

Algemeen:

Aanvullend op het aanbestedingsdocument geldt het volgende:

Om het beoordelen structureel te laten verlopen, verzoeken wij u tijdens de demo de onderstaande volgorde zo veel mogelijk chronologisch te laten zien / toelichten.

- Wij beoordelen uw applicatie op gebruiksvriendelijke werking, efficiënte werking en geautomatiseerde verwerking. Laat dit daarom ook terugkomen in de demo.
- Laat met name zien:
 - o Welke handelingen moeten door medewerkers van de WDW worden verricht.
 - o Hoe ondersteunt uw oplossing de processen?

Casus 1: Werving & Selectie

Het team van het Klant Contact Centrum (KCC) wil gaan werven voor een nieuwe medewerker. De nieuwe medewerker zal 24 uur per week gaan werken voor 1 jaar met uitzicht op een vast contract.

Volgens het principe van zelforganisatie gaat het team zelf aan de slag met werving en selectie. De P&O medewerker kan het team ondersteunen bij verschillende stappen.

	Casus Werving & Selectie	Laat zien:
1	Medewerker KCC stelt vacaturetekst op. Medewerker KCC vult in applicatie tekst in.	a) Hoe een vacaturetekst bewaard/geregistreerd kan worden. b) Hoe de tekst ingezien en aangepast kan worden vanuit de oplossing, ook door anderen dan alleen de KCC medewerker. Bijvoorbeeld: Manager, P&O of Communicatie.
2	Medewerker KCC registreert organisatorische zaken werving & selectieproces.	a) Hoe teams de vacature kunnen registreren met datum, functie specifieke eigenschappen (contractduur, uren etc.). b) Hoe teams ondersteund worden door de oplossing in processtappen van werving & selectie.
3	Publicatie vacature door medewerker KCC.	a) Welke mogelijkheden er zijn om de vacature tekst automatisch te publiceren op bijvoorbeeld Social Media of Werkeningelderland.nl. b) Velden van Werken in Gelderland (standplaats, uren, maandsalaris etc.) worden automatisch ingevuld (zie www.werkeningelderland.nl).
4	Kandidaat reageert via internet en gegevens geselecteerde kandidaat komen in het systeem.	a) Hoe een kandidaat kan reageren op een vacature (met upload CV). b) Hoe deze gegevens zichtbaar worden in de applicatie.
5	Medewerker KCC beoordeelt sollicitaties.	a) Hoe teams gefaciliteerd worden in beoordelen van sollicitaties. b) Hoe beoordelingen van andere selectiecommissie leden te zien zijn voor de KCC medewerker. c) Hoe versturen en wijzigen van uitnodigingen voor sollicitatie gesprekken/afwijsbrieven wordt gefaciliteerd.

6	Personeelsdossier gekozen kandidaat.	a) Hoe de kandidaat zelf zijn NAW gegevens kan invullen, eventueel met hergebruik reeds bekende gegevens. b) Laat zien hoe gekozen kandidaat vervolgens diploma's kan toevoegen aan personeelsdossier. c) Dat de HR-adviseur de gegevens kan inzien en de arbeidsvoorwaarde kan lezen. d) Hoe P&O medewerker gesignaleerd kan worden van einde proeftijd/eind tijdelijk contract.
---	--------------------------------------	--

Casus 2: Self-Service Portaal en automatische mutaties

Hanna Verbeek is een medewerker van de WDW die in blijde verwachting is. Ze neemt 6 weken voor haar uitgerekende bevallingsdatum (de uitgerekende datum is 31-12-2021) haar zwangerschapsverlof. Na haar bevalling heeft Hanna dan nog recht op 10 weken bevallingsverlof. Om extra te genieten van het moederschap neemt ze ook nog 5 extra verlof dagen op die ze koopt van haar IKB. Haar kindje is uiteindelijk later geboren dan de verwachte datum, namelijk op 6-1-2022.

Yiğit Özşener is een collega van Hanne. Voordat hij bij de WDW kwam werken, werkte hij al 24 jaar bij de overheid voor verschillende organisaties. Hij werkt nu al 16 jaar bij de WDW. Team P&O wil zijn ambtsjubileum niet vergeten.

Graag zien wij in de demo hoe gebruikersvriendelijk, efficiënt en eventueel geautomatiseerd het selfserviceportaal werkt, waar zaken rondom IKB, verlof en arbeidsverleden (in verband met Jubilea en dergelijke) door de medewerkers zelf kunnen worden geregeld.

