



Belastingdienst

BIJLAGE 3 bij Marktconsultatiedocument:

BIJLAGE A – Specificatie van de opdracht

Behorende bij : Rijksbrede HR werving & selectie oplossing

Datum : 23 maart 2017

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1. Doel van dit document	3
1.1. <i>Eisen en wensen</i>	3
Hoofdstuk 2. Kwaliteit	4
2.1. <i>Non functionele eisen</i>	4
2.1.1. Trainingen, handleidingen en documentatie	4
2.1.2. Techniek	4
2.1.3. Functioneel- en Applicatiebeheer	5
2.1.4. Beveiliging	5
2.1.5. Implementatie en Retransitie	7
2.1.6. Roadmap, Release strategie en Service Level Agreement	9
2.2. <i>Beveiligingsparagraaf Defensie</i>	9
2.3. <i>Functionele eisen</i>	11

Hoofdstuk 1. Doel van dit document

Dit document beschrijft de (concept) eisen die de Aanbestedende dienst stelt in het kader van de Europese aanbesteding Rijksbrede HR werving & selectie oplossing. De eisen maken integraal onderdeel uit van het Beschrijvend Document.

1.1. Eisen en wensen

De Aanbestedende dienst heeft geen voorkeur voor bepaalde Inschrijvers, noch voor bepaalde merken, types, fabricaten, herkomst e.d. Als er wordt gerefereerd aan bepaalde fabricaten, merken, typen, specifieke standaarden en dergelijke, dan dient dit te worden gelezen met de toevoeging “of daaraan gelijkwaardig”.

In de Europese aanbesteding móét aan eisen worden voldaan. Het niet voldoen aan een eis betekent uitsluiting van verdere beoordeling en wordt de Inschrijving terzijde gelegd (knock-out criterium).

Met klem wordt benadrukt dat de in dit document vermelde eisen de status concept hebben. De concept eisen worden bij deze Marktconsultatie gedeeld om een beeld te schetsen van de Dienstverlening zoals de Aanbestedende dienst die voor ogen heeft, zodat de marktpartijen de haalbaarheid van de opdracht kunnen beoordelen.

Het betreft hier uitsluitend de concept functionele en non-functionele eisen. Overige eisen maken geen onderdeel uit van het Marktconsultatiedocument.

Een belangrijk onderdeel van een Europese aanbesteding is de set aan wensen die gebruikt worden om de kwaliteit van iedere inschrijving te beoordelen. De wensen maken geen onderdeel uit van het Marktconsultatiedocument.

Indien u dit voor de Aanbestedende dienst van belang acht, kunt u eventuele opmerkingen over de concept eisen meegeven bij de beantwoording van vraag 5. Het is vervolgens aan de Aanbestedende dienst ter beoordeling wat met uw opmerkingen kan worden gedaan.

Hoofdstuk 2. Kwaliteit

2.1. Non functionele eisen

In deze paragraaf zullen alle non functionele eisen ten aanzien van de Diensten aan bod komen.

2.1.1. Trainingen, handleidingen en documentatie

EIS 1	Inschrijver is in staat en bereid om gedurende de hele levenscyclus van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing beheerderstrainingen te leveren, in welke vorm dan ook. Hieronder vallen tenminste trainingen en documentatie ten behoeve van Functioneel beheerders van Opdrachtgever.
EIS 2	Technische -en functionele documentatie, inclusief de rapportages, gezamenlijk met het technisch- en logisch datamodel van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing zijn voor Opdrachtgever continu beschikbaar. Documentatie dient beschikbaar te zijn in het Nederlands en/of Engels, bij voorkeur in het Nederlands.
EIS 3	In geval van maatwerk is Opdrachtgever eigenaar van de sourcecode.
EIS 4	Technische -en functionele documentatie dient bij nieuwe ontwikkelingen door de Opdrachtnemer bijgewerkt te worden. De Opdrachtnemer geeft bij een nieuwe versie van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing aan welke wijzigingen zijn doorgevoerd.

