



Nota van Inlichtingen 1

Marktconsultatie Werving en selectie systeem 2021.480

Datum gepubliceerd: 11 november 2021

Nr.	Vraag:	Antwoord:
1	In de vragenlijst geeft u in verschillende vragen (vraag 20 - 23) aan informatie te geven over de hosting mogelijkheden: on premise, public en private cloud. Er zijn verschillende manieren hoe we de oplossing kunnen aanbieden aan het UWV, alle beschreven opties zijn in principe mogelijk, hoewel 'on premise' wij niet adviseren. Vraag: Heeft de organisatie van het UWV zelf een sterke voorkeur of eis obv interne ICT richtlijnen voor een bepaalde wijze van inrichting van de hosting?	Het UWV Cloudbeleid heeft een voorkeur voor de hostingvorm in het eigen DXC datacenter van een softwareoplossing (On-premise) indien het gaat om gegevens van data-vertrouwelijkheidsklasse 2 (of hoger). Aanvullend hierop is dat de leverancier kenbaar kan maken dat er een roadmap is voor de doorontwikkeling van de On-premise oplossing, en dat de On-premise oplossing nog minimaal 3 jaar (of ten minste de initiële looptijd van de overeenkomst als deze langer is) beschikbaar is. Als de optie voor On-premise niet mogelijk is of niet geadviseerd, dan gaat de voorkeur naar een Private SaaS, dus een single tenant oplossing. Bij een Private SaaS moet er een dedicated omgeving zijn voor het UWV. Bij een gegevensclassificatie van 0 en 1 kan dit in een Public SaaS (multi-tenant) omgeving gehost worden.
2	In vraag 44 benoemt u kort de wens om een CV te kunnen doorsturen naar een andere afdeling? Vanuit onze ervaring is er heel winst in het proces van werving en selectie te bereiken door samenwerking te faciliteren. Veelal ook tussen verschillende organisaties. Vraag: Zijn de werving en selectieproces nu veelal per afdeling of lokatie separaat ingericht? Is er momenteel weinig tot geen uitwisseling van kandidaten tussen afdelingen? Als dat zo is, is op dat vlak veel winst te behalen, en dit is "laag hangend fruit"	De werving- en selectieprocessen zijn nu per afdeling ingericht, de publicatie is landelijk. Nee, er is nu geen uitwisseling van cv's, dit zou wel zeer wenselijk zijn (met voorafgaande toestemming van de betreffende kandidaat).
3	Bijlage I: Is het Excel format in bijlage I bindend?	Het Excel format in bijlage I is niet bindend, de beantwoording mag ook in een ander format. Wel verzoeken wij u om in uw beantwoording duidelijk te verwijzen naar onze vraagnummers.



Nota van Inlichtingen 1

Marktconsultatie Werving en selectie systeem 2021.480

Datum gepubliceerd: 11 november 2021

Nr. Vraag:	Antwoord:
4 Kunnen we onze visie in een apart document aanleveren?	Ja, dat mag.
5 2.2 Scope UWV HRM: Hierin wordt de employee journey van de medewerker besproken. Hoe wordt het onderscheid gemaakt tussen de Candidate Journey (werving en selectie) en Employee journey?	HRM bij UWV richt zich zowel op de employee journey als op de candidate journey. Met betrekking tot het werving en selectie systeem gaat het om de candidate journey (idealiter vanaf het moment van interesse voor UWV, en daadwerkelijke sollicitatie via het ATS, tot de eerste werkdag bij UWV). Wij vonden het nuttig om hierbij achtergrondinformatie te geven over de employee journey.
6 Dialoog en beantwoording: Kan de beantwoording in het engels gedaan worden? Is er bezwaar tegen het dialoog voeren in engelse taal?	Nee, de beantwoording kan niet in een andere taal dan de Nederlandse taal worden gedaan. Ja, er is bezwaar tegen het voeren van de dialoog in een andere taal dan de Nederlandse taal.
7 Jullie geven aan on-premise en SaaS oplossing te bekijken. Wat heeft de voorkeur en waarom?	Zie het antwoord op vraag 1.
8 Welke onderdelen nemen jullie mee in de ROI berekening als SaaS tegenover on-premise gepositioneerd staat?	Die vraag kunnen wij niet beantwoorden. Ten eerste omdat er voor de afweging SaaS / On-premise meer zaken spelen dan alleen kosten (zie ook het antwoord op vraag 1 en vraag 7). Ten tweede omdat wij juist vragen hebben gesteld in deze marktconsultatie om inzicht te krijgen in de diverse mogelijkheden en daarbij behorende kosten.
9 Wat zijn de belangrijkste tekortkomingen van de huidige oplossing?	UWV is op zoek naar inzichten over en mogelijkheden van een werving en selectie systeem. Wij hebben in de leidraad de achtergrond geschetst van de huidige situatie (met onder andere in paragraaf 2.4 van de leidraad een aantal zaken die wij op het ogenblik missen), en waar wij naar toe willen. Volgens ons is dat het belangrijkste voor deze marktconsultatie.



