

**Vraagspecificatie**

**ten behoeve van**

**Selectie- ontwikkeling- en loopbaantools**

Aanbesteding	Landelijk - Selectie- ontwikkeling- en loopbaantools
TN-kenmerk	193176
Versie	1.0
Datum	31-8-2018
Status	Definitief
Eigenaar	Procurement

## Inhoudsopgave

1	Achtergrond en doelstelling .....	3
1.1	Aanleiding .....	3
1.2	Doel .....	3
1.3	Aansluiting bij strategie ProRail.....	3
1.3.1	Career Development Center .....	4
1.3.2	Management Development .....	4
1.3.3	Facts .....	4
2	De opdracht .....	5
2.1	Werkpakketten .....	5
2.2	Veranderende omgeving.....	6
2.2	Marktconsultatie.....	6
3	Eisen met betrekking tot de dienstverlening .....	8
4	Wensen met betrekking tot de dienstverlening .....	11
Bijlage I:	Prestatie- en ontwikkelcultuur .....	12
Bijlage II:	Leiderschapsprofiel.....	13
Bijlage III:	Functiehuis ProRail.....	14
Bijlage IV:	Verwerkersovereenkomst .....	15
Bijlage V:	Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer .....	16
Bijlage VI:	Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services .....	17

# 1 Achtergrond en doelstelling

## 1.1 Aanleiding

Opdrachtgever maakt al jaren gebruik van (e-)assessments voor het toetsen van geschiktheid en match van (toekomstige) medewerkers voor vacatures binnen de organisatie. Bovendien biedt opdrachtgever zittende medewerkers tools om mogelijkheden tot interne mobiliteit en groei te toetsen en te bevorderen. Ook in de komende nieuwe contractperiode zal dit het geval zijn. De huidige overeenkomst eindigt van rechtswege op 5 december 2018.

## 1.2 Doel

Het doel is het sluiten van Raamovereenkomst(en) met een partij, die kan voorzien in het leveren van live assessments, e-assessments, loopbaantesten en loopbaanscans, die worden ingezet als:

1. Selectie tool
2. Ontwikkeltool
3. Loopbaantool

Zodanig dat wij als organisatie vanuit niet alleen in staat zijn om de juiste mensen binnen te halen (cultural fit), maar ook een omgeving kunnen bieden die persoonlijke & professionele ontwikkeling én duurzame inzetbaarheid proactief kan faciliteren om tot optimale inzetbaarheid te kunnen komen. HRM faciliteert en adviseert de bedrijfseenheden in deze.

## 1.3 Aansluiting bij strategie ProRail

De afgelopen jaren is de afdeling HRM binnen ProRail steeds meer één centrale afdeling geworden. Automatisering van basisprocessen en de komst van één HR services loket hebben er toe geleid dat de basis personeelsdiensten goed op orde zijn. Medewerkers kennen het loket en weten het te waarderen. De ambitie voor de komende jaren focust zich op het verder vormgeven van HR als gesprekspartner en loket voor de bedrijfseenheden voor complexere management vraagstukken. ProRail hecht waarde aan een organisatie van medewerkers die inhoud kan geven aan de strategie 'Verbindt, Verbetert, Verduurzaamt' (toelichting onderaan pagina). Wij verbinden mensen, willen de mobiliteit nog verder verbeteren en bijdragen aan een duurzame samenleving. Vanuit HR ondersteunen wij deze strategie o.a. met de volgende thema's:

- Het stimuleren van een prestatie en ontwikkelcultuur (zie Bijlage I)
- Meer diversiteit en inclusiviteit
- Verbinding met de arbeidsmarkt
- Introductie van het nieuwe leiderschapsprofiel (zie Bijlage II)

Bij het oppakken van deze strategische HR vragen wil de afdeling HRM het lijnmanagement en medewerkers (nog) beter kunnen ondersteunen. Dit doet de afdeling HRM met HR diensten op het vlak van recruitment & introductie, performance & beloning, opleiding, organisatieontwikkeling, HR basisdiensten, loopbaan & mobiliteit, verzuim & functioneren, personeelsplanning en MD/ leiderschap. Bij de ondersteuning van het lijnmanagement worden tevens assessments, ontwikkel- en loopbaantools, ingezet. Over het gebruik en de meerwaarde van deze tools adviseren de subafdelingen Career Development Center en Management Development.