2.1.2. Techniek

EIS 5	Voor de Gebruiker dient de Rijksbrede werving & selectie oplossing een 'zero-client footprint' te hebben, dat wil zeggen volledige toegang via de browser. Gebruik van clientsoftware, plug-ins en/of dongels zijn niet toegestaan.
EIS 6	Inschrijver biedt Opdrachtgever de mogelijkheid om (delen van) de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing kosteloos te testen waarbij pas na Acceptatie door Opdrachtgever overgegaan wordt naar productie.
EIS 7	De eindgebruikerinterface dient in de Nederlandse taal te zijn.
EIS 8	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient geschikt te zijn voor alle Deelnemers en schaalbaar te zijn naar minimaal : <ul style="list-style-type: none">• 300.000 Kandidaten/sollicitanten;• 240.000 sollicitaties per jaar;• 1.000 Gebruikers.

EIS 9	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient, voor de eindgebruiker, onafhankelijk van plaats, tijd, apparaat en browser te gebruiken zijn en dient beschikbaar te zijn op desktops, laptops, tablets en smartphones die voorzien zijn van de meest recente beveiligingsupdates van zowel het besturingssysteem als de browser.
EIS 10	De volgende gangbare besturingssystemen worden tenminste ondersteund: <ul style="list-style-type: none"> • Desktops & Laptops: OSX/macOS, Windows, Linux; • Tablets & Smartphones: Android, IOS, Blackberry, Windows.
EIS 11	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient door Gebruikers te gebruiken zijn middels de meest gangbare, laatste en voorlaatste browserversies (tenminste Internet Explorer, Chrome, Firefox, Safari, Edge). Onder gangbaar wordt hier verstaan minimaal 5% marktaandeel.
EIS 12	De Rijksbrede werving & selectie oplossing heeft een modulair karakter.

2.1.3. Functioneel- en Applicatiebeheer

EIS 13	De Rijksbrede werving & selectie oplossing dient een role -en attribute based access control concept te ondersteunen.
EIS 14	De Rijksbrede werving & selectie oplossing genereert minimaal een rapportage met actuele Gebruikers en autorisaties.
EIS 15	De Functioneel beheerder kan (role based) autorisaties toekennen en beheren.
EIS 16	Mutaties in data en het gebruik van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient te worden gelogd
EIS 17	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing biedt Opdrachtgever de mogelijkheid om termijnen/signalerings en doorlooptijden te kunnen instellen, aanzetten, aanpassen, uitzetten en toevoegen met betrekking tot werving & selectie trajecten (configureerbaarheid).
EIS 18	De Inschrijver heeft een helpdesk, Nederlands of Engels sprekend voor het afhandelen van Calls.
EIS 19	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing is in te richten en te beheren door de Opdrachtgever en andere partijen dan Opdrachtnemer.
EIS 20	Wanneer Gegevens uit een andere gegevensbron in de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing komen, worden deze gevalideerd tegen dezelfde controles die bij invoer via de gebruikersinterface worden toegepast, bijvoorbeeld door toepassing van een API.

2.1.4. Beveiliging

EIS 21	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient te voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Rijksdienst 2012.
EIS 22	De Inschrijver voldoet aan de norm ISO 27001, SOC II of een minstens gelijkwaardige norm en toont dit jaarlijks aan door middel van een audit dat door een onafhankelijk en algemeen erkend bureau wordt uitgevoerd. De resultaten van de audits worden gedeeld met een door de Belastingdienst aangewezen Security Officer. De organisatie(s) die de ICT-voorzieningen van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing levert en beheert, de datacentra, zijn ISO 27001, SOC II of gelijkwaardig gecertificeerd.
EIS 23	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing voldoet aan de ICT-Beveiligingsrichtlijnen voor Webapplicaties van het Nationaal Cyber Security Centrum.
EIS 24	Inschrijver conformeert zich aan eisen omtrent wet en regelgeving, wettelijke bewaartermijnen, signaleringen, archivering, anonimisering, vernietiging van (zoals dossier/documenten/emails/login) persoons Gegevens. Zowel in bulk als per Dossier.
EIS 25	Opdrachtnemer toont jaarlijks in de vorm van een formele audit-verklaring van een door de Opdrachtgever erkende/geaccepteerde onafhankelijke partij aan, de opzet, het bestaan en de werking van een passend stelsel van beveiligingsmaatregelen ten aanzien van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing.
EIS 26	Opdrachtgever heeft het recht om ad hoc een audit te laten voeren bij de Opdrachtnemer. Opdrachtnemer moet volledige medewerking verlenen.
EIS 27	Het profiel van de Kandidaat is bereikbaar na autorisatie en authenticatie. Elke Gebruiker van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing verkrijgt een unieke gebruikersidentificatie.
EIS 28	Gegevens waarmee in de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing wordt gewerkt, kunnen versleuteld opgeslagen en getransporteerd worden.
EIS 29	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing voldoet gedurende de gehele looptijd van de Overeenkomst aan de vigerende wet- en regelgeving inzake bescherming (persoons)Gegevens en beveiliging waaronder webrichtlijnen (beveiligingsrichtlijnen voor webapplicaties) en OWASP.
EIS 30	De inschrijver levert de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing als één integraal werkende oplossing. Als de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing bestaat uit deelapplicaties dan is de integratie van deze oplossingen de verantwoordelijkheid van de Inschrijver.
EIS 31	De Gegevens van Opdrachtgever zijn gescheiden van de Gegevens van overige afnemers van de diensten van Opdrachtnemer.
EIS 32	Geef aan op welke wijze de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid, integriteit en onweerlegbaarheid van gegevens van opdrachtgever gedurende de gehele data lifecycle (maken, gebruiken,

