



Marktconsultatie Arbeids- en personele Mobiliteit

Datum: 28-03-2019

Auteurs: A. Pattiwaël, I. Kuijpers, J. Fredriksz en S. Janssen

Versie: Concept 0.94

Kenmerk: AICT-2019-10019003

Inhoud

Inhoud	2
1. Huidige situatie.....	3
2. Gewenste situatie.....	4
2.1. De droom.....	4
2.2. Het Carrièrecentrum	5
3. Marktconsultatie	5
3.1 Inleiding marktconsultatie.....	5
3.2 Aanpak marktconsultatie	5
3.3 Doelstellingen marktconsultatie	6
3.4 Planning en Scope	6
3.5 ICT	6
3.6 Architectuur.....	7
4. Procedure marktconsultatie.....	8
4.1. Keuze voor soort marktconsultatie	8
4.2. Procedure marktconsultatie.....	8
4.3. Planning marktconsultatie	9
4.4. Overige randvoorwaarden	9
5. Vragen	10
Bijlage 1: Vragenformulier.....	12
Bijlage 2: Customer journey	13
Bijlage 3: Overzicht functionaliteiten	14
Bijlage 4: Toelichting architectuur.....	15

1. Huidige situatie

Op dit moment telt de gemeente Amsterdam, hierna te noemen 'de Gemeente', ca. 17.000 medewerkers en waarvan het overgrote deel werkzaam is bij een van de 5 clusters. De Gemeente heeft een grote en diverse multiculturele populatie van de medewerkers. De medewerkers hebben, afhankelijk van functie en leeftijd, diploma's variërend van LBO tot Universitair. De leeftijd varieert van 20 tot 50+. Het zijn overwegend medewerkers met een vast contract, al dan niet met een full time of part time dienstverband.

De Gemeente kent een dynamische arbeids- en personele mobiliteit. Zodra er interne vacatures ontstaan, doorlopen vaste ambtenaren die hierop hebben gereageerd, een intern werving en selectieproces. Indien blijkt dat er geen interne kandidaten op de vacature 'passen', zal de vacature 'extern' worden uitgezet. Met enige regelmaat worden ook externe medewerkers ingehuurd, voor projecten van tijdelijke aard of om in reguliere capaciteitsbehoefte te voorzien.

Het huidige proces inzake arbeids- en personele mobiliteit binnen de Gemeentelijke organisatie is echter niet optimaal ingericht.

Het gemeentebestuur heeft de organisatie opdracht gegeven de inhuur van externen flink terug te dringen. Dat kan alleen door het effectiever inzetten van eigen medewerkers en door betere penetratie op de arbeidsmarkt voor schaars talent met specifieke vaardigheden. Daarnaast penetreert de Gemeente onvoldoende in relevante sociale netwerken om specifieke expertise te kunnen aanboren. In het huidige proces is een wervingsadviseur ca. 90% van zijn of haar tijd bezig met administratieve werkzaamheden. Het ontbreekt de Gemeente aan een integraal systeem dat het werving en selectieproces voor interne- en externe kandidaten in alle facetten goed ondersteunt en daarbij voldoet aan de AVG. Een moderne recruitmentorganisatie vraagt om een adequate systeemondersteuning.

Samengevat: een inhaalslag is hoog nodig:

- de achterstand op de arbeidsmarkt wordt nijpend;
- interne processen zijn zodanig versnipperd dat geen recht wordt gedaan aan loopbaanambities en mogelijkheden van medewerkers;
- managers worden onvoldoende ontzorgd bij capaciteitsvragen;
- er is geen inzicht in plaatsingsmogelijkheden voor medewerkers voor wie dat moet (boventallig of re-integrerend);
- op het gebied van privacy- en informatiebeveiliging is de Gemeente onvoldoende AVG compliant.

De Gemeente verwacht deze dienstverlening Europees te moeten aanbesteden.

Ter voorbereiding op een mogelijke Europese aanbesteding is besloten om een vrijblijvende marktconsultatie te houden vooruitlopend op een eventuele aanbesteding ten behoeve van arbeids- en personele mobiliteit en eventueel aanvullende diensten. Met de resultaten van een marktconsultatie stelt dit de Gemeente in staat om een zorgvuldige keuze te maken en tegelijkertijd de continuïteit van de arbeids- en personele mobiliteit te (waar)borgen.

