

Contact	
Laat uw antwoorden achter in de blauw aangemerkte kolommen.	De
oranje aangegeven onderdelen verwachten wij minimaal terug te zien in de demo.	



ik als	wil graag	zodat	in fase	antwoord / reactie
Algemeen				
1 Project Team	Voor welke organisaties met meer dan 10.000 medewerkers heeft de leverancier de oplossing geïmplementeerd (bij voorkeur overheid)			
2 Project Team	De oplossing voldoet aan de regels binnen de AVG			
3 Project Team	De oplossing kan voldoen aan het SAAS tenzij principe van de Gemeente Amsterdam			
4 Project Team	De oplossing kan aansluiten op het personeels administratie systeem van de Gemeente Amsterdam			
5 Project Team	Een indicatie van de licentie kosten (staffel) en de kosten met betrekking tot implementatie / inrichting.			

Proces				
ik als	wil graag	zodat	in fase	antwoord / reactie
1 Manager	een efficiënt en geautomatiseerd vacature aanvraag proces	ik eenvoudig mijn aanvraag kan indienen en inzichtelijk heb welke informatie van mij verwacht wordt	Initiatie	
2 Manager	via een portal / registratie pagina mijn behoefte kenbaar maken	ik inzicht en controle heb over mijn eigen aanvragen en de status en gebruik kan maken van voorgedefineerde templates	Initiatie	
3 Manager	inzicht hebben in de beschikbare interne en externe kandidaten	ik deze eenvoudig kan matchen met vacature aanvragen zodra ik deze ontvang.	Interne Mobiliteit	
4 Manager	inzicht krijgen in de soft skills van mijn kandidaten	ik een betere match op persoonlijkheid kan maken.	Interne Mobiliteit	
5 MT	een recruitmentproces waarin oog is voor diversiteit	we een inclusief gedachtegoed kunnen neerzetten en uitdragen	Bewustwording	
6 MT	een aansprekend employer brand en bijpassende vacatureteksten	we ons kunnen profileren als top werkgever in de regio	Initiatie	
7 MT	klant (kandidaat) tevredenheid kunnen meten	we onze processen kunnen bijsturen n.a.v. de verkregen inzichten	Initiatie	
8 Manager	interne mobiliteit bespreekbaar en laagdrempelig maken	interne medewerkers zich vrij en gestimuleerd voelen zich intern te ontwikkelen	Interne Mobiliteit	
9 Manager	interne kandidaten de mogelijkheid bieden zich vrijwillig te registreren	om ook op de interne populatie te kunnen matchen	Interne Mobiliteit	
10 Recruiter	gebruik kunnen maken van sterke reporting / dashboard analytics tools	we informatie voorzieningen kunnen gaan bundelen met andere afdelingen	Initiatie	
11 Recruiter	templates tot mijn beschikking hebben van functie-, vacature- en wervingsprofielen	ik deze niet telkens opnieuw hoef op te stellen of op te vragen bij de manager	Initiatie	
12 Recruiter	de mogelijkheid hebben open sollicitaties te registreren en opvolgen	we geïnteresseerde kandidaten de juiste aandacht kunnen bieden, ook als we nog geen concrete mogelijkheden voor ze hebben	Initiatie	
13 Recruiter	campagnes kunnen opzetten en monitoren vanuit het recruitment systeem, o.a. gelinkt aan bijvoorbeeld beursdeelnames	ik kan zien uit welke bron we kandidaten binnenkrijgen	Bewustwording	
14 Recruiter	een systeem dat any time, any place, anywhere beschikbaar is	we een goede toegankelijkheid tot de juiste informatie borgen	Initiatie	
15 Recruiter	verschillende type vacatures kunnen registreren (tijdelijk, vast, trainee, open,...)	ik onderscheid kan maken tussen de verschillende aanvragen en de stappen in het recruitment proces	Initiatie	