	Casus Selfservice Portaal en automatische mutaties	Laat zien:
1	Hanna meldt haar zwangerschap in het selfservice portaal.	a) Hoe Hanna in haar selfservice portaal haar zwangerschap & uitgerekende bevallingsdatum kan melden met een verklaring van de verloskundige. b) Hoe Hanna haar zwangerschapsverlof wensen kan doorgeven.
2	P&O medewerker controleert en accordeert de afspraken.	a) Hoe P&O medewerker wordt gesignaleerd over de zwangerschap. b) Hoe de medewerker de verlof afspraken kan controleren. c) Hoe automatisch een brief met afspraken gegenereerd wordt na acceptatie afspraken.
3	Hanna meldt de geboorte van haar kindje.	a) Hoe Hanne de daadwerkelijke geboortedatum kan invoeren in het systeem. b) Hoe het systeem automatisch de einddatum van bevallingsverlof berekent en doorvoert.
4	Hanna koopt verlof van haar IKB.	a) Hoe Hanna in haar selfservice portaal haar IKB kan inzetten om verlofdagen te kopen. b) Dat verlofsaldo onder verlof in selfservice portaal automatisch wordt aangepast.

5	Yiğit viert zijn ambtsjubileum bij de WDW.	a) Hoe Yiğit zijn arbeidsverleden registreert in zijn portaal. b) Hoe kan Yiğit bewijsdocumenten (bv uitdraai ABP) toevoegen. c) Dat er op tijd een signalering naar P&O gaat van het ambtsjubileum op basis van arbeidsverledengegevens in het personeelsdossier.
---	--	--

Casus 3: Management Informatie & Dashboard

De wens van het MT is om 24/7 inzicht te krijgen in de formatie en bezetting voor de begroting van het komende jaar. Neem als uitgangspunt dat:

- Team P&O (Domein bedrijfsvoering) uit 10 medewerkers (8,5 fte) bestaat.
- Team Geo Informatie (Fysiek Domein) uit 5 medewerkers (4,2fte) bestaat.
- De formatie van team P&O 10 fte is.
- De formatie van team Geo Informatie 4 fte is.

De WDW heeft op dit moment 463 mensen in dienst. Daarnaast zijn er nog 186 mensen ingehuurd. Er zijn bij de WDW veel personele wisselingen geweest het afgelopen jaar. Neem aan dat dit jaar:

- 43 nieuwe medewerkers zijn aangenomen.
- 52 medewerkers een uitbreiding van uren hebben gekregen. Waarvan 14 medewerkers een tijdelijke/eindige uitbreiding.
- 10 medewerkers hebben een vermindering van uren gekregen.
- 38 medewerkers zijn vertrokken.
- 3 medewerkers intern een andere functie hebben aanvaard.

Graag beschikt de WDW over een management dashboard waarin de bovengenoemde zaken zichtbaar zijn. Dit dashboard zien wij graag in de demo gepresenteerd.

	Casus Management Informatie & Dashboard	Laat zien:
1	MT wil inzicht in bezetting & formatie team.	a) Laat zien hoe een lijst gemaakt kan worden per team & per domein hoeveel fte en hoeveel medewerkers (formatie en bezetting) er zijn. b) Laat zien hoe je kan filteren op team P&O en team Geo Informatie. c) Laat export naar Excel zien. d) Laat op een dashboard zien dat team P&O onderbezet is en team Geo Informatie overbezet.
2	Instroom, doorstroom, uitstroom medewerkers.	a) Laat op een dashboard zien hoeveel instroom, doorstroom, uitstroom er is geweest in exacte getallen en percentueel. b) De functionaliteiten om te filteren en patronen te herkennen.
3	Inhuur	a) Laat een overzicht zien met de verhouding tussen medewerkers in dienst en inhuur.

Casus 4: Verzuim

Juliëta wordt ziek en meldt dit in haar eigen portaal aan de WDW. Na 4 weken wordt het verzuim automatisch gemaild naar de arbodienst. Na 6 weken volgt er een brief met uitleg dat Juliëta gekort gaat worden op haar reiskostenvergoeding. De P&O adviseur Jack Smits houdt het verzuim in de gaten in zijn HR-portaal. Daar heeft hij ook toegang tot de management informatie over het verzuim.

	Casus Verzuim	Laat zien:
1	Juliëta meldt zich ziek.	a) Hoe Juliëta zich in haar selfservice portaal ziek kan melden.
2	Automatische signalering op basis van Wet Poortwachter.	a) Dat na 4 weken en automatisch bericht naar de arbodienst gaat. b) Dat na 6 weken een brief wordt gestuurd naar Juliëta.
3	Jack wil inzicht krijgen in het verzuim.	a) Hoe een dashboard inzicht geeft in verzuimpercentage, verzuim aantallen, verzuim duur en meldingsfrequentie. b) Hoe een dashboard het huidige verzuim binnen de WDW vergelijkt met het landelijk gemiddelde. c) Filter mogelijkheden op afdeling, domein, geslacht, leeftijd en bijzondere medewerkers (afstand tot de arbeidsmarkt).