	transmissie, verwerking, opslag, archivering en vernietiging) in de oplossing gewaarborgd blijft op het overeengekomen beveiligingsniveau. Het betreft hier risicoklasse 2 (eenvoudige verwerking van bijzondere persoonsgegevens).
EIS 33	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing wordt volcontinue gemonitord op beveiligingsaspecten, capaciteit, Performance en Beschikbaarheid. Afwijkingen worden gerapporteerd aan de Opdrachtgever. De wijze van monitoring en rapportage en de waardes waarbij rapportage plaatsvindt worden beschreven in de SLA van Opdrachtnemer.
EIS 34	De Inschrijver heeft een procedure voor het melden van datalekken. (Sinds 1 januari 2016 geldt de meldplicht datalekken. Deze meldplicht houdt in dat organisaties (zowel bedrijven als overheden) direct een melding moeten doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens zodra zij een ernstig datalek hebben).
EIS 35	Opdrachtnemer laat minimaal een keer per jaar een A&P-test (Attack & Penetration) uitvoeren door een onafhankelijke door Opdrachtgever erkend/geaccepteerde partij om de beveiliging te testen. Daarnaast wordt na een grote aanpassing een A&P- test uitgevoerd.
EIS 36	De Security Officer van Opdrachtgever wordt door Opdrachtnemer op de hoogte gebracht van de resultaten van iedere A&P-test. Afwijkingen worden gerapporteerd door Opdrachtnemer.
EIS 37	Er mogen geen Diensten in productie staan, waar security-bevindingen aanwezig zijn, die door het bureau dat de test uitvoert, zijn geclassificeerd als CRITICAL of HOOG. Als Opdrachtgever (al dan niet na een uitgevoerde A&P test) constateert dat dit het geval is, heeft de Security Officer van Opdrachtgever de bevoegdheid om opdracht te geven de toegang tot de oplossing per direct (tijdelijk) te blokkeren. Het weer toegankelijk maken van de oplossing mag alleen na toestemming van de Security Officer van de Opdrachtgever

2.1.5. Implementatie en Retransitie

Voor de Implementatiefase maakt de Inschrijver op basis van resultaatverplichting een Plan van Aanpak (implementatieplan). Het implementatieplan zal betrekking hebben op de inrichting en de nazorg van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing bij Zekere deelnemer Defensie. Na Acceptatie van de Implementatie door de Zekere deelnemer Defensie zal de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing live gaan en in de gebruiksfase terecht komen.

Tijdens de eerste drie maanden van de gebruiksfase wordt voorzien dat Opdrachtnemer nazorg zal moeten leveren op de door hem ingerichte Rijksbrede HR werving & selectie oplossing. Dit maakt integraal onderdeel uit van de Implementatie. Nadat de nazorgperiode ten einde is wordt van de Opdrachtnemer tijdens de gebruiksfase verwacht dat hij op afroep Additionele Diensten levert. De gebruiksfase loopt totdat de Opdrachtgever overgaat tot beëindiging van de Overeenkomst.

