



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Gunningscriteria Fase 2

Europese Openbare Aanbesteding

“ATS functie”

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Rotterdam, 28-3-2024

Kenmerk : 193144

Status : definitief

Versie : 1.0

1. Algemeen

Fase 2 zal plaats vinden bij de VRR, Kazerne Frobenstraat. Frobenstraat 8 in Rotterdam. Deze sessie duurt maximaal 205 minuten en wordt gegeven voor de beoordelingscommissie. 10 Minuten is gereserveerd voor kennismaking, 25 minuten voor de verdediging/uitleg van de ingeleverde stukken waaronder ook de vragen die bij de VRR zijn gerezen n.a.v. de aanbidding en 170 minuten voor Proof of Concept.

De Beoordeling van het Gesprek geschiedt op onderstaande wijze.

	Onderdeel	percentage
1	Presentatie, bespreken aanbidding	20%
2	Vragen n.a.v. Aanbidding	10%
3	Proof of Concept	<u>70%</u>
	totaal	100%

De grond waarop de beoordeling zich omzet in een cijfer is voor elk onderdeel anders, doch de procedure en methode is hetzelfde.

Bij elke Casus staat een indicatieve tijdsduur. De Inschrijver kan zich daar aan houden of bepaald zelf de duur van elke Casus. Elke Casus moet aan bod komen. Inschrijver is daar zelf verantwoordelijk voor en ook voor de consequentie als een casus niet aan bod komt.

2. Vragen naar aanleiding van aanbidding

Vooraf is het niet aan te geven welke vragen we hebben.

Wel geldt als de geschreven aanbidding heel erg duidelijk is en er dus geen zinnige (verduidelijkings)vragen hoeven worden gesteld inschrijver minimaal 8 punten krijgt.

3. Proof of Concept

Casus 0: Demonstratie

Laat ons in grote lijnen het programma zien.

Indicatieve tijdsduur : 20 minuten

Casus 1: Algemeen

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

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Mate van automatisering
- Candidate Experience

Bespreek met ons minimaal onderstaande:

1. Het ATS biedt de mogelijkheid om de koppeling met AFAS te realiseren. Geef aan / laat zien welke data en hoe deze data gekoppeld kan worden;
2. Op welke wijze kan maatwerk toegepast worden bij het aanmaken en toewijzen van de rollen;
3. Op welke wijze kan het selectieproces op vacatureniveau ingericht worden;
4. Geef aan op welke wijze waarop de vacature intern en extern gepubliceerd kan worden. En dito op andere jobboards (multiposter);
5. Geef aan hoe de signaleringsfuncties binnen de workflows zijn vormgegeven, ook in relatie tot de verschillende rollen;
6. Het ATS voorziet in een dashboard functie, vanuit waar de workflows en kandidaten overzichtelijk zijn weergegeven voor alle rollen. Laat het Dashboard zien of geef aan hoe een Dashboard kan worden opgebouwd. Een en ander afhankelijk van de mogelijkheden;
7. Het ATS voorziet erin dat foto, video, geluid aan kan worden toegevoegd. Laat dit zien voor de verschillende rollen;
8. Het ATS voorziet erin dat kandidaten op diverse manieren kunnen solliciteren (natuurlijk afhankelijk van inrichting vacatureproces). Geef aan wat de mogelijkheden zijn. Wij denken hierbij aan de volgende mogelijkheden:
 - a. CV,
 - b. motivatie,
 - c. foto,
 - d. video,
 - e. geluid,
 - f. url LinkedIn profiel;
9. Het ATS voorziet erin dat kandidaten automatisch en direct een ontvangstbevestiging (op vacatureniveau en vooraf op maat geformuleerd) ontvangen;
10. Het ATS voorziet erin dat de recruiter een signaal ontvangt wanneer eenzelfde kandidaat opnieuw solliciteert, maar daarbij de mogelijkheid profielen samen te voegen. Laat dit zien;
11. De leverancier heeft het ATS AVG proof ingericht; akkoord opslaan kandidaat gegevens, helderheid over aanpak talentpool en automatisch anonimiseren van kandidaat profielen. Laat dit zien.

Uitvoering van dit voorstel:

VRR wil van u een in hoofdlijnen uitgewerkte demonstratie hebben.

U geeft ons duidelijk en overzichtelijk aan hoe de verschillende werkzaamheden/mogelijkheden werken.

Mocht u een (of meerdere) van deze vragen willen laten zien in een ander Casus mag dat, maar geef dat per vraag wel aan.

Geef ons duidelijk aan waar u denkt dat mogelijk knelpunten zitten of kunnen zitten?

