



Landelijk - Applicant Tracking System (ATS) - TN507585

Startbijeenkomst 1 april 2025

ProRail

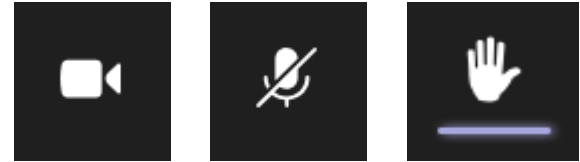
Doelstelling & uitgangspunten

Doelstelling

- Kennismaking
- Toelichting achtergrond en scope
- Toelichting procedure

Uitgangspunten

- Bijeenkomst heeft een informeel karakter, antwoorden maken geen onderdeel uit van het aanbestedingsdossier (geen verslag)
- Inhoudelijke vragen dienen schriftelijk gesteld te worden om onderdeel uit te laten maken van het aanbestedingsdossier
- De presentatie wordt na afloop via TenderNed gedeeld
- De presentatie wordt niet opgenomen



Agenda

1. Introductie & team
2. Betrokken afdelingen
3. Doel van het ATS
4. Gevraagde dienstverlening
5. ProRail HR IT Landschap
6. Procedure
7. Rondvraag en afsluiting

1. Introductie ProRail Team

Rol in de aanbesteding	Naam (* beoordelaar)
Tendermanager	Marcel
Projectmanager	Herman
Contractmanager	Erik *
Solution Architect	Peter *
Procesregisseur / Fun. Beheerder ATS&VMS	Amina *
Recruiters	Desiree *, Joost *
Adviseur Arbeidsmarktcommunicatie	Rianne *
Implementatiemanager	Herman *

2a. Afdeling Recruitment & Arbeidsmarktbenadering

Binnen de afdeling Recruitment en Arbeidsmarktbenadering werken zo'n 25 collega's die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het positioneren van ProRail als aantrekkelijk en bekend werkgever, het werven en selecteren van het juiste talent en het onderhouden van een relatie met onze arbeidsmarktdoelgroepen, zowel in- als extern. De afdeling is een strategische partner van de clusters, welke bijdraagt aan een toekomstbestendige organisatie. We werven divers en branche-overstijgend talent om innovatie en continuïteit te waarborgen.



Recruitment

Aanspreekpunt voor alle vormen van werving en selectie. Ondersteuning van afdelingen en afdelingsmanagers bij de werving en selectie van nieuwe vaste medewerkers en stagiairs. Kennen (de trends in) de arbeidsmarkt en adviseren bij een goede wervingsaanpak. Bezitten expertise voor elke fase van het wervingstraject. Georganiseerd volgens drie focusteams:

Staven & capaciteitsmanagement
Techniek & Veiligheid
ICT & Verkeersleiding



Arbeidsmarkt-communicatie

Werkt ProRail-breed aan arbeidsmarktcommunicatie-vraagstukken waarin ze strategisch adviseren, ontwikkelen en verbeteren. Communiqueert structureel naar de interne en externe arbeidsmarktdoelgroepen met als doel het positief beïnvloeden van het imago van ProRail als werkgever, het werven van nieuwe medewerkers en het contact onderhouden met potentiële, huidige en oud-medewerkers. Een ATS speelt hierin een belangrijke rol en wordt dan ook als strategisch partner gezien.



Campus Recruitment

Is jaarlijks verantwoordelijk voor de werving van zo'n 200 stagiairs, afstudeerders, trainees en starters. Inventariseren actief in de organisatie waar behoefte aan is binnen het aantrekken van jong talent. Om de stages, talentenprogramma's en traineevacatures in te vullen hebben ze contact met (studie)verenigingen, onderwijsinstellingen en organiseren ze inhouse- en selectiedagen. Zij zijn het aanspreekpunt als het gaat om stagiairs, traineewerving, inhousesdagen en talentenprogramma's.



Search

Bestaat uit drie talent sourcers die zich bezighouden met het invullen van de (naar verwachting) moeilijk te vervullen vacatures. Hiervoor maken ze gebruik van verschillende platforms, tools en wervingsmethoden. Het gaat hierbij om de invulling van vaste vacatures in specialistische rollen binnen techniek, ICT, finance, legal en andere achtergronden. Houden zich ook bezig met het opzetten van diverse job campagnes en het vullen, onderhouden en benutten van talent pools.



