



Marktconsultatiedocument

***HR Software oplossing
t.b.v.
Avans Hogeschool***

Voorwoord:

Om de behoefte op het gebied van digitale ondersteuning van het Human Resource (hierna: HR) proces binnen Avans Hogeschool te continueren zal een opdracht in de markt worden gezet. Alvorens deze opdracht in de markt te zetten, wordt er minimaal één (en wellicht meerdere) marktconsultatie gehouden om de haalbaarheid van het aansluiten met een HR software oplossing op de specifieke situatie van Avans, waarbij haar ambitie 2025 richtinggevend is, in kaart te brengen. In dit document is de uitwerking van de eerste marktconsultatie opgenomen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Leeswijzer	3
1. Inleiding.....	4
1.1. Algemene informatie Avans	4
1.2. Strategie Avans	4
1.3. Omschrijving behoefte Avans	5
2. Doelstelling en uitgangspunten.....	6
2.1. Aanleiding.....	6
2.2. Doelstelling van marktconsultatie	6
2.3. Binnen scope + eventueel buiten scope.....	6
2.4. Omvang.....	6
3. Procedure en invulling marktconsultatie.....	7
3.1. Juridische en procedurele aspecten rond marktconsultatie.....	7
3.2. Contactpersonen Avans.....	7
3.3. Inrichting en vormgeving marktconsultatie.....	7
3.4. Eindrapport	8
3.5. Planning	8
3.6. Vertrouwelijkheid	8
3.7. Nederlandse taal	8
4. Vragen.....	9

Leeswijzer

Dit document is als volgt ingedeeld:

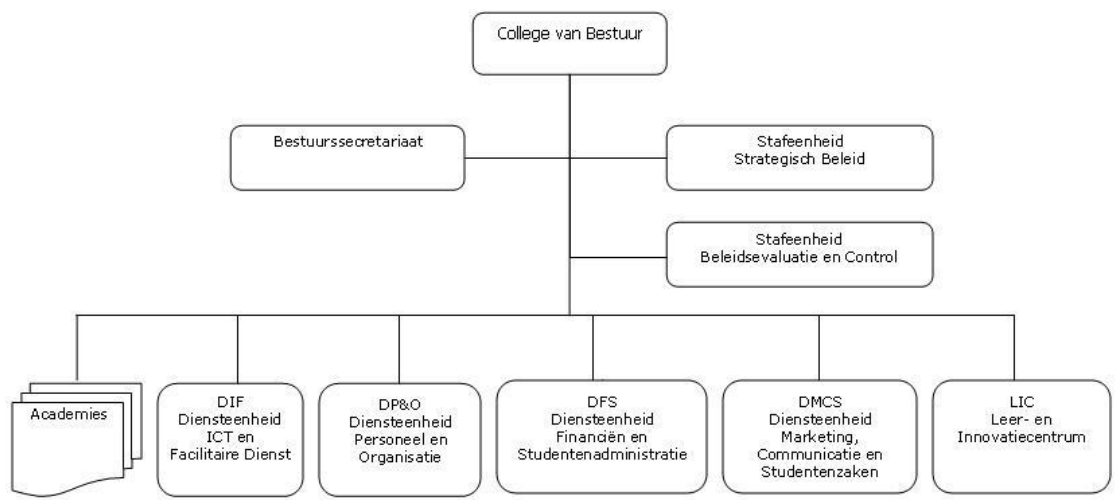
- Hoofdstuk 1 geeft op globaal niveau een beschrijving van Avans en de achtergrond van de aanbesteding;
- Hoofdstuk 2 beschrijft de doelstelling, uitgangspunten en randvoorwaarden van de marktconsultatie;
- Hoofdstuk 3 beschrijft op welke wijze Avans invulling geeft aan de marktconsultatie;
- Hoofdstuk 4 bevat de vragen die Avans graag beantwoord ziet door de marktpartijen.