Indicatieve tijdsduur : 40 minuten

Casus 2: Opbouw

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

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Mate van automatisering
- Maatwerk; voor wat betreft inrichting proces, gebruiker en kandidaat
- Candidate Experience

Opdracht:

De VRR heeft verschillende bedrijfskolommen die elk zijn specifieke eisen, aanpak en kandidaten hebben.

Dit houdt in dat iedere kolom op zijn eigen manier naar de markt gaat. Laat zien hoe een specifieke opbouw gemaakt kan worden. Wij denken bijvoorbeeld aan de volgende kolommen/groepen:

- a. Brandweer Vrijwilliger;
- b. Brandweer Professioneel;
- c. Ambulancepersoneel;
- d. Crisisbeheerspersoneel;
- e. Kantoorpersoneel;
- f. ICT Personeel;
- g. Controllers.

Uitvoering van dit voorstel:

VRR wil van u een in hoofdlijnen uitgewerkte demonstratie hebben.

U geeft ons duidelijk en overzichtelijk aan hoe de verschillende werkzaamheden/mogelijkheden werken. Geef ons duidelijk aan waar u denkt dat mogelijk knelpunten zitten of kunnen zitten?

Indicatieve tijdsduur : 35 minuten

Casus 3: Gebruikersrollen

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

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Mate van automatisering
- Maatwerk; voor wat betreft inrichting proces, gebruiker en kandidaat
- Candidate Experience

Opdracht:

Laat zien hoe de software werkt vanuit de volgende gebruikersrollen:

- a. Vacaturehouder;
- b. HR adviseur;
- c. Recruiter;
- d. Sollicitant;
- e. Beheerder.

Uitvoering van dit voorstel:

U geeft ons duidelijk en overzichtelijk aan hoe het proces van elke gebruiker loopt.

Geef ons duidelijk aan waar u denkt dat mogelijk knelpunten zitten of kunnen zitten?

Indicatieve tijdsduur : 25 minuten

Casus 4: Manieren van Solliciteren

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

Uitgangspunt hierbij is:

- Maatwerk; voor wat betreft inrichting proces, gebruiker en kandidaat
- Candidate Experience

Opdracht:

Laat elke manier van solliciteren zien uit de ogen van een sollicitant

Laat elke manier van bovenstaande solliciteren zien wat en hoe de recruiter dit krijgt te zien.

Indicatieve tijdsduur : 15 minuten

Casus 5: Communicatie

De Opdrachtgever wil inzichtelijk hebben hoe in ATS de communicatie geregeld wordt.

Opdracht:

Laat elke manier communicatie(mogelijkheden) zien hoe deze aangegaan wordt. Denk hierbij aan mail, what's app linked-in mail of andere communicatiemogelijkheden.

Laat zien hoe de berichten eruit zien en of en zo ja hoe gebruikt gemaakt kan worden met sjablonen.

Indicatieve tijdsduur : 10 minuten

Casus 6: Rapportage

De Opdrachtgever wil inzichtelijk hebben hoe in ATS de rapportages geregeld wordt.

Uitgangspunt hierbij is:

- Maatwerk; voor wat betreft inrichting proces, gebruiker en kandidaat
- Candidate Experience

Opdracht:

Laat zien hoe rapportages (in verschillende rollen) tot stand kunnen komen.

Laat zien hoe de rapportages eruit zien en of en zo ja hoe gebruikt gemaakt kan worden met sjablonen.

Indicatieve tijdsduur : 10 minuten

Casus 7: Beheer

De Opdrachtgever wil inzichtelijk hebben hoe het zowel procesbeheer als functioneel beheer ATS eruit ziet.

Uitgangspunt hierbij is:

- Maatwerk; voor wat betreft inrichting proces, gebruiker en kandidaat

Opdracht:

Laat zien wat een procesbeheerder allemaal kan beheren.

Laat zien wat een functioneel beheerder allemaal kan beheren.

Indicatieve tijdsduur : 15 minuten

4. Beoordeling Proof of Concept

De overall beoordelingsaspecten dan wel vragen die intern zullen worden beantwoord zijn:

nr.	Beoordelingsaspecten	Vraag-zwaarte
1	Wat vindt u van de mogelijkheden en compleetheid?	40%
2	Wat vindt u van flexibiliteit?	25%
3	Wat vindt u van de gebruikersvriendelijkheid?	25%
4	Is het u na de proof of concept ook duidelijk van de moeilijkheden / beperkingen van het programma zijn	10%
	Uitstekend = 10 punten , zeer goed = 9 punten , goed = 8 punten , ruim voldoende = 7 punten , voldoende = 6 punten , bijna voldoende = 5 punten onvoldoende = 4 punten , onacceptabel = 0 punten	100%