### Verbindt Verbetert Verduurzaamt

ProRail is verantwoordelijk voor het spoorwegnet van Nederland. Samen met vervoerders zetten wij ons 24/7 in om reizigers en goederen veilig en op tijd op hun bestemming te laten komen. We willen het spoornetwerk veiliger, betrouwbaarder, punctueler en duurzamer maken en werken daar dagelijks aan. Dat doen we altijd met aandacht voor onze invloed op het milieu en de samenleving. Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk om de juiste mensen op de juiste positie opgesteld te hebben nu en in de toekomst.

Assessments helpen ProRail in dit proces om de juiste mensen te kunnen selecteren bij instroom en doorstroom in de organisatie. Om te komen tot een kwalitatief juiste keuze, laten de organisatie (recruitment, MD, loopbaanadviseurs en lijnmanagement) zich in dit proces ondersteunen door gebruik te maken van voorspellende tools zoals e-assessments, live assessments en andere tools. De assessments die wij hiervoor gebruiken zijn hoofdzakelijk gericht op het toetsen van het IQ (capaciteiten) en EQ (competenties) in relatie tot de functie.

### 1.3.1 Career Development Center

Een subafdeling van de afdeling HRM is het Career Development Center, bestaande uit de volgende eenheden:

- Recruitment
- Loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid
- Leren en Ontwikkelen
- Caseregie (inzetbaarheid en verzuim)

**Recruitment** is o.a. verantwoordelijk voor het werving & selectieproces voor functies binnen ProRail. De recruiter is de regisseur van het gehele werving & selectietraject. Zij adviseert leidinggevendenden aangaande het opstellen van de wervingstekst (capaciteiten en competenties), het wervingsproces, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en adviseren over arbeidsvoorwaarden. De vacatures worden in eerste instantie intern gepubliceerd. Als dit geen geschikte kandidaten oplevert, wordt de vacature extern geplaatst. Advies vanuit recruitment luidt om standaard een e-assessment in te zetten voorafgaand aan het eerste gesprek voor de functies tot en met schaal 9. Voor functies in schaal 10 en hoger of voor leidinggevende posities wordt geadviseerd een live assessment in te zetten. Dit kan zijn als selectietool of als ontwikkeltool. Deze posities worden samen met Management Development opgepakt. Laatste is hierin leidend. De recruiter maakt een selectie van cv's en bewaakt het totale recruitmentproces. De recruiter maakt de optimale match tussen de vacature en de aangeboden kandidaten in samenspraak met het lijnmanagement. HR services verzorgt de administratieve afwikkeling.

**Loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid** biedt loopbaanbegeleiding aan medewerkers van ProRail, die op zoek zijn naar een (andere) baan, zich door willen ontwikkelen naar een volgende stap in hun loopbaan of huidige functie, of veranderingen zoeken in het huidige werk. De loopbaanbegeleiding heeft tot doel, dat de medewerkers vanuit hun eigen kracht regie nemen over hun loopbaan, zodat zij nu en op termijn op de voor hen én de organisatie juiste plek zitten of er naar bewegen. Wij faciliteren deze ontwikkelingen door gebruikmaking van ontwikkelassessments, loopbaantesten en -scans. Ontwikkelassessments en loopbaantesten worden aangevraagd, terwijl loopbaanscans voor alle medewerkers van ProRail onbeperkt toegankelijk zijn. De onderdelen Leren en ontwikkelen (L&O) en caseregie maken ook gebruik van (ontwikkelassessments) en teamassessments.

### 1.3.2 Management Development

Binnen het expertcenter van HRM is Management Development verantwoordelijk voor de ontwikkeling, versterking en optimale inzet en doorstroom van leiders en het management talent binnen de organisatie. Hierbij wordt frequent gebruik gemaakt van live assessments om het potentieel en mogelijke vervolgstappen beter in beeld te brengen. Zodat we in staat worden gesteld iemand gericht te begeleiden in zijn ontwikkeling en loopbaan. Enerzijds kunnen assessments nodig zijn om zittende leiders te laten verbreden en om meer zicht te krijgen op mogelijkheden. Anderzijds kan het gaan om potentieel inschatting voor een verticale stap.

