

Nota van Inlichtingen

Markconsultatie ATS IUC21-023

Nr.	Onderdeel markt-consultatie	Vraag	Antwoord
1		Architectuur van Belastingdienst – welke data komt vanuit welk systeem?	De vacature wordt handmatig opgevoerd in het ATS. De kandidaat solliciteert via een formulier op de website werken.belastingdienst.nl of via de Carriere Sites Overheid (CSO; werkenvoornederland.nl, mobiliteitsbank.nl) waarbij bijlagen kunnen worden toegevoegd; dit wordt in het ATS opgenomen. In het selectieproces worden gegevens bijgehouden over voortgang en status. De uitkomst van assessments wordt overgenomen uit het assessmentportaal. De aanvraag van VOG wordt vanuit het ATS geïnitieerd. Gegevens van de geselecteerde kandidaat worden opgevoerd in P-Direkt.
2		Welke integraties met andere systemen rondom HR zijn er noodzakelijk met het systeem?	Vanuit de te verwerven ATS zal integratie (koppelingen) plaatsvinden met bestaande applicaties voor resp. budget- en formatiebeheer. Aansluitend zijn koppelingen vereist voor diverse wervingsactiviteiten (oa. WerkenbijdeBelastingdienst en Carriere Sites Overheid platform) en (assessment)testen. Tevens zijn koppelingen vereist als onderdeel van de deelprocessen Arbeidsvoorwaarden en voorbereiding in diensttreding. Het proces Instroom wordt afgesloten met een koppeling naar P-Direkt (Ministerie van Binnenlandse Zaken) voor overdracht van het kandidaat dossier.
3		Van welke payroll provider wordt er gebruik gemaakt?	De personeelsadministratie wordt gevoerd door de Belastingdienst in P-Direkt, onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken. (https://www.p-direkt.nl/)
4		Hoe past recruitment in het applicatielandschap?	Het ATS is onderdeel van het O&P domein van de Belastingdienst architectuur. Gegevens van geselecteerde kandidaten worden overgenomen in personeelsadministratie P-Direkt (zie ook het antwoord op vraag 3).
5		Hoe ziet wervings afdeling eruit?	De afdeling SSO O&P / Instroom is o.a. verantwoordelijk voor het vacature-proces. Het bestaat uit 7 teams: 5 teams werving & selectie en 2 teams planning & ondersteuning. Er werken 100+ medewerkers.
6		Wat is de wens ten aanzien van de taken voor managers?	De vacaturehouder is een manager. Deze meldt een vacature aan bij een adviseur werving & selectie. De adviseur werving & selectie houdt de vacaturehouder op de hoogte van de voortgang. De managers werving & selectie worden door subteam 'rapportage en BI' voorzien van stuurinformatie.
7		Wat is de wens ten aanzien van de taken voor recruiters?	Het ATS ondersteunt het vacature-proces en daarmee de taken van de recruiter (adviseur werving & selectie). De recruiter heeft zicht op de door hem opgevoerde vacature en op de status hiervan en voortgang van de kandidaat in het proces.
8		Wat kan er gedeeld worden over de meertaligheid van de back office?	De voertaal is Nederlands.