Contractmanagement en Externe inhuur

Zorgt van de invulling van tijdelijke expertise om ziekte en piekbelasting te kunnen opvangen, om moeilijk vervulbare vacatures (tijdelijk) in te vullen of bij zeer specialistische werkzaamheden. Onder externe inhuur verstaan we: uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP. Deze tijdelijke expertise huren we in via preferred suppliers en brokers waarmee ProRail raamovereenkomsten heeft gesloten.

2b. Afdeling HR Operations

HR Operations is hét contact- en servicepunt voor HR zaken voor ProRail medewerkers

- Beheert en optimaliseert kernprocessen zoals personeelsadministratie, salarisverwerking, verlof- en verzuimregistratie
- Beheert de HR systemen, data en het contractbeheer
- Zorgt voor naleving van wet- en regelgeving en beleid
- Automatiseert processen waar mogelijk om efficiëntie te verhogen.



HR Support

HR Support stelt leidinggevend en medewerkers in staat om zelf een foutloze digitale HR-administratie en salarisverwerking te realiseren. Dit doen zij door kennis over te dragen, het signaleren van wensen en door te continu te verbeteren en te digitaliseren. Zij zijn het aanspreekpunt voor cao-gerelateerde en algemene HR-vragen. Denk hierbij aan vragen over benoemingen, bevorderingen, verzuim, salaris, Individueel Keuze Budget, reisfaciliteiten en uitdiensttredingen.



Onboarding & Recruitment Support

Onboarding & Recruitment Support houdt zich bezig met de indiensttreding van vaste medewerkers en medewerkers die op inhuurbasis bij ProRail werken. Daarnaast spelen zij een belangrijke rol in de werving van treinverkeersleiders.



ProLeren

ProLeren is de digitale leeromgeving waarmee we samen slimmer kunnen leren. De opleidingscoördinatoren van ProLeren zorgen voor het creëren, beheren en het coördineren van leerpaden voor de hele organisatie. Ze zijn verantwoordelijk voor de interne trainingen van ProRail. Collega's kunnen bij ProLeren terecht voor het creëren van leerpaden die zij willen aanbieden aan hun team, afdeling of ProRail.



Salarisadministratie

De salarisspecialisten zijn verantwoordelijk voor de juistheid en compleetheid van de maandelijkse salarisbetaling. Ze verwerken een grote hoeveelheid gegevens en voeren controles uit. De salarisspecialisten (her)ontwerpen processen waardoor de salarisadministratie optimaal wordt uitgevoerd. Daarnaast geven de collega's advies op het gebied van wet- en regelgeving en onderbouwen ze vraagstukken van HR en de organisatie.