### 1.3.3 Facts

Het afgelopen jaar heeft ProRail 600 vaste en tijdelijke posities binnen de organisatie ingevuld. Dit zijn zowel vervangingsvragen als nieuwe functies. 33 % van de vacatures is ingevuld via interne mobiliteit en 67 % is ingevuld met externe medewerkers. Bij ProRail kennen we 11 functieschalen plus de Individuele Arbeidsovereenkomsten (IAO) en ruim 75 profielen. (zie Bijlage III functiehuis). Bij een interne procedure (interne werving) streeft ProRail naar een doorlooptijd 30 dagen. Voor een externe procedure geldt een doorlooptijd van 60 dagen. De doorlooptijd is gemeten vanaf het moment van intake van vacature tot de overeenstemming tot benoeming van de kandidaat.

## 2 De opdracht

### 2.1 Werkpakketten

Opdrachtgever vraagt Opdrachtnemer om invulling te geven aan de uitvoering van de behoefte ten aanzien van de navolgende werkpakketten.

Toepassing	Werkpakketten					
	E-assessment	Live-assessment			Ontwikkel- en loopbaantools	
	Selectietool	Selectietool	Ontwikkeltool	Groepsassessment	Loopbaantest	Loopbaanscan
Afdeling	Het lijnmanagement heeft de mogelijkheid een e-assessment in te zetten als selectietool.	Het lijnmanagement bepaalt of een dergelijke assessment wordt ingezet, waarbij de afdelingen Recruitment en Management en Development adviseert in hoeverre dit assessment meerwaarde biedt bij het vinden van de juiste kandidaat			De eenheid Loopbaanontwikkeling faciliteert voor zittende medewerkers een omgeving met tools die persoonlijke en professionele ontwikkeling proactief stimuleert om optimale inzetbaarheid van deze medewerkers te bevorderen	
Doel	Naast het uitvragen van een cv en briefselectie adviseert recruitment het lijnmanagement een e-assessment in te zetten voor het eerste gesprek, zodat zij naast cv en motivatiebrief, meer inzicht heeft in competenties en capaciteiten van de kandidaat. Dit biedt meer houvast om tijdens het gesprek op de juiste aspecten te toetsen of de kandidaat voldoet.	Selectietool bij functies in schaal 9 en hoger of voor functies met een leidinggevende rol.	Ontwikkelassessment op verzoek van de afdeling Management Development of het lijnmanagement. Dit assessment wordt ingezet om potentie en ambitie in beeld te krijgen, alsook het ontwikkelpotentieel.	Groepsassessment om zowel de fit binnen een team als tussen een team te kunnen meten, eveneens op het verzoek van het lijnmanagement.	Loopbaantests, waarmee een medewerker inzicht verwerft in zijn kunnen, kwaliteiten, ambities en aanbevelingen om de ambitie te bereiken. Deze test kan op initiatief van de loopbaanadviseur worden ingezet in de begeleiding bij een vrijwillige of noodgedwongen loopbaantraject.	Loopbaanscans, waarmee een medewerker oriënteert op eventuele loopbaanstappen. Een loopbaanscan is een korte loopbaantest gebaseerd op één specifiek thema, bijvoorbeeld persoonlijkheid. Door middel van deze laagdrempelige, en voor de medewerker gratis interventie, ontvangt de medewerker direct na het afronden van de scan persoonlijke feedback op het gekozen thema.
Beoogde behoefte (op jaarbasis)	700	75	60	5	550	20

#### Huidig proces loopbaantest

Loopbaanadviseur vraagt in het systeem van de leverancier de test uit. De kandidaat ontvangt een uitnodiging per mail. Als de test volbracht is krijgt de loopbaanadviseur een melding dat de test is afgerond en vrijgegeven. De kandidaat ontvangt direct na voltooiing het rapport.