1. Inleiding

1.1. Algemene informatie Avans

Avans behoort met bijna 31.500 studenten, 54 hbo-opleidingen en ruim 2.800 medewerkers tot de grotere hogescholen van Nederland. Avans heeft locaties in Breda, 's-Hertogenbosch, Roosendaal en Tilburg.

De opleidingen zijn ondergebracht bij 21 academies (inclusief de Juridische Hogeschool Avans-Fontys). Op 1 september 2018 is daar de Associate degrees Academie bijgekomen. Ter ondersteuning van de academies en het College van Bestuur zijn er 6 ondersteunende diensteenheden en 2 stafeenheden. Daarnaast heeft Avans 6 expertisecentra en meer dan 20 lectoraten. Lectoren, docenten en studenten doen hier praktijkgericht onderzoek. Aanvullende informatie over de organisatiestructuur staat op de website: avans.nl/over-avans/organisatie.



1.2. Strategie Avans

Ambitie 2025

Avans heeft voor de komende vijf jaren een nieuwe ambitie geformuleerd "Wendbaar & Veerkrachtig". De wereld om ons heen verandert steeds sneller. Dit vraagt om wendbaarheid en veerkracht van onze studenten maar ook van onze medewerkers. Digitalisering, robotisering, kunstmatige intelligentie, blockchain - het zijn ontwikkelingen die ons dagelijks leven radicaal veranderen. Avans moet daarom sneller kunnen schakelen, ook op de werkvloer.

De arbeidsmarkt waar onze afgestudeerden in de toekomst gaan werken ziet er anders uit dan in het verleden. Globalisering heeft effect op iedere sector en op het werk van iedere professional. Als gevolg van technologische ontwikkelingen veranderen beroepen snel, verdwijnen ze en komen nieuwe beroepen op. De samenwerking met machines geeft de mens de mogelijkheid andere rollen in te vullen. Arbeid is flexibeler geworden. En onze loopbanen ook. Het specifieke beroep is niet meer een loopbaan lang actueel.

Door deze veranderingen veranderen ook de onderwijsbehoeften van leerlingen, studenten en cursisten. De samenleving is in toenemende mate opgeschoven van aanbodgericht naar vraag gestuurd. Er is meer vraag naar zelfontplooiing, eigen keuzes kunnen maken, zelf de regie

AMBITIE 2025 IN SAMENHANG



kunnen nemen en flexibiliteit in het leerproces. Daarnaast zijn een leven lang leren en continue ontwikkeling noodzakelijk om voor de arbeidsmarkt relevant te blijven. Daarbij ontstaan nieuwe vormen van onderwijs en leren.

Onze volledige ambitie 2025 is te raadplegen via onderstaande link:
<https://www.avans.nl/over-avans/organisatie/visie>

1.3. Omschrijving behoefte Avans

De snelheid van veranderingen in de wereld om ons heen vraagt van Avans het vermogen om ons aan te passen. Het ontwikkelen van wendbaarheid en veerkracht is daarin van belang voor zowel onze studenten, medewerkers en organisatie.

Avans is voornemens om een HR oplossing aan te besteden die medewerkers voorziet in alle benodigde informatie en HR-gerelateerde processen en ondersteunt met optimaal gebruikersgemak. Op dit moment maakt Avans de transitie door naar een zelforganiserende organisatie, waarbij de verantwoordelijkheid laag in de organisatie wordt gelegd. Daarnaast gaan medewerkers ook steeds meer over de grenzen van hun opleiding heen samen werken met andere opleidingen.

Voorlopige uitgangspunten voor de nieuwe oplossing zijn:

- Het streven is de aanschaf van een SAAS/cloud oplossing;
- Een wendbare oplossing die toekomstbestendig is en blijft;
- De oplossing dient de transitie naar zelforganisatie te kunnen ondersteunen;
- Het organisatiemodel en de organisatiestructuur is flexibel en ondersteunt de diverse stadia van ontwikkeling naar zelforganiserende teams;
- Medewerkers werken voor meerdere academies of diensten;
- Zelforganisatie leidt tot verantwoordelijkheid van medewerkers zo laag mogelijk in de organisatie;
- De oplossing ondersteunt connectiviteit met het applicatielandschap van Avans door uitwisselbaarheid van data tussen applicaties.