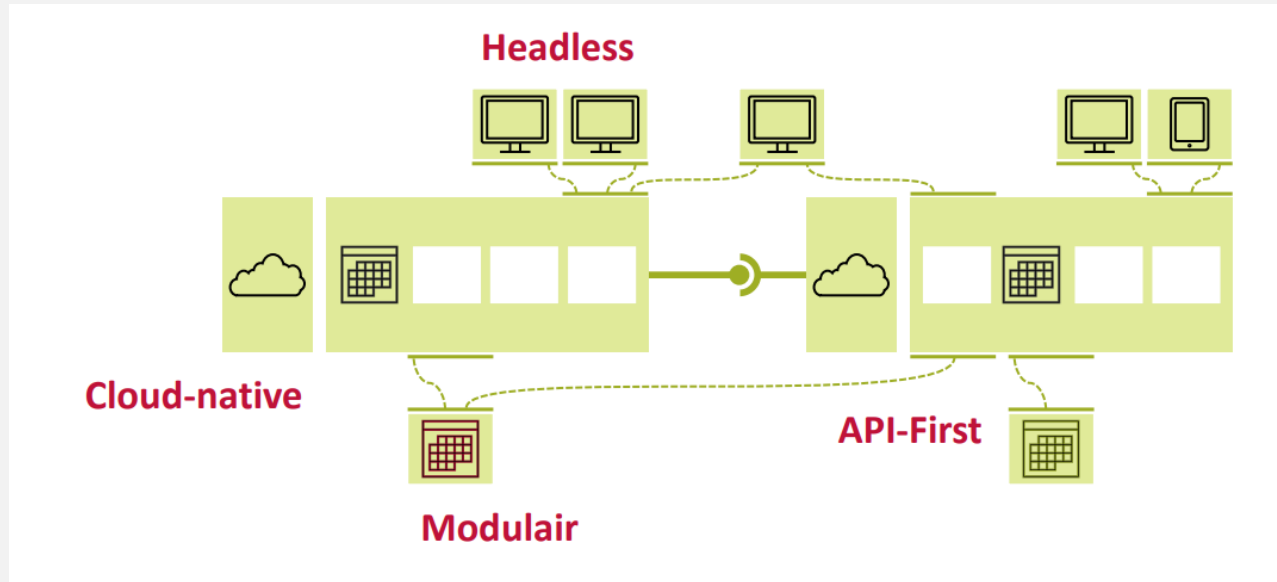
HR Data Services

Beheert en optimaliseert de HR-systemen, bewaakt de datakwaliteit en faciliteert een efficiënte informatievoorziening. De afdeling zorgt voor het beheer, onderhoud en de doorontwikkeling van HR-technologieën en processen, in lijn met de HR IT-visie. Door middel van HR- en people analytics levert HR Data Services waardevolle inzichten, ondersteunt datagedreven besluitvorming en ontwikkelt voorspellende analyses.

2c. Cluster ICT

Het Cluster ICT ondersteunt de ambities vanuit HRM

Dit wordt gedaan door het leveren van technisch beheer van de integraties tussen de verschillende systemen. ProRail streeft naar een robuust en wendbaar landschap en streeft de volgende Principes(MACH) na.



3a. Doel ATS – Systeemimpact op Recruitment Capabilities

De mate van effectiviteit van de Recruitment functie kan worden gedefinieerd volgens de volwassenheid in de onderstaande 7 Capabilities. We hebben geanalyseerd welke impact het huidige ATS heeft op onze volwassenheid en wat een nieuw ATS qua groei kan betekenen.

	Candidate journey	De door de kandidaat ervaren kwaliteit van alle interactie gedurende het hele proces van eerste verkenning tot sollicitatie en uiteindelijke indienstname.
	Aantrekken en Converteren	Het vermogen de juiste kandidaten aan te trekken en te converteren in werkelijke nieuwe medewerkers.
	Kwaliteit van indienst-treders en selectie	De mate van kwaliteit van nieuw aangetrokken talent, uitgedrukt in hun potentieel om bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie.
	Geïntegreerde technologie	De mate van integratie van moderne technologieën (zoals: RPA, AI, video-solliciteren) in het ATS, als ook de mate van integratie met aanpalende HR systemen.
	Snelheid en effectiviteit	De snelheid en effectiviteit waarmee nieuwe kandidaten worden gevonden en geconverteerd, gemeten volgens KPIs als time to hire en conversiepercentages.
	Diversiteit en inclusie	De mate waarin het sollicitatieproces ondersteunend is aan het werven van personeel dat voldoet aan de diversiteitsdoelstellingen van de organisatie.
	Planning en Analytics	De mate van beschikbaarheid en gebruik van statistische data om de snelheid, effectiviteit en doelmatigheid van het recruitment proces te verhogen, en aan te sluiten bij zaken als SPP.

3b. Doel ATS - Samenvatting fit-gap en ambitie

		Van	Naar	Door
	Candidate journey	●○○○	●●●●	Kandidaatportaal, integratie social media, gebruik talent pools personalisatie.
	Aantrekken en Converteren	●○○○	●●●●	Talent pools, job alerts, custom sollicitatieformulieren, integratie met baanbrekers
	Kwaliteit van indienst-treders en selectie	●○○○	●●○○	Inzicht in indiensttreders per bron, gebruik AI bij voorspelling toegevoegde waarde kandidaat
	Geïntegreerde technologie	●○○○	●●●○	Integratie moderne technologie (AI, RPA, chatbot), integratie met aanpalende HR systemen, AVG compliancy, minder mailverkeer
	Snelheid en effectiviteit	●○○○	●●●○	Eliminatie handmatig werk, AI integratie voor bijv CV evaluatie, beter overzicht en daarmee voortgang
	Diversiteit en inclusie	●○○○	●●○○	Mogelijkheid tot anoniem solliciteren, inzicht in kandidatenbronnen
	Planning en Analytics	●○○○	●●●○	Betere inzichten en (real-time) rapportages, mogelijkheid tot betere data-gedreven beslissingen, herleiden van kandidaten

ProRail zoekt een volwassen ATS, welke de potentie heeft om ons te ondersteunen in de gewenste beweging op onze Recruitment Capabilities, en welke ons in staat stelt onze concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te versterken en onze wervingsdoelstellingen te behalen.