Nota van Inlichtingen 1

Marktconsultatie Werving en selectie systeem 2021.480

Datum gepubliceerd: 11 november 2021

Nr. Vraag:	Antwoord:
10 Hebben Hiring Managers toegang tot het huidige ATS systeem?	Hiring managers hebben toegang tot het huidige ATS systeem gedurende de termijn van openstelling. Hiring managers krijgen een link doorgestuurd, welke toegang geeft tot de specifieke vacature en sollicitanten. In een nieuw ATS zien wij de hiring manager als gebruiker toegevoegd worden.
11 Heeft het Vacaturebureau toegang tot het huidige ATS systeem?	Ja, het vacaturebureau heeft toegang tot het huidige ATS systeem.
12 Waarom en hoe worden de sollicitanten doorgestuurd door het vacaturebureau naar de corporate recruiter? Komen sollicitanten niet binnen in het ATS?	Zowel de corporate recruiters als de sollicitanten hebben nu geen toegang tot het huidige systeem. De schriftelijke reactie van de sollicitant wordt doorgestuurd via een link die toegang geeft tot de betreffende reactie aan de hiring manager en de aangewezen stakeholder(s).
13 Is het leveren van een nieuwe werkenbijsite onderdeel van de (toekomstige) scope?	Zoals wij het nu zien, is een nieuwe werken-bij-site geen onderdeel van de scope; echter, misschien in de toekomst wel.
14 Waar start & stopt idealiter voor UWV de scope van het ATS / recruitment proces? Zijn er op dit moment al tools voor onboarding en of genereren van arbeidscontracten? Ziet u dit als onderdeel van het recruitment proces en dus het ATS systeem? Waar vindt op dit moment de strategische personeelsplanning plaats? Wordt er gestuurd / gepland op posities (positiemanagement)?	a) Idealiter start dit proces bij getoonde interesse in UWV, en stopt dit proces net voor de eerste werkdag. b) Tools voor onboarding en/of het genereren van arbeidscontracten zijn geen onderdeel van de scope. c) Tools voor onboarding en/of het genereren van arbeidscontracten zien wij niet als onderdeel van het recruitment proces / het ATS systeem. d) De strategische personeelsplanning is geen onderdeel van de scope. e) Positiemanagement is geen onderdeel van de scope.
15 Kunt u meer context geven over de 'noodzakelijke formulieren' die door de corporate recruiter tijdens het interne en externe recruitmentproces worden ingevuld?	De door vragensteller genoemde 'noodzakelijke formulieren' staan vermeld in de flowchart intern, en in de flowchart extern, in Bijlage II bij deze marktconsultatie. UWV heeft 1 formulier met betrekking tot aanvraag en goedkeuring vacature.



Nota van Inlichtingen 1

Marktconsultatie Werving en selectie systeem 2021.480

Datum gepubliceerd: 11 november 2021

Nr.	Vraag:	Antwoord:
16	Wordt op dit moment gebruik gemaakt van selectieassessments? Zo ja bij welke leveranciers?	UWV maakt gebruik van verschillende leveranciers voor assessments. Welke leveranciers dit zijn, is volgens ons (voor de beantwoording van onze vragen) in deze marktconsultatie niet relevant.