

Bijlage 13 Beschrijving opties

De gemeente Zeist wil in de toekomst mogelijk gebruik maken van een aantal optionele functionaliteiten. Zoals beschreven in het beschrijvend document leidt het uitvragen van deze opties niet direct tot concrete dienstverlening. Ook worden ze niet meegenomen in de beoordeling.

Ook blijft de mogelijkheid open dat er in de toekomst meerdere/andere opties worden uitgevraagd. Deze zijn nu niet bekend, maar wordt afhankelijk van de toekomstige ontwikkelingen in de markt.

Een korte uitwerking van de opties is in dit document beschreven.

Gesprekkencyclus en Skillsmanagement

Gesprekkencyclus

Als denkrichting voor de gesprekkencyclus denken we nu aan een systeem dat een flexibel in te richten functionerings- en beoordelingsgesprek kent.

Gesprekken worden gevoerd door medewerkers en leidinggevenden. Beiden moeten dan ook initiatief kunnen nemen in de gesprekkencyclus en eenvoudig in het systeem kunnen werken.

Generieke en specifieke functieprofielen kunnen ingericht worden. Competenties moeten standaard ingeladen kunnen worden, maar ook individueel worden toegevoegd.

De talenten van onze medewerkers willen we ten volle herkennen, benutten en inzetten. Het systeem werkt mee aan het eenvoudig inzichtelijk maken hiervan.

360-graden feedback maakt onderdeel uit van de geboden oplossing.

Aanvullend daarop is de vraag in de toekomst mogelijk relevant dat er een vlootsschouw gemaakt kan worden. Hierin worden de huidige en toekomstige kennis, kwaliteiten, vaardigheden en talenten worden vastgelegd.

De gemeente Zeist kan gemakkelijk verschillende kruisverbanden maken en deze kunnen visueel inzichtelijk gemaakt worden. Bijvoorbeeld : van alle verschillende afdelingen alle administratief medewerkers in een nine-grid.

Skills management en vlootsschouw

De competenties en vaardigheden van alle medewerkers van de gemeente Zeist moeten in beeld gebracht gaan worden.

We zetten onze medewerkers graag in hun volle kracht in , en benutten daarbij ook graag de talenten die op het eerste oog misschien niet het meest relevant voor de functie lijken te zijn.

Hoe dat vorm moet krijgen, dat is nog de vraag. Maar we weten dat we het beste in onze medewerkers naar boven willen halen en hen in hun kracht willen zetten.

Vlootsschouw en skills management zijn functionaliteiten die hierbij kunnen helpen!

Werving en selectie

De gemeente Zeist maakt momenteel naar tevredenheid gebruik van een systeem voor Werving en Selectie. Deze functionaliteit maakt daardoor ook geen onderdeel uit van de huidige aanbesteding.

Het zou kunnen zijn dat in de toekomst Werving en Selectie wel onderdeel gaat uitmaken van de scope. Bij afloop van het huidige contract kan dit heroverwogen worden. Dit zal in de nabij toekomst niet het geval zijn.

Mocht deze optie wel relevant worden dan moet de oplossing voor Werving en Selectie grofweg aan de volgende functionaliteiten voldoen:

- - Het aanmelden van een vacature of opdracht
- - Goedkeuring door gemandateerde
- - Publicatie van de vacature of klus op intranet of externe vacaturesites
- - Het middels Self Service indienen van sollicitaties door interne en externe sollicitanten
- - Voorselectie door HR
- - Selectie door een selectieteam
- - Het aanstellen van de kandidaat
- Het totale wervingsproces vastleggen en inzicht bieden in het totale proces waaronder de status en de doorlooptijden, voor zowel vacaturehouders, selectieteam als HR-administratie
- Het kunnen houden van een groepsbeoordeling
- Het kunnen configureren van sjablonen van standaard vacatureteksten, het kunnen gebruiken van standaard vacatureteksten
- Een sollicitant die via mobile devices kunnen solliciteren, zowel regulier als via bijvoorbeeld LinkedIn of video
- Er moeten automatische ontvangstbevestigingen, uitnodigingen, afwijzingen ingeregeld kunnen worden
- Een koppeling met het indiensttredingsproces van de gemeente Zeist, waarbij belangrijke gegevens en documenten zonder handwerk (automatisch) worden overgenomen
- Volledig voldoen aan de AVG en code solliciteren van NVP
- Het kunnen ranken van sollicitanten
- Het bijhouden van een dossier voor eigen medewerkers die aangemerkt worden als mobiliteitskandidaat
- Het ondersteunen van een talentpool waarbij eerder geschikt bevonden sollicitanten worden bijgehouden