16 Manager	onderscheid kunnen maken in aard capaciteitsbehoefte en W&S zoals (niet limitatief) interne vacatures, stages, traineeplaatsen, tijdelijke en vaste	ik onderscheid kan maken tussen de verschillende aanvragen en de stappen in het recruitment proces	Initiatie	
17 Recruiter	vacatures vanuit het systeem kunnen delen met leveranciers, gekoppeld aan afgesloten raamovereenkomsten	we ook de kandidaten van derde partijen kunnen volgen in hun sollicitatieproces	Werving	
18 MT	dat iedere aanvraag is gecheckt in het formatieplan	er geen wildgroei aan vacatures ontstaat	Initiatie	
19 Recruiter	vanuit het recruitsysteem de juiste informatie kan worden aangeleverd aan AFAS	de contractvoorbereiding en overdracht van recruitment naar PA soepel verloopt	Onboarding	
20 Recruiter	Vacatures moeten naar verschillende externe kanalen kunnen worden gepubliceerd.	om de sourcing mix en strategie vanuit 1 systeem te kunnen ondersteunen en beheren door zicht te hebben op welke kandidaat er	Werving	
21 Recruiter	vacature publiceren m.b.v. workflow op gewenste media (opties "aanklikken")	om de sourcing mix en strategie vanuit 1 systeem te kunnen ondersteunen en beheren door zicht te hebben op welke kandidaat er	Werving	
22 Interne Kandidaat	toegang hebben tot een self service portaal waar ik mijn profiel kan updaten op basis van behoeftes, alerts en competenties	ik mijn interesse in een nieuwe uitdaging kenbaar kan maken en zicht heb op transparantie omtrent de procedure en de voortgang	Bewustwording	
23 Manager	dat kandidaten toegang hebben tot een self service portaal waar ze gegevens tbv hun in dienst treding kunnen aanleveren/aanvullen	dit proces snel en efficient kan verlopen, met minimale effort van PA	Werving	
24 Manager	goede voorlichting op intranet en in NPN	duidelijkheid over waar en bij wie ik moet zijn om me vrijwillig te kunnen melden voor een vervolgstap	Werving	
25 Recruiter	inzicht in Google Analytics	ik mijn wervingscampagnes steeds verder kan aanscherpen op basis van verzamelde data	Werving	
26 Recruiter	gebruik kunnen maken van het netwerk van onze medewerkers (referral), liefst geïntegreerd in het systeem	het mogelijk is om een referent aan te kunnen dragen	Werving	
27 Recruiter	een geautomatiseerde overgang naar onboarding proces	de gegevens vanuit werving & selectie direct het proces van onboarding kunnen triggeren	Onboarding	
28 Manager	de selectie van een kandidaat, het onboardingproces te starten en de gegevens van de medewerker over te dragen aan de personeels- en	de gegevens vanuit werving & selectie direct het proces van onboarding kunnen triggeren	Onboarding	
29 Recruiter	een schaalbare oplossing om nieuwe technologie op aan te kunnen haken (bijv AI)	om in de toekomst nieuwe functionaliteiten op aan te kunnen haken	Bewustwording	
30 Recruiter	inzicht/overzicht op de recruitment funnel	als stuurinformatie en om efficiency van het proces te kunnen borgen	Werving	
31 Recruiter	in mijn database onderscheid kunnen maken tussen verschillende talent pools	ik mijn talentpool management kan inrichten en specifiek verschillende doelgroepen kan beheren in mijn database.	Werving	
32 Recruiter	Een ingerichte organisatiestructuur met afdelingen	waar ik direct een overzicht heb binnen welke afdelingen en welke managers er vraag ontstaat en speelt	Bewustwording	
33 Recruiter	beschikbaarheid van templates voor functieomschrijving en vraag en aanbod, procedure, contactinformatie van de betrokken personen (manager,	gebruik kan maken van voorgevulde informatie die me helpt het proces te versnellen.	Werving	