Tijdens de Implementatie van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing bij Defensie wordt door Opdrachtnemer de succesvolle wijze van implementeren vastgelegd in een plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers'. Dit plan dient te worden goedgekeurd door Opdrachtgever. Als een Deelnemer gebruik gaat maken van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dan vindt de Implementatie plaats conform het plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers'. De eerste stap in de Implementatie van een Deelnemer is een inventarisatie van de omstandigheden bij de Deelnemer. Op basis hiervan wordt het plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers' afgerond en voor akkoord door Opdrachtgever en Deelnemer aangeboden. Tijdens het opstellen van het plan van aanpak en de inventarisatie is er intensief overleg tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever.

Het uitbreiden van de opdracht vindt plaats onder dezelfde voorwaarden waaronder de Overeenkomst tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer is afgesloten en de overeengekomen Vergoedingen. De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient geschikt te zijn voor het extra gebruik in overeenstemming met de functionele- en non-functionele eisen, met name mag de uitbreiding niet ten koste gaan van de Performance.

Tijdens de exitfase levert Opdrachtnemer op afroep Additionele Diensten bij een mogelijke Retransitie.

EIS 38	Inschrijver levert bij Inschrijving een Plan van Aanpak voor de Implementatie van Zekere deelnemer Defensie. De datum voor het in gebruik nemen van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing bij Defensie is 1 januari 2018.
--------	---

EIS 39	Opdrachtnemer heeft een resultaatverplichting voor de uitvoering van de Implementatie bij Defensie conform het Plan van Aanpak. Opdrachtnemer gaat hiervoor een Fixed Price verplichting aan.
--------	---

EIS 40	Tijdens de Implementatie van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing bij Defensie wordt door Opdrachtnemer de succesvolle wijze van implementeren vastgelegd in een plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers'. Dit plan dient te worden goedgekeurd door Opdrachtgever. Als een Deelnemer gebruik gaat maken van de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dan vindt de Implementatie plaats conform het plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers'. De eerste stap in de Implementatie van een Deelnemer is een inventarisatie van de omstandigheden bij de Deelnemer. Op basis hiervan wordt het plan van aanpak 'Implementatie Deelnemers' afgerond en voor akkoord door Opdrachtgever en Deelnemer aangeboden. Tijdens het opstellen van het plan van aanpak en de inventarisatie is er intensief overleg tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever.
--------	---

EIS 41	Bij beëindiging van de Overeenkomst tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer is een ordentelijke overgang van Opdrachtnemer naar de nieuwe dienstverlener gewenst om de continuïteit van de Diensten te borgen. Opdrachtnemer is verplicht haar volledige medewerking te verlenen aan een zo soepel mogelijke overdracht. Inschrijver dient deze Retransitie uit te werken in een Exitplan en in te dienen bij Inschrijving.
--------	---

EIS 42	De Inschrijver stelt samen met Opdrachtgever eenn bewerkersovereenkomst/verwerkersovereenkomst op. (Overeenkomst tussen verantwoordelijke en bewerker/verwerker, waarin wordt vastgelegd hoe de bewerker met de persoonsgegevens moet omgaan.)
--------	---

2.1.6. Roadmap, Release strategie en Service Level Agreement

De Aanbestedende dienst sluit met de Inschrijver een Service Level Agreement (SLA) af aangaande de te leveren Diensten voor alle fasen van de levenscyclus.

De SLA is onderdeel van het instrumentarium waarmee de Aanbestedende dienst in staat is de kwaliteit van IT-voorzieningen te beheersen. De SLA beschrijft zowel de functionele- als de beheersmatige diensten die worden geleverd, onder vermelding van de daarvoor afgesproken kwaliteit- en serviceniveaus.

De concept SLA die door Inschrijver bij Inschrijving wordt overlegd zal na gunning in overleg tussen de Opdrachtgever en Opdrachtnemer worden aangepast en vastgesteld. Na vaststelling van de Versie 1.0 zal deze periodiek worden onderhouden als er wijzigingen in de SLA optreden. De versienummering geeft aan welke SLA de laatste versie is. De SLA zal gebaseerd zijn op de Overeenkomst, het Beschrijvend Document en de Inschrijving.