2. Gewenste situatie

2.1. De droom

De droom

Het is 2022. “Vandaag ben ik aan de slag gegaan bij de Gemeente – de beste overheidswerkgever op dit moment” plaatst Rayan, net cum laude afgestudeerd, apetrots op LinkedIn. En hij is niet het enige talent dat recruiters hebben aangetrokken. Met gerichte arbeidsmarktcommunicatie en een goed ontwikkeld recruitmentapparaat kan recruiter Linsey van de Gemeente veel makkelijker dan vijf jaar geleden de juiste talenten op de arbeidsmarkt voor Amsterdam vinden en binden. Enthousiast vertelt zij dat ze het geweldig vindt om voor Amsterdam te werken. “Wij zitten met alle professionals die van belang zijn, bij elkaar in het Carrièrecentrum en trekken hier samen in op. Dat werkt; zowel in- als extern scoren we daarmee. Echt top!”

Dit blijkt ook uit het Medewerkers Waarderingsonderzoek (MWO). Zittende medewerkers zijn zichtbaar tevreden. Het gemiddelde cijfer is een 8,5. Veel medewerkers zijn enthousiast over het feit dat ze zelf makkelijk stappen kunnen maken als ze van plek of functie willen wisselen. Het is eenvoudig te achterhalen wat de mogelijkheden zijn en wat er voor nodig is om voor andere functies in aanmerking te komen. Dat motiveert en is terug te zien in de arbeidsinzet en afname van het verzuim.

Managers noemen dat het veel lekkerder werkt nu ze de tools hebben om hun rol als People manager te vervullen. Met behulp van het nieuwe matchingsysteem vinden ze bij een nieuwe klus sneller een geschikte interne medewerker. “We hoeven veel minder administratieve handelingen te verrichten, kunnen kiezen uit kandidaten die de juiste kennis en ervaring hebben. En de reactietijd is ook nog snel. Daardoor koers ik bij capaciteitsvragen niet meer op externe kandidaten”, zegt manager Louis, wat ik voorheen wel noodgedwongen deed. “Daarmee besparen we aanzienlijk. Bovendien werkt het lekker en voelt het voor mij prettiger dat we het nu echt meer samen kunnen doen.”

De afdeling P&O beschikt over Strategische Personeelsplanning op basis waarvan toekomstige behoefte én toekomstig aanbod in beeld te brengen is. Voor medewerkers betekent dit dat het onderscheid tussen tijdelijke en permanente functies is vervaagd.

De wethouder en de Raad tonen zich tevreden dat de inhuur van externen aanzienlijk is verminderd. Doelstellingen zijn gehaald. Dat is een aanzienlijke besparing. Misschien nog belangrijker: de gemeente heeft de tools in handen om gericht op inzet te sturen.

Ook de OR is buitengewoon enthousiast. Genoemd wordt met name dat boventallige en re-integrerende medewerkers profiteren van beter inzicht in hun mogelijkheden. Procesafspraken en aanschaf van een matchingstool hebben ertoe bijgedragen dat vraag en aanbod makkelijker en sneller aan elkaar kunnen worden gekoppeld. Herplaatsingen gaan veel sneller en naar tevredenheid van managers en medewerkers. Het Carrièrecentrum heeft hierin een spilfunctie, hier komen alle elementen uit de keten bij elkaar en zijn zichtbaar met elkaar verbonden.

2.2. Het Carrièrecentrum

Om de droom te realiseren volgt Amsterdam 2 onlosmakelijk verbonden sporen. In samenhang geven deze 2 sporen weer op welke wijze de mobiliteitsketen waarde gaat creëren voor Amsterdam.

