

Nr.	Betreft (pag. par.)	Vraag	Antwoord
1	Bijlage 9 - vraag 1	Gevraagd is ondersteuning van de stappen in het recruitmentproces. Graag ontvangen we een beschrijving van dit proces; van het stellen van een vacature tot het aanstellen van een kandidaat.	Zie bijlagen "POK Doorstroom, Mobiliteit verplicht en vrijwillig" & "POK Instroom, Werving en selectie". Mobiliteit vindt 1 keer per jaar plaats, voor aanvang nieuwe schooljaar. Dit betreft schoolformatie. Voor overige vacatures (niet schoolformatie) en vacatures gaandeweg het schooljaar hanteren we het proces "instroom, werving en selectie".
2	Bijlage 9 - vraag 1	Graag ontvangen we een beschrijving van de taakverdeling per rol (HR, Vacaturehouder etc.) in het recruitmentproces.	Zie bijlagen "POK Doorstroom, Mobiliteit verplicht en vrijwillig" & "POK Instroom, Werving en selectie"
3	Bijlage 9 - vraag 1	Gevraagd is ondersteuning van het mobiliteitsproces. Graag ontvangen we een beschrijving van dit proces.	Zie bijlagen "POK Doorstroom, Mobiliteit verplicht en vrijwillig" & "POK Instroom, Werving en selectie"
4	Bijlage 9 - vraag 1	Gevraagd is inzicht in verschillende voorrangspostities. Kunt u beschrijven hoe dit precies is geborgd in het proces?	Zie bijlagen "POK Doorstroom, Mobiliteit verplicht en vrijwillig", tab 'werkinstructie'. De borging van de plaatsingsvolgorde wordt op dit moment op vacatureniveau, steekproefsgewijs gecontroleerd. Dit moet handmatig gebeuren. Dit wordt in de huidige praktijk als knelpunt ervaren.
5	Bijlage 9 - vraag 1	Gevraagd is de mogelijkheid voor een totaaloverzicht van de resultaten van de mobiliteit. Wat bedoelt u precies met "resultaten van de mobiliteit"? Op welke onderdelen zou dit overzicht precies inzicht moeten geven?	Onder de resultaten van de mobiliteit wordt verstaan een overzicht van welke medewerker op welke vacature is geplaatst. Minimaal de volgende onderdelen dienen in het overzicht beschikbaar te zijn: - Naam, Achternaam - Status plaatsingsvolgorde (conform werkinstructie bijlage "POK Doorstroom, Mobiliteit verplicht en vrijwillig"). - Brinnummer oud - Brinnummer nieuw - Werktijdfactor oud - Werktijdfactor nieuw - Begin- en einddatum
6	Bijlage 9 - vraag 2	U gebruikt Cupella en geeft aan dat deze uitsluitend de invulling van de werktijd bevat. De werktijdfactor ligt vast binnen uw huidige personeelsadministratie. Betekent dit dat u een integraal taakbeleid heeft en de berekening van de netto uren voor iedereen op gelijke wijze wordt berekend? Of hanteert u een gedifferentieerd taakbeleid dat per school opgesteld kan worden?	Binnen het taakbeleid van MOVARE is op peildatum het basismodel vanuit de CAO PO het uitgangspunt. De normjaartaak is primair het uitgangspunt. Differentiatie is mogelijk in onderling overleg mits dit schriftelijk vastgelegd wordt. Op termijn bestaat de mogelijkheid dat MOVARE overstapt naar het overlegmodel.

7	Paragraaf 5.13	In deze paragraaf wordt niet gesproken over het samenstellen van de jaarrekening. U geeft aan dat uw afdeling P&C hiervoor zorg draagt. Blijft uw afdeling P&C ook de jaarrekening verzorgen (samenstellen en begeleiding accountant bij de controle) indien u kiest voor de optie in paragraaf 5.13 (uitbesteden FA)?	Ja.
8	5.14	Wanneer opdrachtnemer reeds over de omgeving van Movare beschikt en het mogelijk is om deze omgeving aan te passen aan de wensen en eisen van Movare zoals gesteld in de aanbesteding, is het dan akkoord om niet te converteren naar een nieuwe omgeving? Zodoende worden namelijk veel tijd, kosten en uitval van data tijdens de implementatie bespaard (voor Movare) . Indien nee, waarom niet?	Nee. Indien de oude omgeving gehandhaafd zou blijven heeft de zittende leverancier een voordeel bij conversie.
