



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Gunningscriteria Fase 1

Europese Openbare Aanbesteding

“ATS”

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Rotterdam, 28-3-2024

Kenmerk : 193144
Status : definitief
Versie : 1.0

Inhoud

1.	K-GC 1 Implementatiestrategie	2
2.	K-GC 2 Functionaliteit ATS	3
3.	K-GC 3 Gebruiksvriendelijkheid (excl. Flexibiliteit)	4
4.	K-GC4 Rapportage	5
5.	K-GC5 SLA	6
6.	Beoordelingsmethode	7

1. K-GC 1 Implementatiestrategie

Ten behoeve van dit kwalitatieve criterium verzoeken wij u ons inzicht te geven in hoe u uw applicatie bij de VRR gaat implementeren, introduceren en operationeel gaat maken van het huidige programma Yellow Yard naar de uwe.

In uw implementatieplan benoemt u minimaal de volgende onderdelen:

- De verschillende stappen/fases;
- De tijdspanne met tussentijdse mijlpalen;
- De minimaal gevraagde inspanning en inzet door u en door VRR.
- Benodigde minimale opleiding voor¹ Personen
- Risicodossier met beheersmaatregelen
- Advies, begeleiding en ondersteuning 24/7
- Planning preventief Onderhoud benodigd bij VRR
- Verwacht aantal major updates per jaar
- Verwacht beschikbaarheid vanaf realisatie implementatie

Het betoog is op maximaal 3 vel -A4 bij lettertype arial 10 geschreven

Voorblad en inhoudsopgave zijn niet vereist en worden geteld als pagina indien ze toch worden toegevoegd. Wanneer meer dan 3 pagina's worden ingediend dan worden alleen de eerste drie pagina's beoordeeld. De extra pagina's worden terzijde gelegd.

¹ Aantal wordt bij de Nota van Inlichtingen bekend gemaakt

2. K-GC 2 Functionaliteit ATS

De Opdrachtgever wil inzichtelijk hebben in hoeverre het ATS voldoet aan de vereiste functionaliteiten zoals vermeld in het Programma van Eisen.

Om de kwaliteit te beoordelen in deze fase verzoeken wij antwoord te geven op de volgende vragen:

K-GC2.1: Flexibiliteit bij vragenlijsten

Hoe maakt u het mogelijk om in de applicatie vragenlijsten gedurende en later in het proces digitaal op te kunnen sturen voor extra kandidaatinformatie of feedback aan Recruiter.

K-GC2.2: Flexibiliteit bij beoordelen

Op welke wijze is het mogelijk om externen (mensen zonder VRR emailadres) een of meerdere (tijdelijke) rollen te geven in het ATS, bijvoorbeeld in de rol van selecteur?

K-GC2.3: Flexibiliteit voor Sollicitanten

Biedt de applicatie de mogelijkheid om sollicitanten middels een postcodezoeker of ene bepaalde opleiding te leiden naar een vacature voor een specifieke locatie of juist af te wijzen.

K-GC2.4: Beveiliging - AVG

Geef ons inzicht in hoe u zorgt voor de beveiliging van persoonsgegevens in het algemeen en op basis van de AVG en aanverwante wet- en regelgeving?

K-GC2.5: Beveiliging – Algemeen

Hoe wordt de applicatie continue technisch en organisatorisch beveiligd voor onbevoegden? Het noemen van standaarden en/of normen is een onvoldoende antwoord.

K-GC2.6 Capaciteit

Kunt u ons de flexibiliteit van uw ATS uitleggen

Flexibiliteit in gebruik uit zich ook in de mogelijkheden binnen het ATS.

Wij denken aan het maximaal aantal recruiters dat (gelijktijdig) een account kan hebben. Het aantal (gelijktijdige) gebruikers die aan een vacature toegevoegd kunnen worden? Of hoeveel rollen per gebruiker kan worden toegekend. Hoeveel vacatures er maximaal gelijktijdig actief kunnen zijn. Hoeveel en hoelang vacatures bewaard kunnen worden. Maar ook hoeveel sollicitanten er (maximaal?) gelijktijdig actief kunnen zijn.

Beschrijf uw antwoord in maximaal 3 pagina's A4, met lettertype arial 10 pts

Voorblad en inhoudsopgave zijn niet vereist en worden geteld als pagina indien ze toch worden toegevoegd. Wanneer meer dan 3 pagina's worden ingediend dan worden alleen de eerste drie pagina's beoordeeld. De extra pagina's worden terzijde gelegd.