- Als eerste de inrichting van het Carrièrecentrum om met professionele expertise gestalte te kunnen geven aan de uitdagingen op het gebied van corporate recruitment en arbeidsmarktcommunicatie; loopbaanbegeleiding, matching en herplaatsing van interne medewerkers; inzet van talent, trainees, stagiairs; de inhuur van externen; het verzorgen van strategische personeelsplanning en meerjarige capaciteitsprognoses.
- Het tweede spoor is de integrale en uniforme inrichting van ketenprocessen in het concern, daarbij ondersteund door een systeem voor werving, selectie en matching. Zoals dat in vergelijkbare overheidsorganisaties al langer gebruikelijk is. Een dergelijk systeem zal bovendien de benodigde data genereren voor operationele stuurinformatie, voor HR-analytics en voor de monitoring van strategische beleidsdoelen op het gebied van inclusie, talentmanagement en duurzame inzetbaarheid.

Bij deze marktconsultatie gaat het om het 2^e spoor. In samenhang moeten deze twee sporen ertoe leiden dat de Amsterdamse *droom* op het gebied van arbeids- en personele mobiliteit wordt waargemaakt.

3. Marktconsultatie

3.1 Inleiding marktconsultatie

Deze marktconsultatie is een voorbereiding op de eventuele aanbesteding van een Arbeids- en personele Mobiliteit systeem, waarvan werving, selectie en matching een significant onderdeel is. Als voorbereiding op de marktconsultatie heeft de gemeente onderzocht hoe haar toekomstige werkprocessen *in de droom* er uit zouden moeten zien.

3.2 Aanpak marktconsultatie

Om deze droom te concretiseren heeft Amsterdam 3 customer journeys uitgewerkt die aan de basis van deze droom staan. Implementatie van deze journeys moeten een verbeterd werkproces opleveren voor het carrièrecentrum en de business. Het betreffen de journeys van:

1. de sollicitant;
2. de hiring manager;
3. de recruiter.

Deze journeys zijn weergegeven in het afzonderlijke document “customer journey”. Bij iedere customer journey is aangegeven welke functionaliteiten deze journeys kunnen ondersteunen. De lijst met functionaliteiten is weergegeven in bijlage 3: Overzicht functionaliteiten.

3.3 Doelstellingen marktconsultatie

De doelstellingen van de marktconsultatie zijn om te toetsen:

1. of de droom, geconcretiseerd in de 3 customer journeys met bijbehorende functionaliteiten, haalbaar is en om inspiratie op te doen voor een innovatief en realistisch Programma van Eisen;
2. of marktpartijen interesse en mogelijkheden hebben om de opdracht uit te voeren en te realiseren;
3. welke informatie nodig is voor de marktpartijen om een goede aanbidding te doen;
4. wat de best te volgen inkoopstrategie is;
5. Inzicht te krijgen in de kosten zoals implementatie, licenties en wellicht nog andere kosten.

De Gemeente benadrukt dat deze marktconsultatie geen onderdeel uitmaakt van een eventuele Europese aanbesteding.

3.4 Planning en Scope

Amsterdam is voornemens om met ingang van Q3 2020 het eerste onderdeel 'Werving en Selectie' te implementeren. Daarna wordt het onderdeel 'Matching' geïmplementeerd.

Buiten scope zijn ondersteuning van loopbaanbegeleiding (cliënt-volg) en marktplaats functionaliteit om derden in te huren. De gemeente wil wél graag proactief worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden die bestaan op deze gebieden binnen de softwareoplossing.

De scope van de aanbesteding richt zich primair op de volgende diensten, aangevuld met de mogelijkheid tot het leveren en onderhouden van maatwerk:

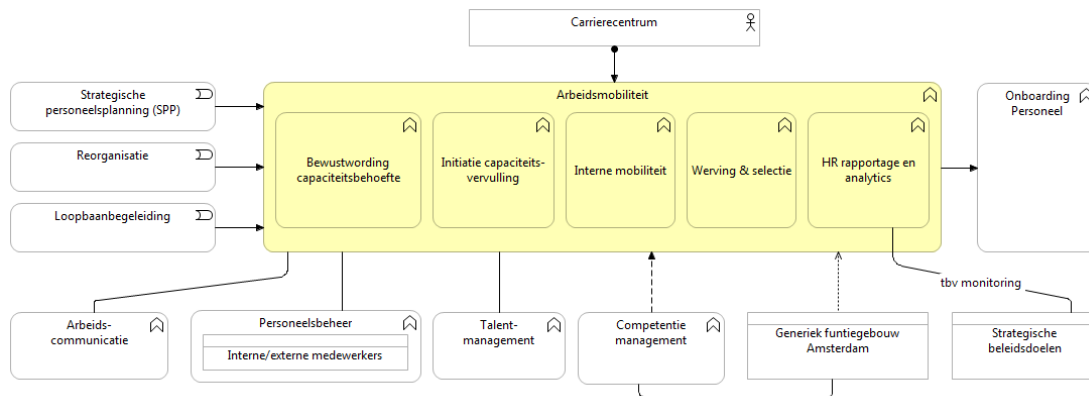
- Inleerkosten: het opleiden van medewerkers ten behoeve van functioneel beheer, technisch beheer, helpdeskmedewerkers en (kern)gebruikers;
- Uitbreiden van functionaliteit, waarbij het expliciet uitbreiding betreft, die niet onder de basisdienstverlening valt;
- Uitvoeren van conversies;
- Bouwen en testen van koppelingen;
- Inregelen van (maatwerk) overzichten en rapportages;
- Inrichten van OTAP – omgevingen;
- Ondersteuning bij updates en releases;
- Opstellen van (systeem)documentatie;
- Technisch -en/of functioneel applicatiebeheer;
- Realiseren van koppelingen.

3.5 ICT

Binnen de Gemeente is bepaald dat ICT-gerelateerde inkopen/aanbestedingen door de Lead Buyer ICT van de afdeling ICT worden uitgevoerd. Zij verzorgen derhalve namens de Gemeente deze marktconsultatie en de eventuele Europese aanbesteding.

3.6 Architectuur

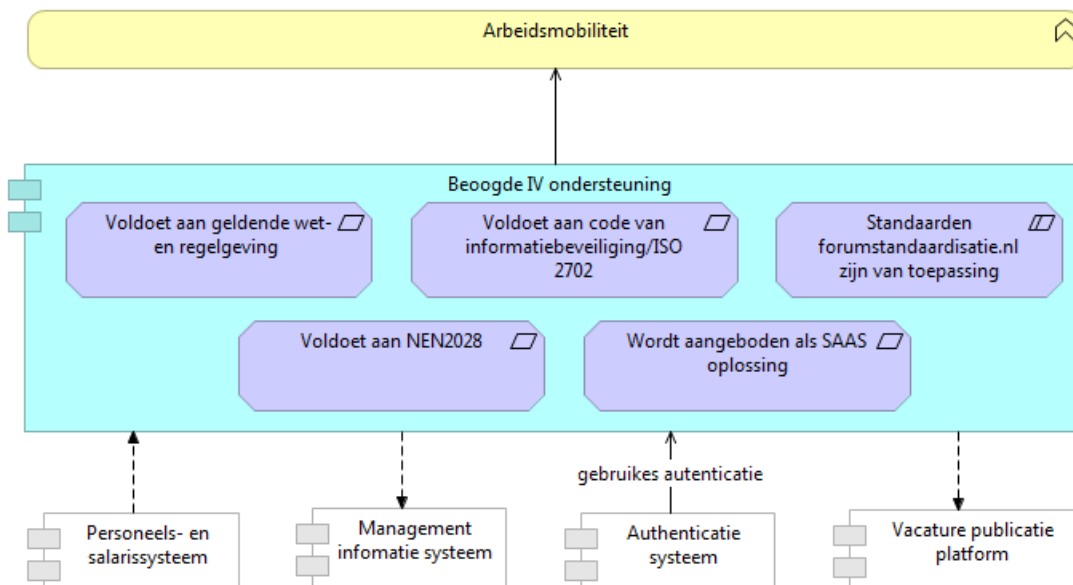
Figuur 1 schetst op hoofdlijnen de bedrijfsfuncties die binnen het verandergebied en de omgeving vallen. De witte elementen vallen vooralsnog buiten scope van het project. Deze afbakening is, zoals eerder vermeld, nog niet definitief. De marktconsultatie is ook bedoeld om inzicht te krijgen in de afbakening van de opdracht.



