Vraagspecificatie

ten behoeve van

Assessments voor selectie en ontwikkeling

Aanbesteding	Landelijk - Assessments voor selectie en ontwikkeling
TN-kenmerk	470203
Versie	1.0
Datum	27-6-2024
Status	Definitief
Eigenaar	HRM

Inhoudsopgave

1 Achtergrond en doelstelling 3
1.1 Aanleiding 3
1.2 Doel 3
1.3 Aansluiting bij strategie ProRail 3
2 De opdracht 5
2.1 Percelen 5
2.2 Veranderende omgeving 5
Bijlage 3.1: Organogram ProRail 9
Bijlage 3.2: Strategie ProRail en gedragsprincipes 10
Bijlage 3.3: Functiehuis & IAO functies ProRail 11
Bijlage 3.4: Beschrijving huidige dienstverlening 14
Annex 3.A: Competentiebibliotheek ProRail 14
Annex 3.B: Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services 14
Annex 3.C: Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer 14

1 Achtergrond en doelstelling

1.1 Aanleiding

ProRail maakt al jaren gebruik van assessments. ProRail wil ook in de toekomst gebruik blijven maken van diverse assessmentvormen ter ondersteuning van de selectie en ontwikkeling van talent binnen ProRail om zo de ambitie van ProRail te kunnen blijven realiseren. De overeenkomst met de huidige leverancier loopt tot en met 3 december 2024.

1.2 Doel

Het doel is het sluiten van raamovereenkomst(en) met een of meerdere partijen die kunnen voorzien in het leveren van online en offline assessments welke worden ingezet voor selectie en/of ontwikkeling. Zodanig dat wij als ProRail niet alleen in staat zijn om de juiste mensen te werven, maar ook om een omgeving kunnen bieden die persoonlijke en professionele ontwikkeling ondersteunt. Ook is ons doel duurzame inzetbaarheid proactief te faciliteren om tot optimale inzetbaarheid te komen. HRM faciliteert en adviseert de bedrijfseenheden hierin.

1.3 Aansluiting bij strategie ProRail

Verbindt. Verbetert. Verduurzaamt.

ProRail is verantwoordelijk voor het spoorwegnet van Nederland. Samen met vervoerders zetten wij ons 24/7 in om reizigers en goederen veilig en op tijd op hun bestemming te laten komen. We willen het spoornetwerk veiliger, betrouwbaarder, punctueler en duurzamer maken en werken daar dagelijks aan. Dat doen we altijd met aandacht voor onze invloed op het milieu en de samenleving. (Bijlage 3.1: Organogram ProRail)

ProRail levert een belangrijke bijdrage aan de welvaart van Nederland door duurzame mobiliteit. Met veilig en toegankelijk spoor verbinden we mensen, steden en bedrijven. En maken wij aangenaam reizen en duurzaam vervoer mogelijk. We staan aan de vooravond van een megaklus. In 2030 zullen ca 30% meer reizigers en 50% meer goederen vervoerd worden over ons spoornetwerk en via de stations. We moeten de capaciteit van ons al druk bereden netwerk daarom verder uitbreiden. En dat, terwijl Nederland in beweging blijft.
Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat onze medewerkerscapaciteit groeit en dat de juiste mensen op de juiste positie opgesteld staan, nu en in de toekomst. Naast de enorme krapte op de arbeidsmarkt heeft ProRail te maken met een personeelstekort in de spoorsector en vergrijzing van ons medewerkersbestand.

HRM adviseert de organisatie over de inzet van assessments voor zowel selectie- als ontwikkeldoeleinden. Met de inzet van assessments ondersteunt HRM de strategie ‘Spoor naar morgen’ (Bijlage 3.2) waarbij de nadruk ligt op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent in lijn met de ambitie. ProRail streeft naar een werkomgeving waarbij persoonlijke & professionele ontwikkeling én duurzame inzetbaarheid proactief gefaciliteerd wordt om tot optimale inzetbaarheid te kunnen komen.

ProRail is een fantastische organisatie om voor te werken. Dat is onze HRM ambitie. Een organisatie die mensgericht is en waar bevlogenheid ruimte en mogelijkheden krijgt. Onze overtuiging is namelijk dat bevlogenheid leidt tot betere resultaten, meer samenwerking, meer diversiteit & inclusie, vitaliteit en meer plezier en trots. En we weten dat bevlogenheid een enorme aantrekkingskracht heeft op divers talent, waarmee ProRail de opgaven van morgen kan realiseren. We richten ons aan de ene kant op de organisatie en aan de andere kant op de mens.

Wij identificeren 5 HRM strategieën.

- We leveren onze bijdrage aan de mijlpalen op strategische prioriteiten.
- We versterken de organisatie met leiderschap en een integrale medewerkersbeleving in een sociaal veilige omgeving.
- We realiseren een toekomstbestendig medewerkersbestand met prioriteit voor kritieke functies.
- We leveren, verbeteren en vernieuwen onze HR processen & diensten continu en toekomstgericht.
- We realiseren onze opgaven door data-gedreven te prioriteren en te sturen op meerwaarde.