9	5.4.6.d.	Worden hier alleen mutaties binnen het lopende kalenderjaar mee bedoeld? Of ook jaaroverschrijdende mutaties? Indien er ook jaaroverschrijdende mutaties worden bedoeld, hoeveel jaaroverschrijdende mutaties waren er de afgelopen 3 jaren?	Alleen met betrekking tot het betreffende boekjaar.
10	5.14	Welke kalenderjaren moeten mee geconverteerd worden?	Bij de conversie wordt niet gevraagd naar kalenderjaren, maar de stand van 1 januari 2018. Conversie betreft alle data die benodigd zijn zodat correcte en tijdige salarisbetaling gegarandeerd zijn op 25 januari 2018.
11	5.14	Indien financieel ingericht moet worden, welke boekjaren moeten worden geconverteerd ?	Aanvullend op 5.14 punt 2: Voor de financiële administratie is een inzichtfunctie van voorgaande boekjaren toereikend.
12	5.14	Indien er financieel ingericht moet worden, welke boekjaren moeten dan worden geconverteerd ?	Zie 11.
13	Antwoord vraag 56 eerste nota van inlichtingen	U geeft in uw antwoord op vraag 56 aan dat 'opdrachtnemer verantwoordelijk is voor alle tools en scripts', wordt hiermee verondersteld dat de opdrachtnemer de software zelf aanschaft en beheert en is de opdrachtnemer daarmee vrij in de keuze van software? En we nemen aan dat de hiermee gemoeid gaande kosten separaat aan de opdrachtgever kunnen worden doorbelast?	Alle kosten dienen verwerkt te zijn in het calculatieurtarief. Mocht opdrachtnemer tools en/of scripts gebruiken voor identity provisioning dan dienen alle kosten van deze tools en/of scripts opgenomen te zijn in het calculatieurtarief.
14	5.14	Indien er geconverteerd moet worden naar een nieuwe omgeving is het normaal gebruikelijk dat alle standaard medewerkers in januari correct worden uitbetaald, maar dat afhankelijk van de impact van de conversie de salarissen van de niet vaste medewerkers (nieuwe medewerkers, zieke medewerkers, vervangers, ttu etc) worden betaald middels een voorschot. Is dat akkoord?	Nee.
15	vraag 1	U geeft in uw antwoord aan dat de implementatiekosten inzichtelijk gemaakt dienen te worden in de uitwerking van vraag 5. U stelt voor deze uitwerking 5A4 ter beschikking. Om u een goed beeld te geven van de implementatie inclusief een planning en alle gevraagde onderdelen goed te beschrijven verzoekt Inschrijver om het maximaal aantal A4 naar 10 A4. Is dit akkoord?	Dit is akkoord.

