:

- Eine Vielzahl von Prämienoptionen verfügbar
- Flexibilität bei der Gestaltung von Prämienprogrammen
- Globale Möglichkeiten zur Erfüllung von Prämien
- Unterstützung für benutzerdefinierte Belohnungsoptionen
- Tools für die Verwaltung von Belohnungsbudgets
- Skalierbarkeit des Anerkennungsprogramms
- Optionen zur Programmanpassung

9.2 Kosten- und ROI-Bewertung:

- Gesamtbetriebskosten
- Transparenz des Preismodells
- Kosten der Durchführung
- Ausbildungskosten

- Laufende Wartungskosten
- Erwartete ROI-Metriken
- Analyse der Kosten pro Nutzer
- Funktionen mit Mehrwert
- ROI-Berechnungsmethodik
- Verfolgung von Erfolgsmetriken

10. Einreichungsrichtlinien

Die Vorschläge müssen Folgendes enthalten:

1. Zusammenfassung
2. Hintergrund des Unternehmens
3. Detaillierte Beschreibung der Lösung
4. Technische Daten
5. Durchführungsplan
6. Schulungs- und Unterstützungsplan
7. Kundenreferenzen
8. Struktur der Preisgestaltung
9. Musterberichte
10. Zeitplan des Projekts

11. Zeitleiste

- RFP-Freigabedatum: [Datum]
- Einsendeschluss: [Datum]
- Fälligkeitsdatum des Vorschlags: [Datum]
- Präsentationen des Anbieters: [Datumsbereich]
- Auswahlentscheidung: [Datum]

- Projektaufakt: [Datum]

Vorschläge einreichen bei: [Kontaktinformationen]

12. Anforderungen an das Anbieterprofil

12.1 Hintergrund des Unternehmens:

- Geschichte der Software für Mitarbeiteranerkennung
- Marktpräsenz
- Finanzielle Stabilität
- Wachstumskurve
- Geschichte der Innovation

12.2 Technische Fähigkeiten:

- Entwicklungsmethodik
- Technologie-Stapel
- Sicherheitsprotokolle
- Integrationsfähigkeit
- Skalierbarkeit der Plattform

12.3 Unterstützende Infrastruktur:

- Struktur des Unterstützungsteams
- Garantierte Reaktionszeit
- Problemlösungsprozess
- Ausbildungsmöglichkeiten
- Qualität der Dokumentation

12.4 Kundenerfolg:

- Fallstudien
- Referenzkunden

- Erfolgsmetriken
- Beispiele für die Umsetzung
- ROI-Demonstrationen