3c. Doel ATS – Voortraject & To-Be processen

Activiteiten die de marktconsultatie volgden

Behoefteanalyse uitgevoerd

Voor Recruitment en Preboarding/Onboarding

As-Is processen in kaart gebracht

Procesverbeteringen geïdentificeerd & deels uitgevoerd

Knelpunten, inefficiënties, verbeterpunten, volgordeijkheid

Advies over inzet bestaande en nieuwe technologie

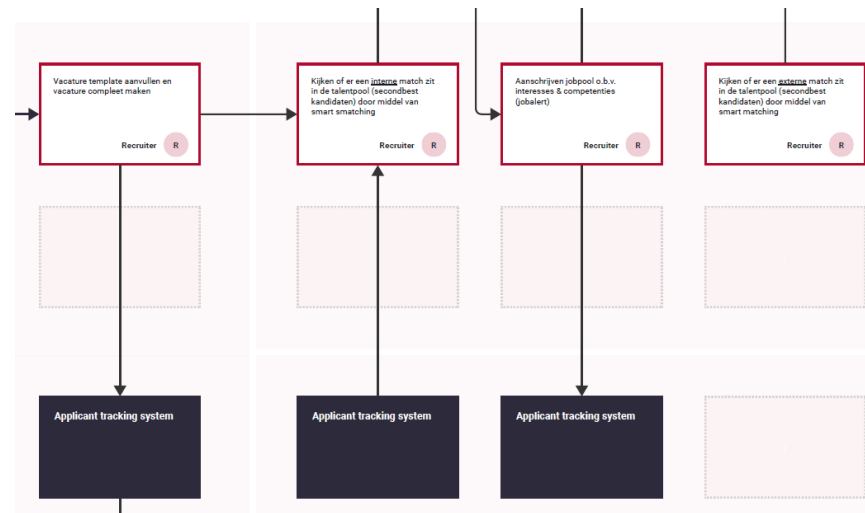
Wat hebben we nodig om onze doelen te bereiken?

To-Be processen ontworpen

Waste eruit, rollen, verantwoordelijkheden en autorisaties doorgelicht, compliance/AVG check

Ter inspiratie en ambitie

- Inspiratie en ambitie → aanbestedingsdossier
- To-Be processen als uitgangspunt; werkelijke procesinrichting in samenwerking met de leverancier



4a. Gevraagde dienstverlening

Levering van een ATS als een SaaS dienst

Implementatie

Inclusief projectmanagement, data migratie, het aanleggen van integraties, testen, training, en go-live support.

Ondersteunende dienstverlening na go-live

- Helpdesk/serviceportaal voor technische en functionele vragen
- Trainingen en documentatie

Integraties met aanpalende systemen

- Personeels- en salarisadministratie (AFAS)
- Werkenbijprorail.nl site
- Single Sign-On (Entra ID)
- Rapportages (export naar data lake)