16	vraag 47	<p>In uw antwoord op vraag 47 geeft u aan dat u voornemens bent een inkiijkfunctie in het oude systeem in te richten. Ons advies is dan ook om niet veel historie mee te nemen naar het nieuwe systeem. De ervaring van inschrijver leert dat het overzetten van historie in de praktijk veelal niet zorgt voor het gewenste resultaat. Onze ervaringen zijn onder meer de volgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een groot gedeelte van vast te leggen historische data zorgt bijvoorbeeld voor vervuiling, omdat vaak een of meerdere verouderde organisatiestructuren ingericht moeten worden, die niet meer relevant zijn. De inrichting van een nieuw systeem kan er voor zorgdragen dat veel van deze vervuiling weggenomen wordt. 2. Aangezien er wel historie wordt meegenomen, maar de daadwerkelijke salarisverwerking in de voormalige systemen heeft plaatsgevonden, kunnen loon- en aangiftecorrecties over afgesloten jaren alleen in de voormalige systemen plaatsvinden. Dit is niet mogelijk in het nieuwe systeem. 3. In de periode waarin de voormalige systemen actief zijn geweest, zijn medewerkers uit dienst gegaan. Rekening houdend met de wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) moeten vastgelegde gegevens van oud-medewerkers steeds verder worden verwijderd. Door het meenemen van deze groep in de historie voldoet u naar mening van inschrijver niet / niet volledig aan de WBP. <p>Wij adviseren u gebruik te maken van de kijkfunctie in uw voormalige systemen of om in samenspraak met de voormalige dienstverlener te zorgen voor een set aan historische rapportages. Hiermee heeft u toch de gegevens beschikbaar, maar zonder dat dit vervuiling in het nieuwe systeem geeft.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kunt u zich hierin vinden? b. Zo nee, waarom niet? <p>Daarnaast adviseren wij alleen die medewerkers op te voeren die daadwerkelijk per 1 januari 2017 in dienst zijn.</p> <ol style="list-style-type: none"> c. Kunt u zich hierin vinden? d. Zo nee, waarom niet? <p>Normaliter stellen wij voor om de volgende historische gegevens mee te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsverleden historisch t.b.v. jubilea • Datum contract vanaf daadwerkelijke datum in dienst • Lopende verzuimhistorie van medewerkers die op 1 januari 2017 langdurig ziek zijn. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Niet akkoord. b. Opdrachtnemer wordt verantwoordelijk voor de conversie en het raadplegen van historische data. Opdrachtgever regelt een inkiijkfunctie bij de huidige leverancier. c. Opdrachtnemer dient alle medewerkers op te voeren die tenminste vanaf 1-8-2017 (start schooljaar) in dienst waren. Daarnaast is opdrachtnemer verantwoordelijk voor de mogelijkheid tot het raadplegen van historische data en het beschikbaar stellen van een inkiijkfunctie. e. Minimaal deze gegevens dienen meegenomen te worden inclusief alle gegevens die u nodig acht voor de uitvoering van het programma van eisen. f. -
----	----------	--	--

17	vraag 51	<p>In uw antwoord op vraag 51 geeft u het volgende aan: "MOVARE wil geen aparte prijs voor de licenties, omdat de software niet apart wordt ingekocht. MOVARE ziet het gebruik van de software als een integraal onderdeel van de dienstverlening. De hiermee gepaard gaande kosten moeten dus onder gebracht worden in het uurtarief."</p> <p>Inschrijver (en waarschijnlijk ook andere inschrijvers) levert inderdaad de licenties als integraal onderdeel van de dienstverlening. Wij leveren deze benodigde licenties via de softwareleverancier echter rechtstreeks door aan Movare. Wanneer er in de toekomst wijzigingen plaats vinden in het aantal benodigde licenties (bijvoorbeeld door af- of toename van het aantal medewerkers), moet er bij de huidige prijsstelling een herrekening van het uurtarief plaats vinden. Dit maakt de prijsstelling niet transparant, zeker voor u als opdrachtgever. Het gaat hier namelijk om niet verenigbare eenheden, licenties met een prijs per stuk en werkzaamheden met een uurtarief. Bovendien geeft u aan dat u de vrijheid wilt houden om in de toekomst werkzaamheden uit het basispakket te halen. Een herberekening van het uurtarief is dan nauwelijks transparant te maken. Ook is het zo dat er bij extra werkzaamheden in de toekomst waarvoor een uurtarief in rekening gebracht wordt, het uurtarief veel hoger is, omdat dan de prijs van de licenties hierin is verwerkt, u heeft immers geen zicht op het uurtarief van werkzaamheden exclusief de licenties.