34 Recruiter	Strategisch advies vragen over arbeidsmarktcommunicatie kandidaatprofiel bij de recruiter/AMC professional	om gericht de vacature aanvraag te kunnen inzetten op de bepaalde doelgroep	Initiatie	
35 Recruiter	statusinformatie per vacature beschikbaar hebben	om zicht te houden op de instroom en overzicht op de workload	Initiatie	
36 Recruiter	Gericht met elkaar kunnen communiceren / chatten	om de email load te kunnen verlagen en specifiek kunnen communiceren op basis van het onderwerp	Initiatie	
37 Recruiter	Elkaar taken kunnen toewijzen met deadlines en notificaties	om afspraken vast te kunnen leggen en acties te kunnen opvolgen gericht op het onderwerp.	Initiatie	
38 Recruiter	de mogelijkheid dat een kandidaat m.b.v. profiel “gevonden” kan worden op passende vacature op basis van interesse & type (klus, tijdelijke functie,	hier gericht de kwaliteit van de matches te kunnen borgen	Initiatie	
39 Externe Kandidaat	Profiel creëren en beheren door middel van CV, LinkedIn profiel etc.	de drempel om mijn interesse kenbaar te maken te verlagen en zicht te hebben op de status van mijn sollicitatie	Selectie	
40 Externe Kandidaat	gemakkelijk, met behulp van profielen van social media (bijvoorbeeld Linked-in) reageren op vacatures.	de drempel om mijn interesse kenbaar te maken te verlagen	Selectie	
41 Externe Kandidaat	(email) alerts/notificaties uit het systeem ontvangen: er is een mogelijke passende functie op basis van interesse en voorkeuren	ik direct inzicht heb op welke functies voor mij interessant kunnen zijn om op te solliciteren	Selectie	
42 Recruiter	de mogelijkheid om notificaties aan te maken, voor interne kandidaten die interesse hebben aangegeven in type functies, gewenste talenten of	zelf controle heb over de informatie die ik ontvang mbt vacatures	Initiatie	
43 Externe Kandidaat	aanmelden voor notificaties (jobalerts), nieuwsbrief, events etc.	op de hoogte kan blijven van de ontwikkelingen	Werving	
56 Recruiter	inzicht in informatie over verloop W&S proces (statusinformatie)	transparant toegang heb tot inzicht over de procedures die ik heb lopen	Initiatie	
58 Recruiter	de mogelijkheid om kandidaten te matchen aan capaciteitsvraagstukken	voor een overzicht van de match op competentie en criteria niveau.	Selectie	
59 Recruiter	email-templates voor correspondentie kunnen aanmaken en uitsturen	hierdoor hoef ik minder mijn email te gebruiken (sync)	Initiatie	
60 Recruiter	de mogelijkheid correspondentie te versturen en ontvangen, bijvoorbeeld via mail gekoppeld aan het specifieke kandidaatprofiel	hierdoor hoef ik minder mijn email te gebruiken (sync)	Initiatie	
61 Recruiter	een overzicht met de kandidaten voor een functie over een kandidatenbestand met persoonsgegevens, cv, brief of andere sollicitatie-uiting met de	direct een overzicht heb van kandidaat profielen en deze met elkaar kan vergelijken.	Selectie	
62 Recruiter	taken en signaleren W&S (automatisch). Dit is zichtbaar via een eigen in te richten dashboard en overzicht	ik in control ben van wat de processen/workflows/procedures van mij vragen	Selectie	
63 Recruiter	meerdere (beperkt in aantal) workflows in te richten (gericht op differentiatie in dienstverlening, waar werkafspraken tussen vacaturehouder en HR	onderscheid kan maken in verschillende procedures	Initiatie	
64 Recruiter	via eigen dashboard de actuele status van de werving en selectieprocedure die ik heb lopen monitoren	ik overzicht heb op mijn huidige workload en activiteiten die ik moet ondernemen.	Initiatie	