Figuur 1

In bijlage 2 is meer informatie te vinden over de deelelementen binnen arbeids- en personele mobiliteit.

Figuur 2 schetst de ondersteunende informatievoorziening (blauw gearceerd) en de applicatiecomponenten in de omgeving waarmee het moet worden geïntegreerd.



Figuur 2

In bijlage 4 is een beknopte toelichting opgenomen van figuur 1 en 2. Voor een betere beeldvorming is in bijlage 3 een overzicht opgenomen van mogelijke functionele wensen.

4. Procedure marktconsultatie

4.1. Keuze voor soort marktconsultatie

De Gemeente kiest er voor om een open marktconsultatie te organiseren en kondigt dit aan via TenderNed. Marktpartijen kunnen dit document downloaden en met de gemeente in gesprek gaan.

Indien de Gemeente het van belang acht om nadere informatie te verkrijgen behoudt zij zich het recht voor om marktpartijen uit te nodigen voor een toelichting inclusief een demo van een werkend systeem. De demo zal tenminste de beoogde customer journey met bijbehorende functionaliteiten moeten weergeven.

4.2. Procedure marktconsultatie

De procedure is als volgt:

1. Een open marktconsultatie inclusief Marktconsultatiedocument en bijlagen wordt gepubliceerd via TenderNed;.
2. Marktpartijen kunnen schriftelijk vragen stellen over de marktconsultatie. Deze vragen dienen uiterlijk vrijdag 15 april 2019 om 15 uur te zijn ingediend op het volgende emailadres:

ICTMarktverkenningen@amsterdam.nl

Gebruik voor het indienen van uw reacties of uw vragen uitsluitend het genoemde e-mailadres, met als onderwerp: **'Vragen Marktconsultatie Arbeids- en personele Mobiliteit + de naam van uw bedrijf'**. Wilt u bovendien steeds uw naam en telefoonnummer van de contactpersoon in de tekst vermelden.

3. De geanonimiseerde vragen en antwoorden worden gepubliceerd via TenderNed. Ook wel bekend als de Nota van Inlichtingen (NvI);
4. Uiterlijk vrijdag, 10 mei 2019 om 15.00 uur, dienen de antwoorden op de door de gemeente gestelde vragen, zie hoofdstuk 5. Vragen, te zijn ontvangen op bovenvermeld emailadres.
5. Op basis van de antwoorden c.q. reacties op de door de Gemeente gestelde vragen zal de Gemeente maximaal 5 marktpartijen uitnodigen voor een nadere toelichting op de antwoorden. De uitgenodigde marktpartijen verzorgen tevens een demo op basis van de beschreven customer journey met bijbehorende functionaliteiten. De gemeente verstuurt deze uitnodigingen op 16 mei 2019. De marktpartijen die worden uitgenodigd, krijgen van de Gemeente hiervoor een datum, tijdstip en locatie inclusief een agenda.
6. Tijdens deze gesprekken worden de vragen uit hoofdstuk 4 besproken en aangevuld en wordt een demo door de leverancier verzorgd op basis van bijlage 1 en 2.
7. De reacties op en de algehele resultaten van de marktconsultatie worden vastgelegd in een geabstraheerd en geanonimiseerd marktconsultatieverslag en gepubliceerd via TenderNed. Commercieel vertrouwelijke informatie zal door de Gemeente niet worden gedeeld.

4.3. Planning marktconsultatie

Planning marktconsultatie Mobiliteit

Activiteit	Datum
Publicatie van de marktconsultatie via TenderNed	1 april 2019
Uiterlijke datum voor het stellen van vragen door marktpartijen	12 april voor 15.00 uur
Beantwoording vragen door gemeente (Nota van Inlichtingen)	18 april
Indienen antwoorden op vragen door aanbieders	10 mei voor 15.00 uur
Uitnodigen maximaal vijf (5) marktpartijen voor gesprek en demo	16 mei
Presentaties marktpartijen	27, 28 en 29 mei
Publicatie van het verslag van de marktconsultatie via TenderNed	14 juni

** Planning is indicatief, er kunnen geen rechten aan ontleend worden.*

Marktpartijen kunnen aan bovenstaande planning geen rechten ontleen. De Gemeente behoudt zich het recht voor om de planning te wijzigen dan wel om de marktconsultatie te staken.