EIS 43	Inschrijver overlegt bij Inschrijving een Service Level Agreement en garandeert dat de Service Levels van de door haar aangeboden Diensten minimaal voldoen aan de Service Levels zoals beschreven in Bijlage B van het Beschrijvend Document..
--------	---

EIS 44	<p>Inschrijver heeft een release strategie waar minimaal de volgende aspecten in zijn opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie & vorm • Planning, frequentie en uitstel mogelijkheden • Inspraak en vrijblijvendheid • Testmogelijkheden • Ondersteuning & Begeleiding.
--------	--

EIS 45	Het Systeem ondersteunt Unicode/UTF8 tekenset.
--------	--

2.2. Beveiligingsparagraaf Defensie

Indien bedrijven een opdracht uitvoeren voor het ministerie van Defensie, waarbij sprake is van uitwisseling van Bijzondere Informatie, dan moeten zij voldoen aan bepaalde beveiligingseisen. Deze eisen staan beschreven in de Algemene Beveiligingseisen voor Defensieopdrachten (ABDO). In de ABDO staat het volgende vermeld: (1) alle regelingen, (2) algemene beveiligingseisen. (3) betrouwbaarheidseisen en (4) diverse Instructies DBB voor een Defensieopdracht.

Informatie is in deze beveiligingseisen ruim opgevat. Het is kennis die in welke vorm dan ook kan worden overgedragen. Dit kunnen IT-middelen zijn, documenten, communicatieapparatuur, infrastructuur of wapensystemen.

Ten aanzien van de beveiliging geldt het volgende:

- De ABDO is voor deze overeenkomst van toepassing.
- Ten aanzien van het bedrijf en het management van de inschrijver vindt administratieve naslag plaats in het kader van de ABDO.
- De merking van de gegevens (verwerken-transport-opslag) is in ieder geval Personeelsvertrouwelijk en dient conform Departementaal Vertrouwelijk door Opdrachtnemer behandeld te worden.
- Opdrachtnemer dient v.w.b. de gegevensbeveiliging te voldoen aan de ABDO, bijlage A & B, niveau Departementaal Vertrouwelijk.
- Alle werknemers van Opdrachtnemer die lees- en schrijfrechten hebben op de database met gegevens zijn in het bezit van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- Systeembeheerders bij Opdrachtnemer, die het beheer voeren over de dedicated databases met (defensie-) gegevens, worden gezien het schadescenario door de Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst (MIVD) gescreend op C-niveau.
- Opdrachtnemer dient een configuratiemodel op te stellen zodat duidelijk wordt, hoe en waar bij Opdrachtnemer de gegevens fysiek verwerkt en opgeslagen worden.
- Er dient door Opdrachtnemer een datamodel opgesteld te worden, zodat duidelijk wordt welke gegevens (bestanden) tussen Defensie en de Opdrachtnemer worden uitgewisseld, inclusief de noodzakelijke koppelingen. Daarnaast geeft het model inzicht in welke gegevens direct (bijv. via een web-applicatie) tussen de Defensiemedewerkers en de Opdrachtnemer worden uitgewisseld.
- V.w.b. de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) vallen de gegevens in risicoklasse II. Gevolg hiervan is dat de Opdrachtnemer voldoet aan de gerelateerde (WBP-) normenset, beschreven in de WBP-studie AV-23 (bijlage 10).
- De koppelingen tussen Defensie en de Opdrachtnemer voldoen aan het Defensie Beveiligings Beleid (DBB). De gerelateerde beveiligingsnormen staan in de desbetreffende Instructie DBB D/401 (Koppelingen met defensienetwerken) beschreven. Het beveiligingsniveau is Departementaal Vertrouwelijk.
- Het gegevenstransport tussen Defensie en Opdrachtnemer is versleuteld.
- Bij Opdrachtnemer worden de (defensie)gegevens logisch gescheiden van andere gegevens opgeslagen.
- Alle gegevens in bezit van Opdrachtnemer blijven op Nederlands

grondgebied.

