

1. Gebruikersgemak, personalisatie en configuratie (30 punten)

- Demonstreer hoe gebruikers personen, afdelingen, functies, taken kunnen zoeken/selecteren en/of filteren in het systeem
- Demonstreer hoe gebruikers ondersteund worden in gebruikersgemak door bijv. hergebruik van veel gebruikte functionaliteit, rapporten, favorieten, selecties, declaratie/verlof-soorten etc.
- Demonstreer het gebruik van de Mobiele telefoon
- Demonstreer welke configuratiemogelijkheden het systeem heeft om het aan te passen op de look-and-feel en beleving bij Dijk en Waard en individuele medewerkers en managers

2. Werving en Selectie (30 punten)

- Demonstreer hoe de vacature-aanvraag verloopt
- Laat zien hoe de sollicitant via mobiel kan solliciteren m.b.v. zijn LinkedIn-profiel, een afspraak voor een gesprek wordt gemaakt en welke digitale middelen zoals Outlook, Whatsapp of Teams-integratie hierin meegenomen kunnen worden
- Demonstreer hoe het selectieproces verloopt, niet geschikte kandidaten worden afgewezen, andere kandidaten in portefeuille worden gehouden en de uiteindelijke selectie van de meest geschikte kandidaat plaatsvindt
- Demonstreer hoe de effectiviteit van de diverse publicatiekanalen vergeleken kan worden

3. Indiensttreding en Onboarding (40 punten)

- Demonstreer hoe de medewerker na selectie zijn eigen gegevens (NAW, geboortedatum, diploma's, VOG) kan aanleveren/aanvullen, waarna de administratieve indiensttreding plaatsvindt
- Demonstreer hoe data van nieuwe medewerkers bij indiensttreding terecht komen in de personeelsadministratie
- Demonstreer dat er automatisch een arbeidsovereenkomst wordt aangemaakt en door alle partijen digitaal ondertekend op de juiste plek in het digitale personeelsdossier terechtkomt
- Demonstreer hoe een taak voor ondertekening in de werklIJst van een manager zichtbaar wordt
- Demonstreer hoe de nieuwe medewerker geïnformeerd wordt over zijn start bij Dijk en Waard en welke tools en hulpmiddelen hij/zij daarvoor aangeboden krijgt

- Demonstreer hoe de medewerker zijn eerste loonstrook kan inzien

4. Employee Self Service (40 punten)

- Demonstreer het HR portaal waarin de medewerker al zijn taken in HR overzichtelijk bij elkaar ziet
- Demonstreer hoe een onkostendeclaratie door een medewerker kan worden gedaan en hoe dit op de loonstrook terecht komt
- Demonstreer dat een medewerker zichzelf ziekmeldt en ook HR en leidinggevende hiervan op de hoogte gesteld worden
- Demonstreer hoe een medewerker inzicht heeft in de verschillende verlofpotjes en de vervaltermijnen
- Demonstreer hoe een aanvraag ouderschapsverlof vanuit de Gemeente CAO eruit ziet en hoe de medewerker geboorteverlof, wettelijk ouderschapsverlof en onbetaald ouderschapsverlof-recht inzichtelijk krijgt (inclusief de salarisconsequenties bruto/netto)
- Demonstreer hoe medewerker de opnames van het ouderschapsverlof periodiek kan inplannen in het systeem
- Demonstreer dat een medewerker een werkgeversverklaring opvraagt en ontvangt
- Demonstreer hoe een medewerker in het kader van IKB bronnen en doelen kan uitruilen
- Demonstreer hoe een medewerker een declaratie tijdscompensatie kan opvoeren

5. Managers self service , Verzuimmanagement, Management informatie (40 punten)

- Demonstreer het HR portaal waarin de manager al zijn taken in HR overzichtelijk bij elkaar ziet
- Demonstreer hoe rapportages voor een manager inzichtelijk zijn (Verzuim lang/kort, aflopen contracten/proeftijd, FTE/headcount, verlofsaldo's, afwezigheidskalender)
- Demonstreer hoe ook leidinggevende van een ziekmelding van een medewerker het ziekte uren en/of percentage kan wijzigen
- Demonstreer dat leidinggevende een taak krijgt dat een Plan van Aanpak voor re-integratie opgesteld moet worden en hoe hij door het systeem ondersteund wordt in het opstellen en opslaan daarvan

6. Personeels en Salarisadministratie (60 punten)

- Demonstreer hoe het wijzigen van een leidinggevende gebeurt in het systeem
- Demonstreer hoe een signaal van 1 maand voor het aflopen van een certificaat kan worden ingeregeld
- Demonstreer hoe salarisadministratie een losse mutatie kan doorvoeren (dus niet via Self Service) en demonstreer hoe dan het 4-ogenprincipe in het systeem wordt afgedwongen
- Demonstreer hoe steekproefsgewijze controles toegepast kunnen worden op mutaties
- Demonstreer hoe een nieuwe looncomponent aangemaakt wordt en geef aan wat de Salarisadministratie hierin zelf wel en kan
- Demonstreer het standaard standenregister

7. Talentmanagement / gesprekkencyclus (30 punten)

- Laat zien dat er verschillende inrichtingen van de gesprekkencyclus mogelijk met vaste en variabele elementen zijn die naast elkaar gebruikt kunnen worden
- Laat zien hoe het inplannen van gesprekken voor medewerkers door de manager en/of de medewerker zelf verloopt
- Laat zien hoe administreren van het gesprek werkt
- Laat zien wat de mogelijkheden zijn van het uitzetten van 360 graden feedback door medewerkers aan bijv. collega's, hoe dat ingevuld wordt en hoe medewerker/manager dat terugzien
- Laat zien in rapportages hoe medewerkerontwikkeling continu gemonitord kan worden op gespreksvoortgang en op de inhoudelijk uitgevraagde onderwerpen

8. Personeelskostenplanning (30 punten)

- Demonstreer het opstellen van scenario's personeelskostenbegroting op basis van de huidige formatie of bezetting, rekening houdend met toekomstmutaties en aangevuld met scenario's
 - Laat zien op welke wijze de formatie wordt vastgelegd
 - Toon een overzicht waar de kosten van de formatie en bezetting in 1 overzicht staan

- Laat zien hoe vacature-ruimte in een begroting/prognose kan worden vastgelegd
 - Laat zien hoe vacature-ruimte in een prognose kan worden ingevuld/opgevuld
- Laat de bewaking van de personeelskostenbegroting door het jaar heen zien, (begroting/bewaking/prognose) gezien vanuit zowel professional (salaris/financien) als vanuit de afdelingsmanager