Reserveert u alvast de datum waarop de gesprekken inclusief de door u te verzorgen demo worden ingepland!

4.4. Overige randvoorwaarden

De marktconsultatie dient als hulpmiddel voor de Gemeente bij het bepalen van de scope en het opstellen van een Programma van Eisen voor de mogelijke aanbesteding van de oplossing voor Arbeids- en personele mobiliteit.

Deelname aan de marktconsultatie is geheel vrijwillig en vrijblijvend en heeft op geen enkele wijze gevolgen voor een eventuele deelname aan de vervolgactiviteiten. Partijen kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen van eventueel gemaakte kosten in het kader van de marktconsultatie.

Er kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend aan de ten behoeve van de marktconsultatie verstrekte informatie. Dit geldt zowel voor de Gemeente als voor de marktpartij.

De informatie die wordt verstrekt gedurende de marktconsultatie kan afwijken van de informatie die in een later stadium wordt verstrekt ten behoeve van een mogelijke aanbestedingsprocedure. De Gemeente zal de door marktpartijen verstrekte informatie vertrouwelijk behandelen.

Door deelname aan deze marktconsultatie stemt u er mee in dat de door u verstrekte informatie mag door de Gemeente worden gebruikt in (de voorbereiding van) het vervolgtraject. Tevens verklaart de deelnemende marktpartij akkoord te zijn met alle genoemde voorwaarden en de vragen waarheidsgetrouw te hebben beantwoord.

5. Vragen

Algemene bedrijfsinformatie (VERTROUWELIJK)

1. Graag ontvangen wij informatie over uw organisatie waarbij minimaal de volgende gegevens zijn opgenomen:
 - a. Naam van de organisatie;
 - b. Contactgegevens (naam, e-mail en telefoonnummer).

Vragen oplossing

2. Noem de 3 grootste organisaties waar uw software is geïmplementeerd en geef aan hoeveel werknemers deze organisaties hebben;
3. Geef voor deze 3 organisaties aan tot welke efficiency verbeteringen de implementatie van de software heeft geleid. Maar daarbij onderscheid naar werving en selectie en geautomatiseerd matchen;
4. Wat vindt u van het door de Gemeente geschetste beeld van de toekomstige dienstverlening?;
5. Inspireer de gemeente aan de hand van de verschillende fases in de drie (3) customer journeys;
6. Hoe onderscheidt u zich ten opzichte van uw directe concurrenten?;
7. Beschrijf uw plan van aanpak met betrekking tot de implementatie;
8. Geef aan welke onderdelen van het proces kunnen worden geïmplementeerd om eerder een functionaliteit te kunnen gebruiken zonder een totale implementatie.
9. Geef het kortst mogelijke scenario voor implementatie weer in zowel stappen als tijd.
10. Kunt u aangeven welke maatregelen uw organisatie treft of reeds heeft getroffen om een bijdrage te leveren aan duurzaamheid?

IV Vragen

11. Kunnen de gegevens via gestandaardiseerde koppelingen worden ontsloten?;
12. In hoeverre voldoet de oplossing aan het gebruik van Open Standaarden?;
13. Kan het systeem via een koppeling realtime bevraagd worden? Bijvoorbeeld naar de status van een sollicitatieproces;
14. Kan de opgeslagen informatie conform de archiefwet / NEN2028 opgeslagen en beheerd worden?;
15. Kan de oplossing door alle type gebruikers worden gebruikt via een gangbare Internet Browser? Zoals bijvoorbeeld Internet Explorer of Firefox;
16. Kan de oplossing volledig gebruikt worden via een Internet Browser zodat er geen lokale software op de werkplek geïnstalleerd hoeft te worden?;
17. Is de oplossing een standaard oplossing en betreft het geen maatwerk?;
18. Kan er een jaarlijkse verklaring worden overlegd door een onafhankelijke derde partij (via ISAE o SOC type 2 of 3 verklaring) waaruit de werking van de betreffende certificering blijkt?;
19. Geef aan hoe het systeem voldoet aan de huidige geldende privacy wetgeving zoals de AVG;
20. Geef aan hoe u systeem voldoet aan de eisen ten aanzien van de Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG);
21. Geef aan of uw systeem voldoet aan de Code voor informatiebeveiliging/ ISO2702;
22. Is Privacy by design mogelijk?;