</p> <p>a. Bent u bereid een splitsing in de prijsstelling aan te brengen tussen licenties en dienstverlening, zodat de prijsstelling voor u als opdrachtnemer transparant wordt?</p> <p>b. Indien nee, hoe ziet u een herrekening voor u in de toekomst wanneer er een wijziging plaats vindt in het aantal licenties, dan wel de werkzaamheden?</p> <p>c. Wij gaan ervan uit, dat indien later blijkt dat het werkelijke aantal gebruikers en verloningen hoger zijn dan het aantal wat is opgegeven in de aanbesteding, wij de jaarlijkse kosten naar rato mogen verrekenen. Kunt u dit bevestigen?</p> <p>c. Indien nee, graag uw toelichting.</p>	<p>a. nee</p> <p>b. Opdrachtgever verwacht geen wezenlijke wijzigingen. Het aantal opgegeven medewerkers (NVI 1) zal, gezien de krimp, niet toenemen.</p> <p>C. nee. Genoemde aantallen (NVI 1) zijn reële aantallen.</p>
----	----------	--	---

18	vraag 56	<p>In uw antwoord op vraag 56 geeft u het volgende aan "Opdrachtnemer verkrijgt toegang tot de ADFS server op basis van autorisaties."</p> <p>a. Realiseert u zich dat u hiermee een derde partij rechten geeft om autorisaties op uw netwerk aan te passen? Opdrachtnemer vraagt zich af of dit een wenselijke situatie is. Graag uw reactie.</p> <p>b. Maakt u gebruik van een lokale AD of maakt u gebruik van een Azure AD (eventueel gekoppeld aan Office365)?</p> <p>c. Wanneer u gebruik maakt van een Azure AD is deze AD dan leidend boven een eventuele lokale AD?</p> <p>Daarnaast geeft u het volgende aan "Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor alle tools/scripts die gebruikt worden voor koppeling met de ADFS server.</p> <p>d. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het opleveren van werkende tools/scripts. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor het draaien van de scripts met de juiste rechten. Kunt u dit bevestigen?</p> <p>e. Door gewijzigde instellingen of anderszins gewijzigde omstandigheden waardoor het script niet meer werkt kan het in de toekomst nodig zijn om tools/scripts aan te passen. Opdrachtnemer kan deze werkzaamheden verzorgen. Vooraf is echter geen inschatting te maken van deze werkzaamheden. Wij gaan ervan uit dat opdrachtnemer deze werkzaamheden op basis van nacalculatie in rekening mag brengen. Kunt u dit bevestigen?</p> <p>f. Zo nee, wat is hiervan de reden?</p>	<p>a. Dit is correct en geschiedt op basis van minimale rechten en geheimhoudingsverklaringen.</p> <p>B. Momenteel maakt Opdrachtgever gebruik van een lokale AD die in een datacenter is ondergebracht. Opdrachtgever sluit niet uit dat in de toekomst gewerkt gaat worden met een Azure AD. Opdrachtnemer dient hier rekening mee te houden.</p> <p>c. Zie antwoord b.</p> <p>d. Dit is correct.</p> <p>e. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de juiste werking van alle functionaliteiten. Indien voor identity provisioning gebruik wordt gemaakt van tools en/of script, is opdrachtnemer verantwoordelijk voor de juiste werking en het onderhouden (updates & upgrades) van deze tools en/of scripts. Alle kosten dienen verwerkt te zijn in het calculatieuurtarief.</p> <p>f. zie antwoord e.</p>
19	vraag 59	<p>In uw antwoord op vraag 59a waarin wij vragen om enkele aantallen verwijst u naar vraag 22. In uw antwoord op vraag 22 geeft u het volgende aan "voor de aantallen verwijzen wij naar uw eigen kengetallen".</p> <p>Wij hebben niet de beschikking over deze aantallen en deze zijn nodig om een juiste inschatting voor de prijsstelling te kunnen maken.</p> <p>a. Kunt u per onderdeel aangeven hoeveel berekeningen u in kalenderjaar 2016 en het eerste halfjaar 2017 heeft laten verrichten door uw huidige dienstverlener? Het gaat dan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgeversverklaring (o.v.v. medewerker) - Pro-formaberekening (o.v.v. medewerker en P&O MOVARE) - Transitieberekening (o.v.v. P&O MOVARE) - WW en WOPO-berekening v.w.b. duur alsook uitkering (o.v.v. P&O MOVARE) <p>b. Indien nee, kunt u aangeven wat hiervan de reden is en hoe opdrachtnemer hiermee om dient te gaan?</p>	<p>a. (op jaarbasis)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkgeversverklaring: 150 stuks. - Pro-formaberekening: 40 stuks - Transitieberekening: 15 berekeningen - WW en WOPO-berekening: 10 berekeningen <p>b. -</p>