65 Recruiter	overzicht en inzage in de voorgestelde kandidaten:	kan sturen op wat er in procedure ligt.	Initiatie	
66 Recruiter	kunnen rapporteren op categorie, status, voortgang, soort activiteit, type doelgroep etc. t.b.v. verantwoording van en inzicht in effectiviteit van de HR	ik inzicht heb op hoe mijn database er uit ziet	Werving	
67 Recruiter	een intuïtieve zoek/matchfunctionaliteit op de database en talent-pools	ik ook proactief kan acteren door een up to date data base die me in staat stelt te de juiste match te vinden	Werving	
68 Recruiter	een wijze waarop ik mijn data base kan anonimiseren	vanwege de AVG doeleinde	Initiatie	
69 Manager	verschillende tooling gemakkelijk kunnen koppelen	ik in kan spelen op de nieuwste technologie wanneer mijn proces daar om vraagt	Bewustwording	
70 Recruiter	video calls kunnen afnemen	ik extra kanalen tot mijn beschikking heb om te communiceren met kandidaten op afstand	Werving	
71 Recruiter	tevredenheid kunnen meten en vastleggen	ik de kandidaten- en managersreis kan meten en kan sturen/ optimaliseren	Bewustwording	
72 Recruiter	assessment-tools kunnen koppelen en resultaten kunnen vastleggen op het profiel	ik 1 overzicht heb van relevante informatie van een kandidaat	Werving	
73 Manager	Met verschillende stakeholders feedback kunnen geven op voorgestelde profielen	ik vanuit verschillende perspectieven de voorgedragen kandidaat kan evalueren/beoordelen	Selectie	
74 Loopbaan adviseur	Loopbaanbegeleiding activiteiten kunnen managen op het kandidaatprofiel	alle informatie van een kandidaat op 1 plek geregistreerd staat	Interne Mobiliteit	
75 Manager	mijn netwerk makkelijk kunnen laten inschrijven op een vacature	ik zeker weet dat interessante profielen uit mijn netwerk zich kunnen inschrijven op mijn vacature	Werving	
76 Manager	inzicht hebben op de status van de vacature	ik eenvoudig kan zien of er meer aandacht moet worden besteed aan mijn vacature om een kandidaat te kunnen vinden	Werving	
77 Loopbaan adviseur	Een signaal ontvangen als er een nieuwe vacature is ontstaan	ik kan controleren of de vacature past bij mijn voorrangskandidaat	Initiatie	
78 Loopbaan adviseur	Een voorrangskandidaat op competenties kunnen matchen op een vacature	ik kwalitatief goede kandidaten kan matchen op de vacature	Interne Mobiliteit	
79 Loopbaan adviseur	Een voorrangskandidaat kunnen voordragen op een vacature	ik de manager snel op de hoogte kan stellen van een geschikte voorrangskandidaat	Interne Mobiliteit	
80 Recruiter	Een onderbouwde shortlist kunnen aanbieden aan mijn hiring manager	ik de manager gefundeerd kan adviseren	Werving	
81 Externe Kandidaat	Makkelijk vacatures kunnen vinden op voor mij relevante zoekwoorden	ik snel terecht kom bij voor mij relevante vacatures	Bewustwording	
82 Externe Kandidaat	Begrijpen wat voor werkgever de gemeente Amsterdam voor mij kan zijn	ik goed kan beslissen of ik mij wil inschrijven op een job-alert, open sollicitatie of vacature	Bewustwording	
83 Recruiter	Een arbeidsvoorwaarden document kunnen opmaken en genereren	ik flexibel en proactief ben om een document met arbeidsvoorwaarden te delen met een kandidaat voor een daadwerkelijk gesprek	Selectie	
84 Recruiter	Verschillende jobboards kunnen aansluiten en samenwerking met de externe recruitment marketing tools	ik vacatures kan tipposten naar verschillende kanalen	Werving	