HRM wil de organisatie op een vernieuwende manier faciliteren en adviseren waarbij we bewezen en nieuwe methoden willen combineren. Hierbij staat de (nieuwe) medewerker centraal en streven we naar meer diversiteit & inclusiviteit, verjonging en bevlogenheid binnen de organisatie.
ProRail wil dat de inzet en vorm van assessment in lijn is met de strategie en een bijdrage levert aan diversiteit & inclusiviteit, verjonging en bevlogenheid. De inzet van assessments draagt bij aan het realiseren van de

strategische doelstellingen van ProRail door de kwaliteit van het selectieproces te verhogen, het personeelsbestand diverser te maken, nieuw talent aan te trekken en de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

Diversiteit: Assessments bieden een gestandaardiseerde en objectieve manier om kandidaten te evalueren, wat de mogelijkheid vergroot om diversiteit binnen het personeelsbestand van ProRail te bevorderen. Door gebruik te maken van gevalideerde assessments die zijn ontworpen om de relevante vaardigheden en capaciteiten van kandidaten te meten, kunnen vooroordelen en subjectieve beoordelingen worden verminderd, waardoor gelijke kansen aan alle sollicitanten worden geboden, ongeacht hun achtergrond.

Verjonging: Assessments worden gebruikt om het potentieel en de groeimogelijkheden van kandidaten te beoordelen, wat bijdraagt aan het inschatten van jong talent en het bevorderen van verjonging binnen de organisatie. Door te kijken naar de competenties van kandidaten, het ontwikkelvermogen en het aanpassingsvermogen aan veranderende omstandigheden, investeert ProRail in veelbelovende kandidaten die de toekomst van de organisatie vormgeven.

Bevlogenheid: Assessments helpen bij het identificeren van kandidaten die goed passen bij de cultuur en waarden van ProRail, wat de betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers versterkt. Door te kijken naar persoonlijkheidskenmerken, motivatie en waarden, kan ProRail kandidaten selecteren die niet alleen over de vereiste vaardigheden beschikken, maar ook intrinsiek gemotiveerd zijn om bij te dragen aan de missie en doelstellingen van de organisatie.
Door het identificeren van kandidaten die goed passen bij de bedrijfscultuur, versterkt ProRail de betrokkenheid en bevlogenheid van haar medewerkers, die niet alleen effectief presteren in hun functie, maar ook een sterke verbondenheid voelen met de organisatie. Dit draagt bij aan een positieve werkomgeving, een cultuur van toewijding binnen de organisatie, een hogere tevredenheid en productiviteit en versterkt het vermogen van ProRail om haar missie en doelen te realiseren.

Binnen HRM zijn 3 (sub)afdelingen betrokken bij de inzet van assessments:

Recruitment
Recruitment is verantwoordelijk voor het faciliteren en adviseren van het management bij het aannemen van (nieuwe) medewerkers. De recruiter begeleidt het hele proces, van vacature tot aanstelling. Ze adviseren managers over vacatureteksten, wervingsprocedures, inzet van (assessment) tools, arbeidsmarktontwikkelingen, en arbeidsvoorwaarden. Vacatures worden eerst intern bekendgemaakt en extern als er geen geschikte kandidaten zijn.

Management Development
Management Development is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, versterking en optimale inzet en doorstroom van leiders en het managementtalent binnen ProRail. Bij vacatures voor hogere leidinggevende functies vindt samenwerking plaats tussen Recruitment en Management Development (MD), waarbij MD leidend is. Bij deze vacatures wordt een live assessment ingezet als onderdeel van de selectie.

Loopbaanadvies
Loopbaanadvies biedt begeleiding aan medewerkers die op zoek zijn naar een nieuwe baan, zich willen ontwikkelen in hun huidige functie of veranderingen willen in hun werk. Het doel is dat medewerkers zelf de regie nemen over hun loopbaan, om zo op de juiste plek te komen of daarnaartoe te groeien. We gebruiken ontwikkelassessments en loopbaantesten om dit te faciliteren.

Overige informatie
Het afgelopen jaar heeft ProRail 1000 vaste en tijdelijke posities binnen de organisatie ingevuld. Dit zijn zowel vervangingsvragen als nieuwe functies. 40% van de vacatures is ingevuld via interne mobiliteit en 60% is ingevuld met externe medewerkers. Bij ProRail kennen we 11 functieschalen plus de Individuele Arbeidsovereenkomsten (IAO) en ruim 75 profielen. (Bijlage 3.3: Functiehuis & IAO functies ProRail). Bij een interne procedure (interne werving) streeft ProRail naar een doorlooptijd van 30 dagen. Voor een externe procedure geldt een doorlooptijd van 60 dagen. De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het moment van publicatie van de vacature tot overeenstemming is bereikt om kandidaat te benoemen.