20	vraag 62	<p>Uit uw antwoord op vraag 62 maken wij op dat het hier gaat om verkoopfacturen. Kunt u dit bevestigen?</p>	<p>Voor zowel inkoop- als verkoopfacturen dienen aanmaningen afgehandeld te worden.</p>

21	vraag 70	In uw antwoord op vraag 70c geeft u het volgende aan "Het platform kan ook gebruikt worden om naar kandidaten te zoeken obv selectiecriteria." a. Maakt u op dit moment daadwerkelijk gebruik van deze functionaliteit? b. Zo ja, kunt u aangeven hoe u deze functionaliteit gebruikt? c. Zo nee, kunt u aangeven waarom niet?	a. Movare maakt beperkt gebruik van deze zoekfunctie. B. op basis van vooraf vastgestelde criteria kan een selectie gemaakt worden. C. nvt
22	vraag 71	In uw antwoord op vraag 71 geeft u aan dat het hier gaat om aanvragen wijzigen van gegevens, declaraties. Dit heeft niets met formatiebeheer te maken. a. Hoe ziet u dit in het licht van formatiebeheer? Of bedoelt u hier het aanvragen van een wijziging in het aantal uren (bijvoorbeeld minder/meer werken, ouderschapsverlof, bapo, etc.)? Graag uw toelichting. b. Daarnaast staan er in de toelichting op bijlage 9 vraag 2 over formatiebeheer een aantal zaken die vooral te maken hebben met roostering en niet zozeer met formatiebeheer. Bijvoorbeeld "niet alleen van belang is dat er feitelijk voldoende formatie is, maar dat deze zich ook juist over de werkdagen verdelen." en "Hoe krijgt een directeur een overzicht van wie wanneer aanwezig is en wanneer voor welke groep staat". Hoe ziet u dit in het licht van formatiebeheer?	a. Mutaties in het licht van formatiebeheer betreffen die mutaties die een wijziging in de rechtspositie betekenen of dat de medewerker wijzigt van plaats (brinnummer) in de formatie. Wijzigingen in rechtspositie kunnen taakvermeerdering- of vermindering betreffen, BAPO, (onbetaald) verlof of andere CAO rechten. b. Roostering in relatie tot formatie is in onze optiek wel relevant. Hoe ondersteunt de opdrachtnemer de schoolleider optimaal in het zo optimaal mogelijk inzetten van personeel. Vanuit taakbeleid kan een leerkracht een begrenst aantal lesuren geven vanuit zijn normjaartaak.
23	vraag 79	U geeft aan dat alle rollen m.b.t. het verwerken van facturen in het systeem nu bij opdrachtgever liggen. a. Mogen wij ervan uitgaan dat de facturen wel digitaal (lees in pdf-formaat) bij opdrachtnemer worden aangeleverd? b. Verwacht u van opdrachtnemer dat zij ook alle rollen m.b.t. verwerken van facturen gaat uitvoeren? c. Zo nee, welke rolverdeling ziet u voor u?	a. Facturen worden digitaal aangeleverd. b. Opdrachtnemer zorgt voor codering, accordering en IB47. c. -
24	vraag 47	In uw antwoord op vraag 47 geeft u aan dat u voornemens bent een inkiijkfunctie in het oude systeem in te richten. Met betrekking tot de conversie hebben wij de volgende vragen: a. Wij nemen aan dat opdrachtgever verantwoordelijk is voor de export vanuit het huidige systeem. Is dit correct? b. Indien nee, wie is er dan verantwoordelijk voor de export van de gegevens? c. Is opdrachtgever verantwoordelijk voor het uitvoeren van het schaduwdraaien? d. Zo nee, kunt u aangeven hoe u de verdeling ziet?	a. ja. b. - c. nee. Opdrachtnemer voert de schaduwadministratie van de salarisadministratie over december 2017 uit. D. Opdrachtgever levert een overzicht van de eventuele verschillen aan. De analyse van de verschillen zal gezamenlijk door opdrachtgever en nieuwe opdrachtnemer uitgevoerd worden.
NVI 1 - 103	Bijlage 1, Systeemlandschap	In welke mate wordt het systeem HR Control op dit moment gebruikt en toegepast?	Het systeem HR Control wordt actief gebruikt door Opdrachtgever en tussen Opdrachtgever, Robidus en UWV.