

2017-01-11

TJÄNSTESKRIVELSE
KFKS 2016/1082

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Ramar och förutsättningar för upphandling av IT-stöd för rekrytering

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att Nacka kommun ska upphandla IT-stöd för rekrytering i enlighet med personalenhetens tjänsteskrivelse.

Sammanfattning

Nuvarande rekryteringssystem används idag för samtliga rekryteringar i kommunen. Eftersom nuvarande avtal går ut 2017-08-31 initieras ny upphandling.

Rekryteringssystemet ska ligga i framkant utifrån kandidatupplevelsen och stärka bilden av kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Vidare ska rekryteringssystemet vara enkelt och användarvänligt för chefer och administratörer samt för kandidater som söker jobb i kommunen.

Ärendet

Nacka kommun har sedan drygt tio år tillbaka haft digitala systemstöd för rekrytering. 2012 upphandlades nuvarande rekryteringssystem med fokus på en mer automatiserad process med syfte att effektivisera och öka kvaliteten i rekryteringsprocessen. Nuvarande rekryteringssystem används idag för samtliga rekryteringar i kommunen. Eftersom nuvarande avtal går ut 2017-08-31 initieras ny upphandling.

Målet med upphandlingen är att teckna avtal med den leverantör som vid en totalekonomisk bedömning kan erbjuda det mest ändamålsenliga rekryteringssystemet. Rekryteringssystemet ska ligga i framkant utifrån kandidatupplevelsen och bidra till att stärka bilden av kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Vidare ska rekryteringssystemet vara ett enkelt, användarvänligt och funktionellt systemstöd för rekryterande chefer, chefstöd och HR-specialister samt andra användare i kommunen för att möta det behov Nacka kommun har av att arbeta proaktivt och smart med rekrytering. Utvärderingskriterier med följande viktförhållande.

Funktionskrav: Rekryteringssystemet ska kunna anpassas till olika arbetsflöden inom produktionsprocesserna. Rekryteringssystemet ska säkerställa en kompetensbaserad rekrytering. Vikt 30 %



Användbarhet: Användbarheten kommer att utvärderas genom olika interna/externa användarfall och bedömas av nyckelpersoner från verksamheten. Rekryteringssystemet ska ha ett automatiserat flöde i rekryteringsprocessen. Vikt 20 %.

Utveckling: Anbudsgivaren ska påvisa att utveckling genomförs kontinuerligt och genom avtalet säkerställa resurser för kommande utveckling eftersom rekryteringsbehoven är under ständig förändring. Vikt 10 %

Pris: Vikt 40 %

Roller och ansvar

Namn	Befattning	Roll
Elisabeth Carle	Personaldirektör	Processägare
Linda Melander	Enhetschef	Avtalstecknare
Yvonne Falk	HR-specialist	Projektledare
Kjell Lindström	Inköpare	Inköpare

Marknadsanalys och inköpsstrategi

Det finns en mängd systemleverantörer av rekryteringssystem på marknaden och en inledande gedigen marknadsanalys har genomförts. Representanter från kommunens olika verksamheter och enheter har deltagit i en omvärldsspaning och sex leverantörer har presenterat sina system. Utifrån presentationerna har en samlad bild skapats av vad leverantörerna kan erbjuda som utgör grunden i förfrågningsunderlaget.

Upphandlingen genomförs som förenklat förfarande enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU).

Tidplan

Process	Delprocess	Tidsperiod	Klart
Behovsanalys		September–december 2016	
Marknadsanalys		November–december 2016	
Upphandling	Dokument	december 2016	2016-12-20
	Annons e-avrop	25 dagars annonsering	2017-02-01
	Sista anbudsdag		2017-02-28
	Anbudsöppning		2017-03-01
	Utvärdering	30 dagars utvärdering	2017-03-31
	Tilldelning		2017-04-03
	Kontraktstilldelning	Avtalsspärr 10 dagar	2017-04-14



Särskilda hänsynstaganden

Inga särskilda hänsynstaganden behöver tas.

Risker

De identifierade riskerna är att chefer, chefsstöd och HR-specialister inte arbetar utifrån rekryteringssystemets möjligheter vilket leder till att rekryteringssystemet inte nyttjas på bästa sätt. Mot denna bakgrund kommer utbildningar och support att planeras och genomföras löpande.

Ekonomiska konsekvenser

Avtalslängd 3+1+1 år

Uppskattat sammanlagt kontraktsvärde ca 900 000 kronor

Konsekvenser för barn

Med det nya rekryteringssystemet som används mycket inom skolan ger detta system Nacka kommun bättre möjligheter att genomföra kompetensbaserad rekryteringar samt effektivare marknadsföring och annonsering även vid rekrytering av vikarier. Det ger rekryterande chefer än bättre förutsättningar att attrahera och rekrytera rätt medarbetare som arbetar med barn.

Linda Melander
Enhetschef
Personalenheten

Kjell Lindström
Upphandlare
Inköpsenheten