#### Huidig proces loopbaanscans

De korte loopbaanscans, oftewel Teasers, zijn vrij beschikbaar en toegankelijk voor de medewerkers. Dit zonder tussenkomst van een loopbaanadviseur. Doel is om medewerkers op een laagdrempelige manier te prikkelen om over hun loopbaan na te denken. Medewerker kan, wanneer hij zich aan het oriënteren is op een mogelijke vervolgstap, op een gemakkelijke manier laten stimuleren en prikkelen. Met de uitkomst van deze korte testjes kan hij een gesprek aangaan met zijn leidinggevende en /of de loopbaanadviseur.

## 2.2 Veranderende omgeving

Ook ProRail wordt geconfronteerd met een krappere wordende arbeidsmarkt en een zelfbewustere sollicitant, waardoor de positie van de werkgever – werknemer gelijkwaardiger is geworden. De sollicitant heeft meer keuze en ook de medewerker heeft meer mogelijkheden, niet alleen intern, maar ook extern. Vanuit deze gedachte wil ProRail de kandidaat in het wervingsproces meer centraal stellen. Zodat de kandidaat een positieve beleving heeft bij de organisatie en daardoor ook meer geneigd zal zijn om voor ProRail te kiezen (candidate journey).

Het kapitaal van ProRail is haar medewerkers. Om aan de vraag van de maatschappij te kunnen blijven voldoen, met de daaraan gerelateerde snelheid in ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologieën, systemen en processen, is een gezonde organisatie noodzakelijk. Een organisatie die kansen en mogelijkheden wil bieden aan alle lagen van de organisatie in leeftijd en potentieel, zodat ieder vanuit zijn eigen kracht ervoor kan zorgen dat zij op elk moment in hun loopbaan op de juiste plek zitten of zich er naar toe kunnen bewegen. Zodat niet alleen bij instroom maar ook bij doorstroom dit gepaard gaat met een positieve beleving.'

De wensen en eisen ten aanzien van deze tender zijn ingegeven door ervaringen met de huidige werkwijze, de strategie van ProRail, een marktconsultatie, en een sterk veranderende wereld, die ons aanspoort om tot een meer diverse samenstelling van de organisatie te komen, waarbij competenties als eigenaarschap, ontwikkeling en resultaatgerichtheid, lef en verbinding kunnen maken steeds belangrijker worden. Deze 'cultural fit' willen wij al in de fase van preselectie kunnen toetsen op een positieve en vernieuwende wijze. De cultuur waar wij als ProRail naartoe wensen te ontwikkelen is die van een prestatie- en ontwikkelcultuur. Toekomstige medewerkers dienen dan ook geëquipeerd te zijn met competenties die bijdragen aan een verandering van de huidige cultuur naar de gewenste cultuur.

## 2.2 Marktconsultatie

Als voorbereiding op onderhavige tender heeft ProRail een marktconsultatie uitgevoerd, waarmee is gepeild welke mogelijke oplossingsrichtingen er bestaan voor de huidige behoefte. In onderstaande toelichting treft u de belangrijkste conclusies.

### Doelstelling marktconsultatie

Op de volgende aspecten is de markt benaderd om ProRail te consulteren:

- Welke tools biedt de markt om de doelstellingen en ambities van het Career Development Center te faciliteren?
- Wat zijn de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van assessments en loopbaantools?
- Op welke wijze wordt de klantbeleving bij het assessen van kandidaten ingericht en getoetst?
- Welke businessmodellen worden gehanteerd bij de aanschaf van assessment/tools?
- Welke tips kan de markt ons verschaffen ten behoeve van de inrichting van de aanbesteding?

De belangrijkste conclusies zijn:

- **Gamification**, het inzetten van games rondom cognitie, wordt steeds vaker toegepast (als aanvullend onderdeel op het (e)-assessment). De voorspellende waarde van de data is nog onvoldoende betrouwbaar om het (e)-assessment te vervangen. Daartoe wordt gamification op dit moment voornamelijk ingezet om de klantbeleving positief te beïnvloeden.
- **E-assessment** wint terrein, omdat het goedkoper is dan een live-assessment en het levert een korter selectieproces op. Bijkomend voordeel is dat een e-assessment door een kandidaat of medewerker op elke willekeurige locatie kan worden afgenomen.
- **Cultural Fit** is een belangrijker criterium geworden in de oriëntatie van werkzoekenden. Cultural fit is de match tussen werkgever en sollicitant op basis van gedeelde drijfveren, waarden en motivatoren. Hoe beter de werknemer past bij de organisatie hoe gelukkiger hij is en hoe beter hij zal presteren. Aangezien werkzoekenden bij hun oriëntatie naar een nieuwe baan steeds vaker beslissen op basis van de cultural fit, adviseert de markt om ook dit criteria te toetsen door middel van een assessment.