Consultancy op aanvraag voor complexere vraagstukken en aanpassingen

Meerwerk; tot 200 uur per jaar

4b. Buiten scope & herzieningsclausule

Buiten scope

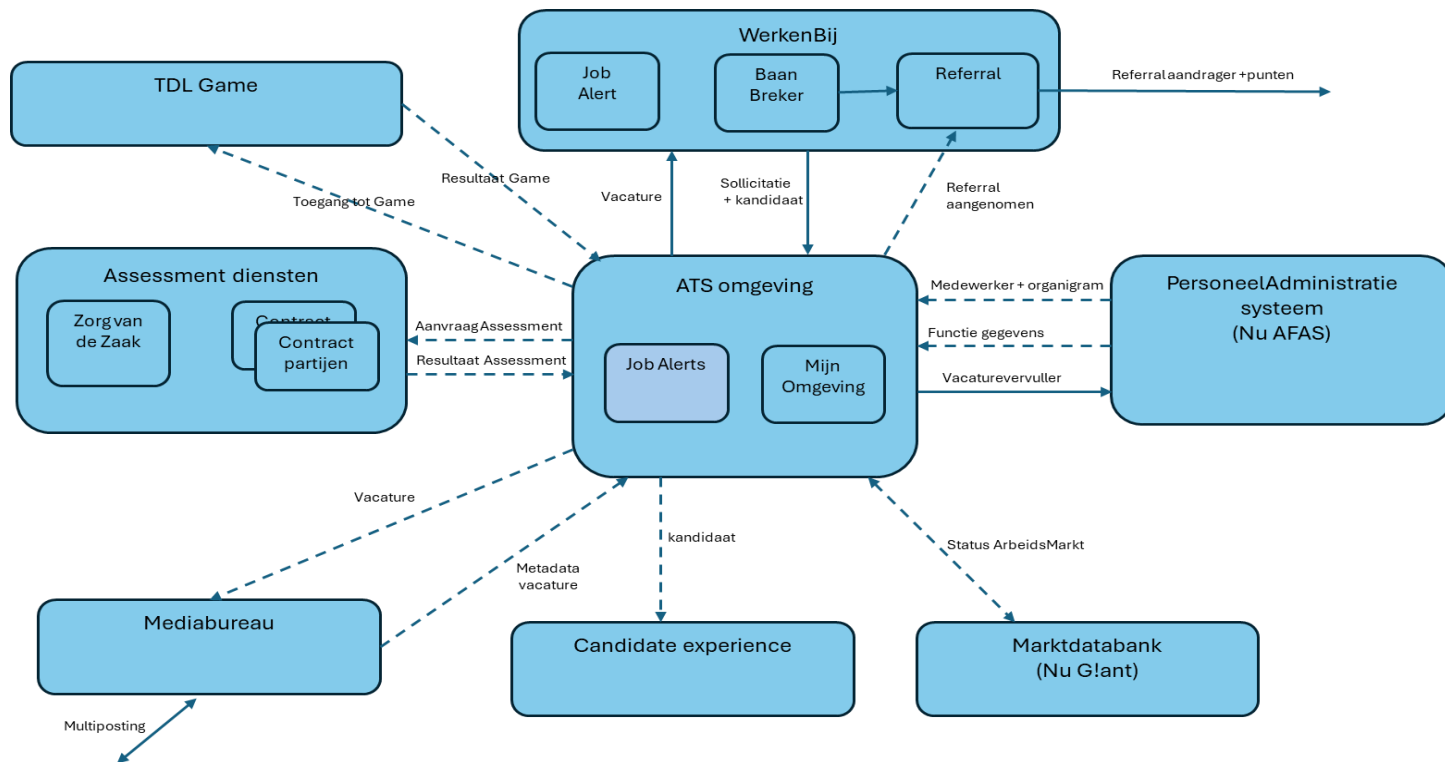
- **Preboarding functionaliteit** - Tussen afronden sollicitatie en indienstname medewerker
- **Onboarding functionaliteit** - Begeleiding van de indienstkommende medewerker
- **Werkenbij Website functionaliteit**
- **Functionaliteit m.b.t. Inhuurprocessen (VMS)**

Herzieningsclausule

Functionaliteiten welke kunnen worden afgenomen als het ATS succesvol in gebruik is genomen, en we i.v.m. verdere professionalisering onderdelen wensen toe te voegen.