2 De opdracht

2.1 Percelen

Opdrachtgever vraagt Opdrachtnemer om invulling te geven aan de uitvoering van de behoefte ten aanzien van 2 percelen. Perceel 1 betreft online assessments; Perceel 2 betreft offline assessments In het perceel offline kunnen online tools als deel van de procedure worden ingezet.

Dit document betreft de scope van perceel 1: online assessments. De huidige dienstverlening staat beschreven in bijlage 3.4.

PERCEEL 1: 'online' assessments

Producten/ Diensten	Toelichting	Doel
E-assessments	Wordt ingezet bij in- en externe kandidaten die gereageerd hebben op een vacature en die uitgenodigd worden voor een selectiegesprek. Het betreft een online geautomatiseerde capaciteiten-, competentie- en persoonlijkheidstest die kandidaten in eigen tijd en op eigen locatie invullen. De uitkomsten worden gebruikt bij het nemen van beslissingen over de selectie.	**Selectie**
Loopbaan-assessment	Wordt ingezet wanneer een medewerker van ProRail, in gesprek met een loopbaanadviseur, heeft aangegeven advies te willen over diens ontwikkelmogelijkheden en loopbaan. Het geeft inzicht in de kwaliteiten, talenten, ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. Het rapport wordt gebruikt als basis voor loopbaan ontwikkelgesprekken en het opstellen van individuele ontwikkeling- en loopbaanplannen.	**Ontwikkeling**

2.2 Veranderende omgeving

Ook ProRail wordt geconfronteerd met een krapper wordende arbeidsmarkt en een zelfbewustere sollicitant, waardoor de positie van de werkgever – werknemer gelijkwaardiger is geworden. Sollicitanten hebben meer keuze op de arbeidsmarkt, niet alleen intern, maar ook extern. Vanuit deze gedachte wil ProRail de kandidaat in het wervingsproces meer centraal stellen. Zodanig dat de kandidaat een positieve beleving heeft bij de organisatie en daardoor ook meer genegen zal zijn om voor ProRail te kiezen of te blijven (candidate journey).

Het kapitaal van ProRail is haar medewerkers. Om aan de vraag van de maatschappij te kunnen blijven voldoen, met de daaraan gerelateerde snelheid in ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologieën, systemen en processen, is een gezonde organisatie noodzakelijk. Een organisatie die kansen en mogelijkheden biedt aan alle lagen van de organisatie, aan alle leeftijden en elk potentieel, zodat ieder vanuit eigen kracht ervoor kan zorgen dat zij op elk moment in hun loopbaan op de juiste plek zit of zich ernaartoe beweegt.

De wensen en eisen ten aanzien van deze tender zijn ingegeven door ervaringen met de huidige werkwijze, de strategie van ProRail, een marktconsultatie, en een sterk veranderende wereld, die ons aanspoort om tot een meer diverse samenstelling van de organisatie te komen, waarbij competenties als eigenaarschap, inclusiviteit, ontwikkel- en resultaatgerichtheid en lef steeds belangrijker worden. Deze 'cultural fit' willen wij tijdens de selectie kunnen toetsen op een positieve en vernieuwende wijze. De organisatie is in ontwikkeling naar '1 ProRail manier van samenwerken' (Bijlage 3.2). Toekomstige medewerkers beheersen competenties die bijdragen aan verandering van de huidige cultuur naar de gewenste cultuur.