- De geschikte kandidaat is niet langer de persoon met de geschikte opleiding en motivatie, maar de trend is **competentiegericht selecteren**. Daarbij wordt een kandidaat geselecteerd op basis van eigenschappen en vermogen van een kandidaat. In sommige organisaties wordt zelfs blind recruitment toegepast, een selectieprocedure waarbij de kandidaat wordt geselecteerd op basis van intelligentie en competentie. CV is niet langer onderdeel van de procedure. Dit zorgt voor meer diversiteit in de organisatie.
- De deelnemende partijen bieden geen oplossingen aan ten behoeve van duurzame inzetbaarheidsvraagstukken. Er wordt wel advies aangeboden rondom mobiliteitsvraagstukken, maar dit betreft geen test/tools. Een specialist op het gebied van duurzame inzetbaarheid kan worden benaderd om te voorzien in deze behoefte.
- E-assessments worden steeds vaker via een ander device dan de laptop afgenomen. Met name **de mobiele app is zeer in opkomst**.
- Meerdere marktpartijen **geven aan steeds meer gebruik te maken van hergebruik van data**. Dat betekent dat er een mogelijkheid bestaat om data van assessments mee te nemen in de loopbaanontwikkeling. De resultaten van een (e-)assessment uit het sollicitatieproces kunnen later gebruikt worden bij de ontwikkeling van het loopbaanpad van de medewerker.

De marktconsultatie heeft duidelijk gemaakt dat de markt waarin de uitvraag wordt uitgezet zeer innovatief is. In vergelijking met de huidige dienstverlening is er op het gebied van selectie- en ontwikkelingstools veel veranderd, mede op basis van bovenstaande conclusies. De markt erkent dat de tools continue worden doorontwikkeld, maar dat niet alle innovaties relevant zijn voor een hogere kwaliteitsstandaard.

### 3 Eisen met betrekking tot de dienstverlening

		Ontwikkel- en loopbaantools			
		E-assessment	Live-assessment	Loopbaantest	Loopbaanscan
<b>Diensten</b>					
1	U heeft bewezen ervaring in het assen van rollen zoals beschreven in het ProRail functiehuis, inclusief IAO (individuele arbeidsovereenkomst) functies. U kunt dit aantoonbaar maken en beschrijven hoe u opgedane ervaring gaat inzetten bij ProRail.	✓	✓	✓	✓
2	U levert een <b>online</b> applicatie om geschiktheid en ontwikkelingsmogelijkheden van kandidaten te toetsen voor organisatie en functie via e-assessments en voor het afnemen van loopbaantesten en loopbaanscans. U kunt dit aantoonbaar maken en beschrijven hoe u opgedane ervaring gaat inzetten bij ProRail.	✓		✓	✓
3	De onderdelen die in de online loopbaantools moeten terugkomen zijn minimaal: Persoonlijkheid – Ontwikkelbereidheid – Werkvoorkeuren – Kwaliteiten – Energie – Competenties – Veranderkracht – Loopbaanwensen – Ambities - Inzetbaarheid			✓	✓
4	U levert live assessments die als selectie instrument kunnen dienen en tegelijk als ontwikkeling instrument kunnen worden ingezet voor gerichte coaching en ontwikkeling. Ook kunt u groepsassessments faciliteren die zowel de match binnen als tussen groepen kan meten. Aantoonbaar maken en beschrijven hoe u opgedane ervaring gaat inzetten bij ProRail.		✓		
<b>Kwaliteits- en proceseisen</b>					
5	U richt proces inhoudelijk in gebaseerd op functiehuis van ProRail.	✓	✓		
6	U gaat akkoord met de af te sluiten Verwerkersovereenkomst in het kader van borging AVG (zie Bijlage IV).	✓	✓	✓	✓
7	U werkt aantoonbaar conform de beroepscode NIP.	✓	✓	✓	✓