Preboarding module, Ontsluiting via APP (sollicitantportaal), Talent analytics (m.b.v. AI), Video interviewing (t.b.v. sollicitatiegesprekken), Hyper personalisatie (gepersonaliseerde vacature), Gamification van het sollicitatieproces, Chatbot tbv. kandidaten

5. Huidige ProRail HR IT Landschap en datastromen ATS centrisch



6a. Procedure: aanbestedingsdossier

Aanbestedingsleidraad ATS

Annex 2	Vraagspecificatie ATS
Annex 2.1	Programma van Eisen ATS
Annex 5	ARBIT 2022
Annex 6	Inschrijvingsformulier
Annex 6.1	Aanbiedingsbegroting
Annex 6.2	Prestatiecriteria
Annex 7	Exitplan
Annex 8	SLA eisen
Annex 10	Algoritmische toepassingen

Bijlage 1	Checklist in te dienen doc.
Bijlage 2	Vragenlijst algemeen
Bijlage 3	Vragenlijst individueel
Bijlage 5	Verklaring beroep op derden
Bijlage 6	Referentieformulier
Bijlage 7	Rusland verklaring
Bijlage 8	Overeenkomst
Bijlage 8.1	Verwerkersovereenkomst
Bijlage 10	ICT begrippenlijst
Bijlage 11	To-Be Processen Recruitment
Bijlage 12	Informatiebeveiligingseisen

6b. Procedure: Documenten inschrijving



1. UEA; KvK; GvA; belastingverklaring
2. Referenties (incl. verklaring) & ISO 27001
3. Combinatieovereenkomst/Verklaring draagkracht derden
4. Inschrijvingsformulier & Aanbiedingsbegroting
5. *Optioneel: CO2 certificaat*
6. Ruslandverklaring
7. Prestatiecriteria
8. Implementatieplan
9. *na selectie: Demo omgeving*

Levering na gunning:

1. Definitief Implementatieplan
2. Verwerkersovereenkomst
3. Exitplan ATS
4. SLA - ATS

6c. Procedure: beoordelingsaspecten

In algemene zin geldt dat:

1. de beantwoording **SMART** (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden) dient te zijn waarbij een meer SMART omschreven beantwoording beter scoort;
2. **concrete toezeggingen** scoren beter dan beloftes;
3. **aantoonbaarheid** van belang is:
 - a. gebaseerd is op eigen ervaring uit eerdere succesvolle projecten;
 - b. gebaseerd is op in de markt gangbare methoden en technieken;
 - c. gebaseerd is op best practices en standaards;
 - d. onderhevig is aan periodieke reviews en audits als basis voor verbeteringen.
4. een aanpak die goed **beheersbaar** is scoort beter;
5. **extra** aangeboden zaken of diensten worden alleen meegewogen als ze duidelijk meerwaarde bieden, relevant en geprijsd zijn.

6d. Procedure – Gunningscriterium: PBKV



Prijs: Inschrijfsom obv. Aanbiedingsbegroting

1. Implementatiewerkzaamheden (fixed-price)
2. ATS SaaS dienstverlening (fixed-price)*
3. Beheer Interfaces (fixed-price)*
4. Gewogen gemiddeld uurtarief beheer*

* vaste/geïndexeerde tarieven gedurende looptijd overeenkomst

Kwaliteit:

1. CO2 ambitieniveau
2. Prestatiecriteria
3. Implementatieplan
4. Demo en Gebruikerstesten

6e. Demo & gebruikerstesten



1. Demonstratie van het aangeboden systeem door de Inschrijver;
Doel: gelegenheid te geven om draagvlak en begrip voor de gekozen oplossingsrichting te creëren bij het beoordelingsteam
 2. Verdiepingsvragen door beoordelingsteam over de voorgestelde oplossing en de kennis & kunde medewerkers.
- **Aanvullingen op de inschrijving zijn NIET toegestaan!**

Gebruikerstesten:

3. Beschikbaar stellen demo omgeving door inschrijver
4. Uitvoeren gebruikerstesten door beoordelaars.

6f. Procedure: Planning (zie actuele data in TenderNed)

- | | | |
|-----|-------------------------|------------------------|
| 1. | Inlichtingen | |
| i. | Nvl 1 indienen vragen | 7 april 2025 |
| ii. | Nvl 2 indienen vragen | 25 april 2025 |
| 2. | Inschrijving | 23 mei 2025 |
| 3. | Selectie 4 inschrijvers | 5 juni 2025 |
| 4. | Demo & gebruikerstesten | 23-24 juni 2025 |
| 5. | Gunningsbeslissing | 4 juli 2025 |
| 6. | Opdrachtverstrekking | aug. 2025 |
| 7. | Implementatie | sept. 2025 – feb. 2026 |
| 8. | Start dienstverlening | mrt. 2026 |

7. Rondvraag en afsluiting