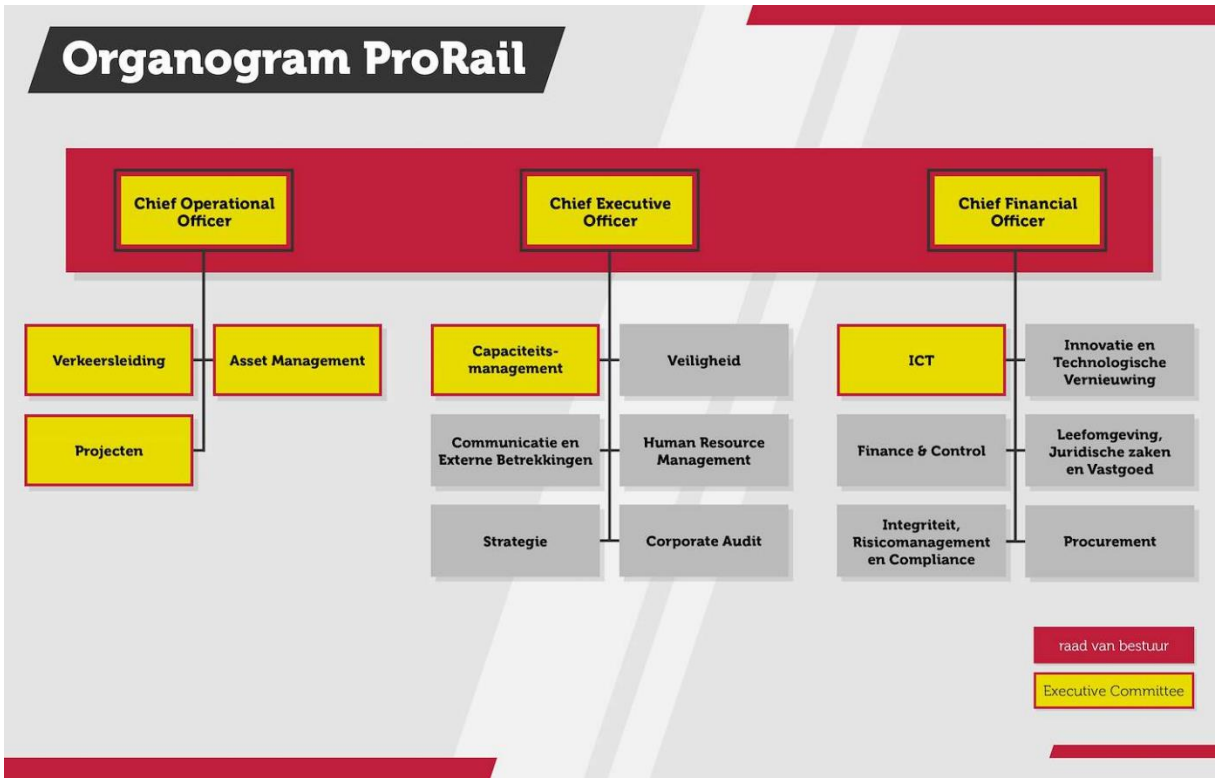
3 Eisen met betrekking tot de dienstverlening perceel 1: online assessments

1. Tooling	
Algemeen	
1.1	U heeft bewezen ervaring in het afnemen van online assessments voor een grote variatie aan functies zoals beschreven in het ProRail functiehuis.
Technische eisen	
1.2	U levert een onlineapplicatie waarbij alle verschillende functieprofielen dan wel standaardprofielen, met bijbehorende competenties, van ProRail kunnen worden opgenomen. (Annex 3.A: competentiebibliotheek ProRail).
1.3	U levert een onlineapplicatie waarbij: • Kandidaten toegang krijgen tot de e-assessments via een online platform • Kandidaten de testen in hun eigen tijd en op eigen locatie kunnen uitvoeren. • Een beschikbaarheid van 24/7 en 365 dagen per jaar mogelijk is met een beschikbaarheids-% van 98% • De testen geautomatiseerd worden afgenomen en de resultaten direct worden verwerkt. • Het mogelijk om tussentijds te stoppen en op een later moment verder te gaan. Met uitzondering van de testen waarbij tijdsdruk onderdeel is van toets. • De rapportage te raadplegen is in de portal. • Het mogelijk is om de voortgang van het proces realtime te volgen per kandidaat door ProRail. De minimale fases zijn: o Ingevoerd o Uitgenodigd o Uitnodiging geaccepteerd o Bezig met assessment o Assessment afgerond o Toestemming gegeven om rapportage te delen & rapport verstuurd o Toestemming geweigerd om rapportage te delen Er wordt een automatische mail gegenereerd naar rapportontvangers na de fase: o Toestemming gegeven om rapportage te delen & rapport verstuurd o Toestemming geweigerd om rapportage te delen
1.4	U levert een onlineapplicatie die de mogelijkheid heeft dat: • Kandidaten die slechtziend zijn gebruik kunnen maken van audiodescriptie en gesproken ondertiteling. • Het kleurgebruik zodanig is dat kandidaten die kleurenblind zijn hier geen hinder van ondervinden. • Kandidaten met dyslexie en/of dyscalculie en/of kenmerken uit het autistisch spectrum andere testen krijgen waarbij het doel van de testen overeind blijft. • Kandidaten minimaal kunnen kiezen uit de talen Nederlands en Engels.
1.5	U levert een onlineapplicatie waarbij het mogelijk is: • Dat de aanvraag voor assessment in maximaal 12 stappen plaatsvindt, exclusief het aangeven van profielspecifieke kenmerken. • Deze altijd te gebruiken op laptop. Indien mogelijk op telefoon en tablet is er een app beschikbaar. • Deze te gebruiken op diverse besturingssystemen zoals IOS, Windows en Android en geen beperkingen heeft in welke browser er gebruikt wordt door de kandidaat. • Om een koppeling met ProRail te realiseren zodanig dat ProRail medewerkers via Single Sign On direct toegang hebben tot de applicatie. • Automatisch gegevens uit te wisselen tussen uw online applicatie en het softwarepakket van het geprefereerde recruitmentsysteem van ProRail ten behoeve van een efficiënte uitvraag van assessments per sollicitant. Waarbij u aantoonbaar kunt voldoen aan de eisen van ProRail op het gebied van de aansluitvoorwaarden (Annex 3.A) en informatieveiligheid (Annex 3.B)
1.6	U levert een onlineapplicatie in de look & feel van ProRail.
1.7	U biedt een actuele, betrouwbare en stabiele technische omgeving aan, waarop alle gebruikers gelijktijdig kunnen werken. Storingen in uw online applicatie worden als volgt opgelost: Prioriteit 1: herstel van 80% in 2 uur, 90% in 8 uur en 99% in 16 uur Prioriteit 2: herstel van 80% in 8 uur en 99% in 48 uur