		Ontwikkel- en loopbaantools			
		E-assessment	Live-assessment	Loopbaantest	Loopbaanscan
8	De psychologen die aan u verbonden zijn, worden getraind in kennis van de organisatie ProRail (structuur, strategie, waarden & normen, functiehuis)	✓	✓	✓	✓
9	U kunt aantonen dat de online assessment minimaal 70% voorspellende betrouwbaarheid waarborgt.	✓			
10	Tussen moment van aanvraag van online assessment & loopbaantest en uitnodiging kandidaat door bureau zit max. 24 uur uitgezonderd weekend en feestdagen. Aantoonbaar maken hoe u dit kunt waarmaken.	✓		✓	
11	Inplannen van een assessment moet mogelijk zijn binnen max. 10 werkdagen. Rapportage neemt max. 3 werkdagen in beslag. Ook biedt u de mogelijkheid tot annuleren. Aantonen hoe u dit kunt waarmaken.		✓		
12	Medewerker cq. kandidaat ontvangt direct na afronden test een rapportage per mail. Aantonen hoe u dit kunt garanderen.	✓		✓	✓
13	Loopbaanscans zijn 24/7 vrij beschikbaar en toegankelijk voor de ProRail medewerker, zonder interventie van een adviseur en kunnen anoniem gemaakt worden.				✓
14	U realiseert de koppeling met het ATS-systeem en voldoet aan ICT-gerelateerde eisen en voorwaarden (Bijlagen V en VI).	✓		✓	✓
15	Storingen in online applicaties worden binnen 24 uur opgelost. Aantonen hoe u dit kunt waarmaken.	✓		✓	✓
<b>Inhoudelijke eisen</b>					
16	U faciliteert een assessment die naast geschiktheid voor de rol, de 'cultural fit' met ProRail meet op basis van de aan u verstrekte animatie 'prestatie en ontwikkelcultuur' (Bijlage I) en het 'nieuwe leiderschapsprofiel (Bijlage II)'. Laatst specifiek voor leiderschapsrollen. ProRail wil de komende jaren een transitie realiseren naar de gewenste cultuur, waarbij toekomstige medewerkers een fit dienen te hebben ofwel met de veranderende omgeving als de gewenste omgeving.	✓	✓		

		Ontwikkel- en loopbaantools			
		E-assessment	Live-assessment	Loopbaantest	Loopbaanscan
17	U biedt flexibiliteit in het bepalen van de ontwikkelvraag en de specifieke competenties in het assessment. U toont aan hoe u dit kunt waarmaken.		✓		
18	Testen van loopbaanscan geven betrouwbaar beeld i.r.t. de 4 loopbaanvragen Wie ben ik – Wat wil ik – Wat kan ik – Wat durf ik. U toont aan hoe u dit kunt waarmaken.			✓	✓
19	Rapportages geven inzicht in geschiktheid, talenten en ontwikkelpotentieel.	✓	✓	✓	
20	U stemt innovaties op inhoud en proces af met opdrachtgever en past deze toe bij geleverde diensten.	✓	✓	✓	✓
Communicatie					
21	U faciliteert 'a single point of contact' (met back up) voor dienstverlening, feedback en bijstelling. U beschrijft inzet en kwaliteit van de interne medewerkers, organisatie en planning gelieerd aan de opdracht.	✓	✓	✓	✓
22	U levert maandelijkse rapportages over aantallen, gerelateerd aan functiegroepen, klanttevredenheid en aanbevelingen hoe het traject verbeterd kan worden.	✓	✓	✓	✓
23	U bent verantwoordelijk voor heldere en klantvriendelijke communicatie voor, tijdens en na inzet van (online) assessments en loopbaantools met gebruiker en aanvrager en toetst klanttevredenheid bij kandidaten en opdrachtgever.	✓	✓	✓	✓
24	U traint selecteurs en loopbaanadviseurs gericht op bevordering van professionele uitvoering van het selectieproces met behulp van de (online) assessment en loopbaantools. Hoe faciliteert u ontwerp, inrichting, en uitvoering van het assessment proces vanuit uw organisatie als het gaat om: inzet en kwaliteit van de interne medewerkers, inrichting van de intern organisatie en planning van de verschillende fases.	✓	✓	✓	✓