- Zodra gegevens over defensie of defensiepersoneel niet meer ten behoeve van de opdracht bij Opdrachtnemer hoeven te zijn, worden die gegevens aan defensie geretourneerd of gewist (e.e.a. in overleg). Na overhandiging of wissen met een geëigend middel blijven geen kopieën achter bij Opdrachtgever.
- De normen die betrekking hebben op Opdrachtnemer gelden ook voor derde partijen, die door Opdrachtnemer zijn ingeschakeld.
- Beveiligingsonderwerpen als backups, laptops, USB-sticks enz. zijn in de ABDO-bijlagen beschreven.
- Bij de Opdrachtnemer is een dedicated beveiligingsfunctionaris aangewezen, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de ABDO en de implementatie van de overeengekomen beveiligingsnormenset.
- De exacte beveiligingsnormen- en -maatregelen set wordt in overleg tussen Defensie (Opdrachtgever en MIVD/BIV) en Opdrachtnemer aan de hand van het configuratie- en datamodel bepaald.
- De projectleider van Opdrachtnemer draagt zorg voor de implementatie van bovengenoemde eisen.
- De Vraag en Aanbod Management (VAM-)organisatie draagt er zorg voor dat er gedurende looptijd van het contract aan de eisen voldaan blijft worden.

2.3. Functionele eisen

De functionele eisen voor werving & selectie zijn afgeleid van de volgende bedrijfsfuncties:

- a) Vastleggen Personele behoefte
- b) Communiceren (dit heeft overlap met Arbeidsmarktcommunicatie)
- c) Verzamelen en beheren profiel kandidaten
- d) Matchen
- e) Publiceren van vacature(s)
- f) Solliciteren
- g) Selecteren
- h) Plannen
- i) Aanstelling voorbereiden
- j) Monitoren

In deze paragraaf zullen diverse functionaliteiten aan bod komen die voor alle bedrijfsfuncties van toepassing zijn.

De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing biedt de mogelijkheid om in-, door- en uitstroom van volgens een dynamische workflow plaats te laten vinden. Hiermee wordt bedoeld dat afhankelijk van de uitkomst van een activiteit een volgende stap in het proces volgt.

EIS 46	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing biedt de mogelijkheid om activiteiten in het proces af te dwingen.
--------	--

EIS 47	Voor het vastleggen van de Personele behoefte dienen relevante Gegevens vastgelegd te kunnen worden. Dit omvat tenminste de volgende Gegevens: <ul style="list-style-type: none">• Organisatie en contactpersoon;• Functieomschrijving;• Aantal arbeidsplaatsen (individueel en bulk);• Gewenste startdatum.
--------	---

EIS 48	Op basis van activiteiten in een workflow dient de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing automatisch berichten te kunnen genereren.
--------	--

EIS 49	De Gebruiker dient vanuit de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing berichten te kunnen versturen.
--------	--

EIS 50	Voor elke Kandidaat/sollicitant dient een afgeschermd profiel in de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing aangemaakt te kunnen worden.
--------	---

EIS 51	Het is mogelijk om vanuit de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing Gegevens van een Kandidaat te matchen met een of meerdere vastgelegde personele behoeftes, vacatures en/of functie omschrijvingen en vice versa.
--------	--

EIS 52	De vacature dient op verschillende media zowel tegelijkertijd als volgordeijk gepubliceerd te kunnen worden.
--------	--

EIS 53	Solliciteren gebeurt volledig digitaal, de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing dient dit te ondersteunen.
--------	--

EIS 54	De processtappen van selectie dienen door Opdrachtgever flexibel ingericht te kunnen worden.
--------	--

EIS 55	Het plannen van activiteiten, mensen en middelen dient vanuit de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing mogelijk te zijn.
--------	---

EIS 56	Per Deelnemer dient bepaald te kunnen worden welke Gegevens vanuit de Rijksbrede HR werving & selectie oplossing aangeboden dienen te worden aan de verschillende aanstellingsprocessen.
--------	--

EIS 57	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing biedt de mogelijkheid om rapporten te genereren op de in de database beschikbare velden
--------	---

EIS 58	De Rijksbrede HR werving & selectie oplossing biedt realtime inzage in alle taken die gekoppeld zijn aan Gebruikers.
--------	--

CONCEPT