	Prioriteit 3: herstel van 80% in 16 uur en 99% in 60 uur Uw service window is van 8.00 - 20.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
Inhoudelijke eisen	
1.8	U levert toegepaste testen en vragenlijsten die gevalideerd, genormeerd en betrouwbaar. Het testmateriaal, de testconstructie en de normgroepen zijn transparant, inzichtelijk en onderbouwd conform de standaarden van de commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of daaraan gelijkwaardig.
1.9	U levert een onlineapplicatie waarin het taalniveau van de test is aangepast aan het toetsingsniveau van de kandidaat (MBO – HBO - WO) en de toelichtingen geschreven zijn op B1 of B2-niveau.
1.10	U levert een onlineapplicatie om nieuwe medewerkers te toetsen op geschiktheid voor een functie. Het levert objectieve en gestandaardiseerde inzichten op over competenties, capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten om te kunnen beoordelen in welke mate een kandidaat aan het gewenste functieprofiel voldoet.
1.11	U levert een onlineapplicatie om interne medewerkers inzicht te geven in ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden. Het levert inzicht in de persoonskenmerken, drijfveren, competenties, kwaliteiten, loopbaanwaarden, ontwikkelmogelijkheden en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. In ieder geval wordt antwoord gegeven op de loopbaanvragen: Wie ben ik? Wat kan ik? En Wat wil ik?
1.12	U levert een onlineapplicatie die: • Leidt tot non-biased (gender en cultuur) en objectieve oordeelsvorming. • Minimaal 70% voorspellende betrouwbaarheid waarborgt.
1.13	U levert een onlineapplicatie waarbij de testresultaten worden afgezet tegen de Nederlandse normgroep van MBO-, HBO- en WO werk- en denkniveau.
1.14	U levert voor elke test/vragenlijst een handleiding voor de kandidaat met uitleg en oefenvoorbeelden. Deze zijn voorafgaand beschikbaar.
2. Rapportages	
Algemeen	
2.1	U levert rapportages op die voldoen aan de volgende vereisten: • Rapportages zijn geschikt voor ondersteuning bij zowel selectie als ontwikkeling. • 1 rapportage is bestemd voor de kandidaat en 1 rapportage is bestemd voor de opdrachtgever. • Het taalgebruik in de rapportage is B2 niveau en aangepast aan het werk- en denkniveau van de kandidaat. • De rapportage is in de Nederlandse taal. Indien het assessment is afgenomen in het Engels wordt de rapportage zowel in het Nederlands als in het Engels opgeleverd. • De rapportage bestaat, naast een uitgebreide analyse, uit een onepager met de belangrijkste conclusies en aanbevelingen. • Rapportage is in PDF en te printen in zwart/wit zonder aan leesbaarheid in te boeten.
Inhoud	
2.2	U levert rapportages ten behoeve van selectie die inzicht geven in geschiktheid, talenten en ontwikkelpotentieel van de kandidaat voor een specifieke functie.
2.3	U levert rapportages ten behoeve van (loopbaan)ontwikkeling die inzicht geeft in de kwaliteiten, talenten, ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. De rapportage geeft een betrouwbaar beeld i.r.t. de loopbaanvragen: Wie ben ik – Wat wil ik – Wat kan ik?
2.5	U levert rapportages voor de opdrachtgever waarbij voorbeeldvragen worden aangeleverd die te gebruiken zijn voor het gesprek in het kader selectie en/of ontwikkeling.
Dataverstrekking	
2.6	De data die u vergaart stelt u via een koppeling beschikbaar, conform AVG vereisten, aan ProRail zodat deze herbruikbaar zijn voor analyses in het kader van personeelsplanning, kwaliteit instroom, analyse uitstroom, etc. U kunt daarbij aantoonbaar voldoen aan de eisen van ProRail op het gebied van de aansluitvoorwaarden en informatieveiligheid.
2.7	U levert op verzoek (maximaal 2x per jaar) analyses op over door u verzamelde data.
3. Proces	
3.1	U levert een onlineapplicatie waarin het mogelijk is om de voortgang van het proces te kunnen volgen per kandidaat door ProRail.
3.2	U stuurt bij kandidaten op het tijdig afronden van de testen en het beschikbaar stellen van de rapportage.