## 4 Wensen met betrekking tot de dienstverlening

		Ontwikkel- en loopbaantools			
		E-assessment	Live-assessment	Loopbaantest	Loopbaanscan
1	U kunt met behulp van een quick scan toetsen of er een cultural fit bestaat tussen <b>kandidaat</b> en <b>organisatie</b> op basis van de prestatie ontwikkelcultuur (zie document Bijlage I).	✓	✓		
2	U maakt een optimale klantbeleving voor ProRail mogelijk.	✓	✓	✓	✓
3	U maakt hergebruik van data vanuit (e-)assessments mogelijk voor verdere ontwikkeling van medewerkers.	✓	✓	✓	✓
4	U kunt verschillende devices inzetten voor de verschillende tools en stappen in het selectieproces cq. loopbaantraject.	✓	✓	✓	✓
5	U geeft invulling aan een positieve candidate experience voor, tijdens en na de assessments cq. loopbaantools in lijn met de cultuur en huisstijl van ProRail.	✓	✓	✓	✓
6	U kunt aangeven waarin u het meest onderscheidend bent.	✓	✓	✓	✓

## **Bijlage I:     Prestatie- en ontwikkelcultuur**

Door middel van een animatievideo wordt de strategie van ProRail en de beoogde prestatie- en ontwikkelcultuur op een attractieve wijze weergegeven op YouTube via de volgende links:

### **Strategie ProRail:**

<https://www.youtube.com/watch?v=cmomfb0FMZA>

### **Prestatie- en ontwikkelcultuur:**

<https://www.youtube.com/watch?v=pfbogJ0bTAA>

## Bijlage II: Leiderschapsprofiel

Als leider ben je verantwoordelijk voor sturing op:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaties</li> <li>• Samenwerking</li> <li>• Ontwikkeling</li> </ul>	Hierover ben je met je medewerkers continu in gesprek
Je creëert een prestatie- en ontwikkelcultuur door het volgende te bieden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfdiscipline</li> <li>• Uitdaging</li> <li>• Vertrouwen</li> <li>• Ondersteuning</li> </ul>	Je bouwt met je medewerkers continu aan deze context
Het gedrag wat je daarbij laat zien:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je reflecteert op je eigen effectiviteit en die van je medewerker en bent gericht op (het stimuleren van) continue ontwikkeling.</li> <li>• Je brengt mensen, teams en afdelingen samen en behandelt vraagstukken in samenhang en integraal.</li> <li>• Je organiseert feedback en stimuleert je mensen hetzelfde te doen; je geeft complimenten en staat stil bij successen.</li> <li>• Je maakt afspraken, spreekt aan, evalueert en bent continu in gesprek over het resultaat en de klantwaarde</li> <li>• Je geeft richting en ruimte waarbij je mensen verantwoordelijkheid nemen en maximaal kunnen presteren; medewerkers voelen zich uitgedaagd</li> <li>• Je geeft mensen vertrouwen en veiligheid; je haalt het beste in mensen naar boven, stimuleert persoonlijk leiderschap en weet ze te versterken.</li> <li>• Je richt je ook nadrukkelijk op de toekomst en doet dit met een vitaal en duurzaam inzetbaar team.</li> </ul>	

## **Bijlage III:   Functiehuis ProRail**

Zie bijgevoegd PDF-document *Bijlage III - Functiehuis gebonden BE profielen* en *Bijlage III - Functiehuis generieke profielen* in de map 03 Vraagspecificatie.

## **Bijlage IV: Verwerkersovereenkomst**

Zie bijgevoegd PDF-document *Bijlage IV - Verwerkersovereenkomst* in de map 03 Vraagspecificatie.

## **Bijlage V: Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer**

Zie bijgevoegd PDF-document *Bijlage V - Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer* in de map 03 Vraagspecificatie.



## **Bijlage VI: Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services**

Zie bijgevoegd PDF-document *Bijlage VI – Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services* in de map 03 Vraagspecificatie.