Nota van Inlichtingen

Markconsultatie ATS IUC21-023

9		Wat kan er gedeeld worden over de meertaligheid van de front office?	De voertaal is Nederlands.
10		Welke verdeling is er te maken in de frontoffice(s)?	In de huidige situatie wordt de vacature door de vacaturehouders aangemeld via het intranet. Deze worden dan opgepakt door (senior) adviseurs werving & selectie die accounthouder zijn voor de verschillende directies van de Belastingdienst. De directies zijn verdeeld over de verschillende teams werving & selectie. De ingang voor kandidaten is werken.belastingdienst.nl en de Carrière sites Overheid (werkenvoornederland.nl en mobiliteitsbank.nl).
11		Mogen leveranciers op de achtergrond samenwerken?	Samenwerkingen zijn mogelijk mits aan de vereisten vanuit de aanbestedingswet en aanbestedingsdocumenten wordt voldaan. De wens van de afdeling Instroom is om te werken met één aanspreekpunt (SPoC). Eventueel achterliggende partijen zullen zich dienen te houden aan contractuele afspraken, wet- en regelgeving (bijvoorbeeld op gebied van privacy).
12		Wat kan er gezegd worden over de tijdslijnen van het project?	Vervanging van het huidig ATS zal plaats gaan vinden ergens tussen zomer 2022 en eind 2023.
13		Wat is de verwachting ten aanzien van leren en ontwikkelen als onderdeel van onboarding?	De afdeling Instroom is verantwoordelijk voor de generieke onboarding Belastingdienst, dus niet voor de onboarding per directie, en daarmee ook niet voor opleidingen.
14		Als jullie het hebben over onboarding bevat dit dan ook het leren van (soft) skills of alleen processmatig?	De onboarding is een generieke kennismaking met de Belastingdienst en het afleggen van eed of doen van belofte. Het is dus geen opleiding of training.
15	1.1.	Kunt u aangeven waarom er gekozen om Instroom apart in de markt te zetten?	De afdeling Instroom is verantwoordelijk voor het end-to-end proces instroom. De afdeling verzorgt het vervullen van vacatures en inhuur, vandaar dat er voor gekozen is om instroom afzonderlijk in de markt te zetten.
16	1.1.	Bestaat de gewenste oplossing uit 1 systeem dat het gehele end-to-end process Instroom, of kunnen dit een subset van oplossingen zijn die op basis van best practices integreren om het gewenste doel en synergie te behalen?	De gewenste oplossing bestaat uit één systeem waarbij de gebruiker zich één maal aan hoeft te melden om gebruik te maken van de integrale functionaliteit van de Oplossing.

Nota van Inlichtingen

Markconsultatie ATS IUC21-023

17	2.1.1.	Hoe verhoudt dit zich tot de in de inleiding beschreven doelstelling voor het vinden van een oplossing betreffende het HR aandachtsgebied end-to-end proces Instroom; van behoeftestelling tot en met eerste werkdag?	Zie het antwoord op vraag 16.
18	2.1.2.	Dit leest als meerdere afdelingen die betrokken zijn bij dit proces, zo ook IT als het gaat om middelen. Hoe houdt de Belastingdienst op dit moment bij wat de prestaties en/of KPI's zijn in dit proces?	De belangrijkste KPI's worden gemeten vanuit het huidige ATS en de personeelsadministratie (P-Direkt / SAP). Ook worden gegevens gebruikt uit de financiële administratie en het tijdsregistratiesysteem.
19	2.1.2.	Hoe staan deze vier procespunten in de huidige set up met elkaar in verhouding? Kunnen er inzichten gegeven worden in het zwaartepunt rondom de uitvraag?	De vier genoemde activiteiten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden om uiteindelijk de genoemde speerpunten in paragraaf 2.1.1. te bereiken. Primair ligt het zwaartepunt op selectie en aanverwante activiteiten (nummer 3 en 4). Echter, zonder inrichting en uitvoering van de overige genoemde nummers is selectie niet mogelijk en kunnen de genoemde speerpunten niet gerealiseerd worden.
20	2.2.1.	Kunt u aangeven hoe data gedreven werken in deze doorontwikkeling is geborgd?	Graag horen we van de markt welke mogelijkheden hiervoor zijn.
21	2.2.1.	Aansluitend op vraag 20, is er een data strategie die deze ambitie ondersteunt?	Op dit moment is datamanagement in ontwikkeling.
22	2.2.1.	Zijn er KPI's gedefinieerd, kunnen deze gedeeld worden?	KPI's zijn onder andere: 1. Aantallen externe instroom en interne doorstroom 2. Doorlooptijden vacatures 3. Klanttevredenheid (opdrachtgevers) 4. Candidate Experience
23	3.1.	Vraag 9 graag meer kadering over de gewenste oplossing en innovatieve ontwikkelingen voor een relevante beantwoording.	Er is bewust gekozen om hier geen kadering aan te brengen omdat we graag van de markt willen horen wat de laatste ontwikkelingen en mogelijkheden zijn.
24	4.6.	Zit er een limiet aan de lengte van de beantwoording?	Nee, er is geen limiet gesteld. Wel verzoeken wij u de beantwoording van de vragen to the point te doen.

Nota van Inlichtingen

Markconsultatie ATS
IUC21-023

25		Ontvlechting Belastingdienst, Douane en Toeslagen: Zijn er bestaande oplossingen, of architectuur waar rekening mee gehouden moet worden? Koppelingen met bepaalde systemen (anders dan in vraag 5 genoemde oplossingen)?	Op dit moment is dit niet inzichtelijk. De ontvlechting wordt op dit moment nader uitgewerkt.
----	--	---	---