3.3	Aanvragen voor assessments door ProRail voor kandidaten zijn direct voor kandidaten beschikbaar.
3.4	Na afronding van het assessment is de rapportage voor de kandidaat direct beschikbaar en vrij te geven door de kandidaat voor inzicht door ProRail.
3.5	De rapportage is door opdrachtgever te raadplegen in een online omgeving / portal.
3.6	Alleen de kosten voor een voltooid assessment kunnen door u in rekening worden gebracht.
4. Kwaliteit	
Kwaliteit dienstverlening	
4.1	U zorgt ervoor dat de betrokken adviseurs bij ProRail worden opgeleid/getraind in het gebruik en interpretatie van de rapportages. Indien relevant geldt dit ook bij wijzigingen en innovaties in het assessmentproces.
4.2	U werkt conform de beroepscode van NIP. U heeft minimaal 1 psycholoog bij u werkzaam die lid is van het NIP ~~gecertificeerd is~~ die betrokken is bij de dienstverlening aan ProRail.
4.3	U traint de psychologen en medewerkers die aan u verbonden zijn, in kennis van de organisatie ProRail (structuur, strategie, waarden & normen, functiehuis) en in de bevordering van professionele non-biased uitvoering van het assessmentproces.
4.4	De verbeteringen en innovaties die u realiseert op inhoud, proces en online applicatie worden ongevraagd aangeboden aan ProRail en past u toe bij te leveren diensten. Deze worden via een releaseplanning aan ProRail kenbaar gemaakt.
Samenwerking & communicatie	
4.5	U stelt zich in de samenwerking open, servicegericht, proactief, coöperatief en flexibel op, kan werken volgens het vastgestelde proces waarbij afspraken worden nagekomen en biedt in alle fasen van het proces ruimte aan ProRail voor overleg, meedenken en feedback. U bent ook in staat om zich flexibel op te stellen bij onvoorziene omstandigheden en om pieken in de werkbelasting op te vangen.
4.6	U bent verantwoordelijk voor heldere en klantvriendelijke communicatie voor, tijdens en na inzet van assessments met gebruiker en aanvrager en toetst klanttevredenheid bij opdrachtgever.
4.7	U conformeert zich in het kader van contractmanagement om deel te nemen aan de overleg-, en evaluatiestructuur. 1x in het half jaar vindt er een tactisch overleg plaats tussen u en de contracteigenaar van ProRail. De onderwerpen die in dit overleg worden besproken, zijn: • Managementrapportage: bevat in elk geval aantallen uitgevoerde assessments gerelateerd aan type assessment, cluster en uitkomsten • Samenwerking • Verbeterstappen Operationeel overleg kan per project plaatsvinden, zoveel als nodig is. Nadere afspraken worden met elkaar gemaakt na de gunning.
4.8	U stelt een dedicated team beschikbaar dat proactief adviseert, op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau.
4.9	U beschikt over een supportteam (geen chatbot) voor afhandeling van operationele/ technische vragen van ProRail en kandidaten. Deze dient gedurende kantooruren bereikbaar te zijn en vragen dienen binnen 1 werkdag te worden afgehandeld.
4.10	U beschikt over een klachtenregister waarin alle klachten van gebruikers c.q. van ProRail staan beschreven alsmede de daarop genomen maatregelen, de datum waarop de klacht werd gemeld en de datum waarop de klacht is afgehandeld en de wijze waarop. Deze lijst dient te allen tijde inzichtelijk te zijn voor ProRail.
4.11	Indien er sprake is van verandering in het leiderschaps- en/of medewerkersprofiel van medewerkers bent u in staat om uw dienstverlening hierop aan te passen.

Bijlage 3.1: Organogram ProRail



https://www.jaarverslagprorail.nl/jaarverslag-2023/profiel/organisatie-en-activiteiten.