23. Maakt u bij uw systeem gebruik van Privacy enhancing technologie?;
24. Voldoet uw systeem aan de architectuurprincipes van de Gemeentelijke Model Architectuur (GEMMA). Dit is de landelijke referentiearchitectuur voor gemeenten.

Vragen inzake kosten implementatie en licenties

25. Geef een staffel voor de licentiekosten voor het gebruik van het systeem indien van toepassing uitgesplitst naar werving en selectie, matching en loopbaanbegeleiding;
26. Geef een gespecificeerde kosten indicatie voor de implementatiekosten van de leverancier uitgesplitst naar werving en selectie, matching en interfaces. Naar verwachting zullen minimaal interfases worden gerealiseerd het personele systeem en het intranet en extranet voor publicatie voor vacatures;
27. Zijn er mogelijk andere kosten waarmee rekening moet worden?

Vragen inzake de customer journey

28. Geef per functionaliteit uit bijlage 2 aan of uw systeem daaraan voldoet.

Demo

Indien u wordt uitgenodigd voor de demo verzoeken wij u om iedere stap uit de 3 customer journeys (de sollicitant, de hiring manager en de recruiter) in de demo mee te nemen en om ons verder te inspireren ten aanzien van mogelijke oplossingen.

Bijlage 1: Vragenformulier

Het vragenformulier is als afzonderlijk bestand / document opgenomen onder de naam “vragen formulier”

Bijlage 2: Customer journey

De 3 customer journeys zijn als afzonderlijk bestand / document opgenomen onder de naam “customer journey”

Bijlage 3: Overzicht functionaliteiten

Het overzicht functionaliteiten is als afzonderlijk bestand /document opgenomen onder de naam “overzicht functionaliteiten”.

Bijlage 4: Toelichting architectuur

Elementnaam	Toelichting
Carrièrecentrum	Interne organisatieonderdeel die zorg draagt voor o.a. een optimale interne arbeidsmobiliteit.
Strategische personeelsplanning (SPP)	O.b.v. SPP word toekomstige capaciteitsbehoefte en – aanbod in beeld gebracht. SPP kan leiden tot arbeidsmobiliteit.
Reorganisatie	Een reorganisatie kan leiden tot herplaatsen (bijv. boventalligen) van medewerkers. Reorganisatie kan leiden tot arbeidsmobiliteit.
Loopbaanbegeleiding	In het kader van eigen/persoonlijke ontwikkeling kan een medewerker in aanmerking komen voor een andere positie binnen de organisatie. Loopbaanbegeleiding kan leiden tot arbeidsmobiliteit
Talent- management	Hieronder valt o.a. traineeships, fellowships en stages
Personeelsbeheer	Generieke personeelsadministratie voor interne en externe medewerkers
Competentie management	Het verder ontwikkelen van de competenties van medewerkers. Het beheren van beschikbare competenties (van medewerkers) en van gevraagde competenties (bijv. bij een vacature).
Strategische beleidsdoelen	Strategische beleidsdoelen op het gebied van: inclusie, talentmanagement, duurzame inzetbaarheid, verzuim, re-integratie, terugdringen externe inhuur en MWO.
Onboarding personeel	Het proces zorg draagt voor het, binnen de organisatie, laten ‘landen’ van nieuw medewerkers.
Matching personeel en vacaturen	Het vinden van de juiste medewerker bij een capaciteitsaanvraag.
Werving en Selectie personeel	Het werven en selecteren van nieuw personeel voor de organisatie
• Personeels- en salarissysteem • Authenticatie systeem • Management informatie systeem	De beoogde informatievoorziening communiceert via openstandaarden met de generiek informatiesystemen van gemeente Amsterdam (incl. SAAS oplossingen)