3. K-GC 3 Gebruiksvriendelijkheid (excl. Flexibiliteit)

Beschrijf hoe het ATS zowel voor de recruiter, vacaturehouder als de kandidaat zo gebruiksvriendelijk mogelijk is ingericht. Naast uw beschrijving willen wij antwoord op de onderstaande vragen / statements:

- K-GC3.1 De wijze waarop een sollicitatieproces met diverse afwijkende processtappen op maat kan worden ingericht op bedrijfsonderdeel en op vacatureniveau.
- K-GC3.2 De manier waarop nieuwe workflows en koppelingen aangemaakt en toegepast kunnen worden door recruiters, en daar waar wenselijk zelf wijzigingen hierop kunnen worden doorgevoerd.
- K-GC3.3 Hoe video en/of foto aan vacature kan worden toegevoegd.
- K-GC3.4 De wijze waarop ontvangstbevestigingen, track & trace, vacaturetemplates en emailtemplates kunnen worden aangepast.
- K-GC3.5 Op welke manier recruiters en vacaturehouders kunnen worden toegevoegd qua functionaliteit en rechten aan het ATS.
- K-GC3.6 De toegankelijkheid; hoe de toegang wordt verleend en gekregen tot het ATS qua inlog;
- K-GC3.7 Inzage in hoe notities door recruiter en selectieteam kunnen worden gedaan in het ATS met daarbij wie, wat en wanneer heeft opgevoerd. (CRM functie)?
- K-GC3.8 Op welke eenvoudige wijze de vacaturehouder terugkoppeling kan doorgeven over de gewenste vervolgstap met de kandidaat.
- K-GC3.9 Hoe maakt u mogelijk: FE20 geeft als eis aan: Het is een mogelijkheid voor kandidaten om te kunnen solliciteren middels een video, LinkedIn of Indeed . Maar wat als wij later in het proces vragenlijsten willen opsturen voor extra kandidaat info of feedback. Kan dat? En zo ja hoe?

Beschrijf uw antwoord in maximaal 3 pagina's A4,

Voorblad en inhoudsopgave zijn niet vereist en worden geteld als pagina indien ze toch worden toegevoegd. Wanneer meer dan 3 pagina's worden ingediend dan worden alleen de eerste drie pagina's beoordeeld. De extra pagina's worden terzijde gelegd.

4. K-GC4 Rapportage

Opdrachtgever wil zelfstandig en op maat kwalitatieve en complete operationele informatie uit het ATS kunnen genereren. Of wil informatie naar het ATS sturen. Het ATS moet minimaal de volgende data in een rapportage kunnen bieden met inzage in (rapportages moeten altijd te bouwen zijn op verschillende niveaus en alle combinaties moeten mogelijk zijn):

1. Bedrijfsonderdeel
2. Manager
3. Recruiter
4. Vacature
5. Aantal te werven en aan te nemen/aangenomen FTE
6. Wervingskanaal / herkomst sollicitant
7. Status vacature (b.v. vacatures nieuw, aangemeld, gepubliceerd, ingetrokken, ingevuld, talentenpool)
8. Status kandidaat
9. Doorlooptijden per selectieonderdeel en als totaal
10. Aantal sollicitanten, interne/externe als totaal
11. Afwijsredenen

Naast het op het scherm vertonen- en printen moet het rapport ook naar een Excelbestand, word bestand of PDF kunnen worden omgezet.

Geef aan wat de applicatie kan met en rondom het onderwerp Rapportage.

Beschrijf uw antwoord in maximaal 2 pagina's A4, met lettertype arial 10 pts, waarvan een 1 pagina een format is van uw rapportage waarin alle bovenstaande punten staan vermeld.

Voorblad en inhoudsopgave zijn niet vereist en worden geteld als pagina indien ze toch worden toegevoegd. Wanneer meer dan 3 pagina's worden ingediend dan worden alleen de eerste drie pagina's beoordeeld. De extra pagina's worden terzijde gelegd.

5. K-GC5 SLA

Bij de dossierstukken zit een SLA-DAP. In dit document zijn reeds enkele criteria ingevuld. Deze gelden als eis van de Aanbestedende dienst. De overige niet ingevulde onderwerpen is aan u om deze in te vullen.

Aanbestedende Dienst zal de SLA verder minimaal beoordelen op:

1. Compleetheid
2. Realiteit
3. Werkbaarheid
4. Aantal rechten/plichten voor VRR

Beschrijf uw antwoord in het bijgevoegde SLA-DAP document.

6. Beoordelingsmethode

De individuele beoordelingen van de vragen lopen van 4 punten tot 10 punten met stappen van 1 punt. Alle beoordelaars geven individueel punten waarna een consensus beoordeling wordt overeengekomen.

Beoordeling	Beoordelingscijfer
Uitmuntend (maximale meerwaarde)	10
Zeer Goed (zeer aanzienlijke meerwaarde)	9
Goed (aanzienlijke meerwaarde)	8
Ruim voldoende (redelijke meerwaarde)	7
Voldoende (geen meerwaarde)	6
Net geen voldoende (geen meerwaarde, meer lastig)	5
Onvoldoende (niet in de wens voorzien)	4
Geen antwoord gegeven	0