Bijlage 3.2: Strategie ProRail en gedragsprincipes

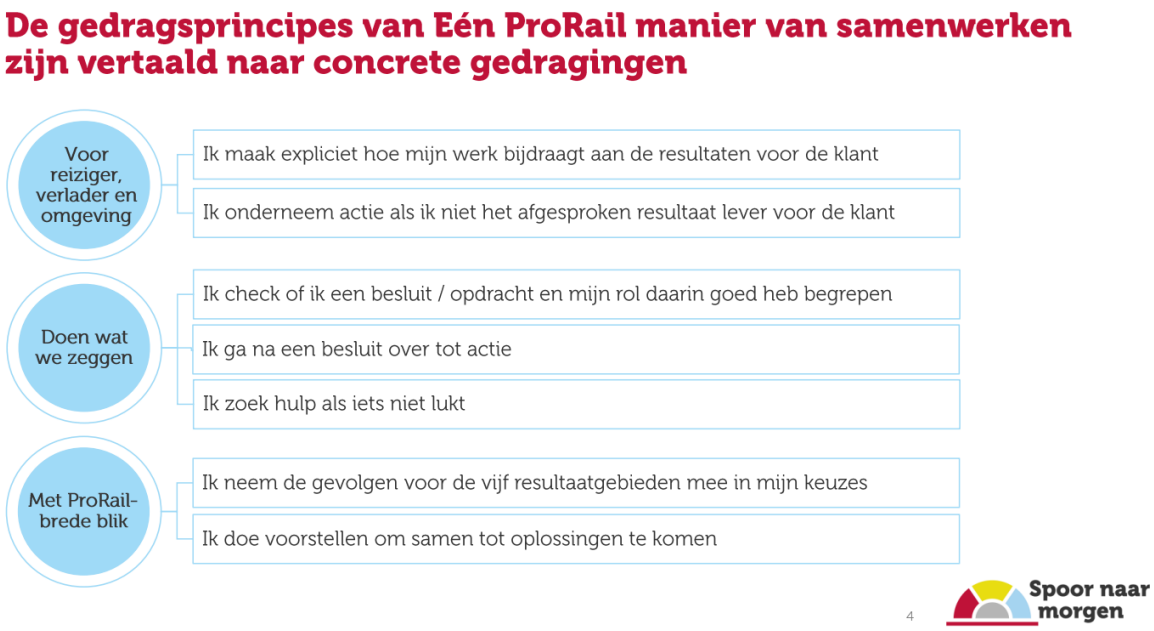
A. Strategie ProRail

Door middel van een animatievideo wordt de strategie "Spoor naar morgen" van ProRail weergegeven op YouTube via de volgende links:

- **Strategie ProRail -** Spoor naar morgen
- **Werken bij ProRail. Elke dag vooruit: https://www.youtube.com/watch?v=eHZfwfA2UMg**
- **1 ProRail manier van samenwerken**

B. Gedragsprincipes

Om de strategie van ProRail met elkaar te realiseren zijn de volgende concrete gedragingen geformuleerd:



Bijlage 3.3: Functiehuis & IAO functies ProRail

Generieke functieprofielen

Management	**Adviseurs/ specialisten/ staf**	**Project- en procesmanagement**
Afdelingsmanager (lijn/ peoplemgt) A, B en C	Beleidsadviseur A, B en C	Projectmanager A, B, C en D
Afdelingsmanager (staf/ vaktechniek) A, B en C	Architect A, B en C	Programmamanager A, B en C
Teamleider (lijn/ peoplemgt) A, B en C	Bedrijfsjurist A, B en C	Procesleider A, B en C
Teamleider (staf/ vaktechniek) A, B en C	Vakspecialist A, B, C en D	Secretaresse A, B en C
Coördinator C	Adviseur A, B en C	
	Stafmedewerker A en B	

Algemeen ondersteunend	**Overig**
Adviseur Public Affairs A, B en C	Coördinator A en B
Functioneel Beheerder A, B en C	
Analist A en B	
Archivaris A, B en C	
Medewerker Servicedesk A, B en C	
Administratief Medewerker A, B en C	

Cluster gebonden functieprofielen

Staven	**Financiën**	**Projecten**	**Verkeersleiding**
Business Analist A, B en C	Accountmanager A	Business Controller A	Officier van Dienst - Spoor
Secretaris RvC en Directie A en B	Auditor A en B	Bouwmanager A	Officier van Dienst - Incidentenbestrijding
Manager Projectbeheersing A en B	Auditor Extern A en B	Systems Engineer A, B en C	Landelijke coordinator Rail
Officier van Dienst - assets	Business Controller B en C	Specialist ICB	Officier van Dienst - Verkeersleidingspost
Kwaliteitsinspecteur A, B en C	Cost engineer A, B en C	Plancoordinator A en B	Tracémanager A, B en C
	Medewerker Financiele Administratie A, B en C	Planontwikkelaar A en B	Verkeersleider CMBO
		Instandhoudingsspecialist A, B en C	Kwaliteitsinpecteur A, B en C
		Project Controller A en B	Senior Decentrale Verkeersleider
		(Project/ Regio) Administrateur A, B en C	Senior Treindienstleider
		Projectactiveur A, B en C	Medewerker Publieksrecht A en B
			Medewerker Incidentenbestrijding A, B en C
			Medewerker meldkamer Spoor A en B
			Medewerker Cameratoezicht en Security Desk
			Medewerker facilitaire Zaken
			Brug-/overwegwachter

Assetmanagement	**ICT**	**Capaciteitsmanagement**
Systeemspecialist A, B, C en D	ICT Ontwerper A, B en C	Accountmanager B en C
Bedieningsdeskundige	ICT Productbeheerder A, B en C	Medewerker Capaciteitsverdeling A en B
CAD-tekenaar	ICT Operationeel Beheerder A, B en C	Planner Capaciteitsverdeling A en B
Infradatabeheerder A en B	ICT Testspecialist A en B	Planner CMBO
	Informatiespecialist A en B	Personeelsplanner verkeersleiding
	Inspecteur met installatieverantwoordelijkheid	

IAO-functies gekoppeld aan generieke functieprofiel van Bedrijfsdirecteur

Directeur ICT	Directeur Capaciteitsmanagement	Directeur Procurement
Directeur Assetmanagement	Directeur HRM	Financieel Directeur
Directeur Projecten	Directeur Communicatie	Directeur Innovatie
Directeur VL		

IAO-functies gekoppeld aan generieke functieprofiel van Senior Manager

Directeur Strategie	Manager Corporate Audit	Senior Programmamanager
Directeur LJV	Regiodirecteur Relatiemanagement (4x)	Manager Mobiliteitsontwikkeling
Programmamanager Implementatie ERTMS	Transformatiemanager	Manager Capaciteitsverdeling Verkeer
Landelijk Manager Projecten Portfolio	Directeur Veiligheid	Manager Capaciteit voor Beheer
Manager Projectmanagement	Manager Corporate en Mededinging	Manager Verkeersleiding ICB
Manager Portfoliomanagement	Landelijk manager Inkoop en Contracten	Manager Ontwikkeling Logistiek
Directeur Stations	Manager Corporate Control	Manager Mens en Cultuur
Directeur GSPP	Manager Landelijk Control	Manager ICT Assets en Bedrijfsvoering
Manager Asset Ontwikkeling & Informatie	Manager Financiële administratie	Manager Infrastructuur en Operatie
Manager Techniek	Gebiedsmanager Projectenportfolio	Manager ICT Logistiek
Manager Dagelijkse Operatie	Manager Kwaliteit en Veiligheid	Manager OGM
Manager Infra Ontwikkeling	Manager Logistieke Ontwikkeling	Manager Systeemintegratie
Operationeel Directeur VL Logistiek	Directeur Accountmanagement	
Manager CIO Office		

Bijlage 3.4: Beschrijving huidige dienstverlening

E-assessments:

Wanneer: Wordt ingezet bij in- en externe kandidaten die gereageerd hebben op een vacature en die uitgenodigd worden voor een selectiegesprek.

Beschrijving: Het betreft een capaciteiten- en competentietest, afgenomen via een online digitaal platform. Onder de capaciteitentest verstaan we een intelligentietest bestaande uit verbaal, numeriek en abstract of een generieke intelligentietest. Bij een competentietest wordt potentie uitgevraagd op basis van persoonlijke eigenschappen (persoonlijkheidstest).

Doel: Het verkrijgen van objectieve en gestandaardiseerde inzichten in de vaardigheden, capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten om te kunnen beoordelen in welke mate een kandidaat aan het gewenste functieprofiel voldoet.

Procedure: Kandidaten krijgen toegang tot de e-assessments via een online platform en voltooien de tests in hun eigen tijd en op eigen locatie. De tests worden geautomatiseerd afgenomen en de resultaten worden direct verwerkt. Kandidaten moeten eerst toestemming geven aan ProRail voor het inzien van de rapportage

Rapportage: De resultaten van de e-assessments worden samengevat in een rapport wat inzicht geeft in de geschiktheid van de kandidaat voor een specifieke functie. Het rapport wordt gebruikt als aanvulling op andere beoordelingsmethoden bij het nemen van beslissingen over de selectie.

Loopbaanassessment (online):

Wanneer: Wordt ingezet op aanvraag van een loopbaanadviseur wanneer een medewerker van ProRail heeft aangegeven advies te willen over zijn/haar ontwikkelmogelijkheden en loopbaan.

Beschrijving: Het is gericht op het waarderend bespreken van de loopbaanontwikkeling en -potentieel van individuen. Het geeft inzicht in de kwaliteiten, ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail.

Doel: Het ondersteunen van medewerkers bij loopbaanplanning, ontwikkeling en mobiliteit binnen de organisatie. Het helpt bij het identificeren van geschikte loopbaanstappen en het helder krijgen van ontwikkelingsbehoeften. Het geeft inzicht in de persoonskenmerken, drijfveren, competenties, kwaliteiten, loopbaanwaarden, ontwikkelmogelijkheden en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. Waarbij antwoord wordt gegeven op de loopbaanvragen: Wie ben ik? Wat kan ik? En wat wil ik?

Procedure: Loopbaanadviseur vraagt in het systeem van de leverancier de test aan. De kandidaat ontvangt een uitnodiging per mail. De kandidaat ontvangt direct na afronding van de test het rapport. De loopbaanadviseur krijgt pas inzicht in de resultaten in het systeem als deze zijn vrijgegeven door de kandidaat.

Rapportage: Na afloop van het loopbaanassessment ontvangt de medewerker en de loopbaanadviseur een persoonlijk pdf-rapport met de bevindingen en aanbevelingen voor ontwikkelmogelijkheden. Het rapport wordt gebruikt als basis voor loopbaan ontwikkelgesprekken en het opstellen van individuele ontwikkeling- en loopbaanplannen.

Annex 3.A: Competentiebibliotheek ProRail

Zie bijgevoegd PDF-document

Annex 3.B: Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services

Zie bijgevoegd PDF-document

Annex 3.C: Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer

Zie bijgevoegd PDF-document