1.4. Opdrachtoomschrijving

In de aanschaf van een HR oplossing zoekt Avans naar de optimale mix tussen best practices van de leverancier, die CAO HBO ondersteunt en de gestelde kaders en wensen van Avans. Het doel hiervan is zo goed als mogelijk aan te sluiten bij de Ambitie 2025 die Avans heeft en waarmee de medewerkers van Avans optimaal ondersteund worden zodat zij zich kunnen focussen op hun primaire werkzaamheden: het aanbieden van onderwijs aan de studenten van Avans. Daarbij zoekt Avans een leverancier met innovatiekracht die toekomstgericht ontwikkelt en met Avans samenwerkt in partnerschap.

2. Doelstelling en uitgangspunten

2.1. Aanleiding

Avans wil zich buigen over de mogelijkheden van het aanschaffen van een nieuwe HR software oplossing die past bij het heden en de toekomst van Avans, die mee groeit met de ontwikkelingen die Avans doormaakt als organisatie en flexibel kan inspelen op de snelheid van veranderingen.

2.2. Doelstelling van marktconsultatie

De doelstelling van de marktconsultatie is het breder verkennen van de markt om zo inzicht te krijgen in de trends en ontwikkelingen om zo de juiste vraag te kunnen formuleren. Verder geeft het input voor de aanscherping van de aanbestedingsstrategie en uitgangspunten van de eventuele aanbesteding.

2.3. Binnen scope + eventueel buiten scope

Binnen de scope valt tenminste:

- Basis ondersteuning HR
 - Self Service (ESS en MSS);
 - Personeels- en salarisverwerking;
 - Personeelsdossier;
 - Salarisverwerking;
 - Verzuim (met interne arbodienst);
 - Gesprekken cyclus (Performance Management);
 - Informatievoorziening (BI);
- Volledig succesvolle implementatie van de nieuwe HR software oplossing.

Buiten de scope:

- Recruitmentsysteem
- Systeem t.b.v. inhuur van arbeid

2.4. Omvang

M.b.t. de omvang kan Avans aangeven dat er circa 3.000 medewerkers werkzaam zijn bij Avans met een dienstverhouding (dus exclusief flex- en uitzendkrachten, etc.).

3. Procedure en invulling marktconsultatie

3.1. Juridische en procedurele aspecten rond marktconsultatie

Deelname aan deze marktconsultatie is voor alle betrokkenen geheel vrijblijvend. Het al dan niet meedoen aan de marktconsultatie heeft dan ook geen consequenties (voor- of nadeel) voor een eventuele latere aanbestedingsprocedure. Avans waardeert echter elke inspanning van partijen om aan deze marktconsultatie deel te nemen.

Er kunnen geen rechten ontleend worden aan deze marktconsultatie, en uit de informatie die is/wordt verstrekt in deze marktconsultatie. Partijen hebben, in het kader van deze marktconsultatie, ook geen recht op vergoeding van enigerlei kosten van welke aard dan ook.

Dit document is uitsluitend geschreven in het kader van deze marktconsultatie. Door deel te nemen aan de marktconsultatie gaan partijen onvoorwaardelijk akkoord met alle gestelde voorwaarden en eisen uit dit marktconsultatiedocument. Er ontstaan geen wederzijdse verplichtingen.

Voor de marktconsultatie gelden geen specifieke (procedurele) eisen binnen de Aanbestedingswet. De aanbestedingsbeginselen zijn uiteraard wel van toepassing (transparantie, non-discriminatie, gelijke behandeling en proportionaliteit). Daarnaast is het creëren van een level playing field de verantwoordelijkheid van Avans Hogeschool. Dit betekent dat de marktconsultatie niet mag leiden tot vervalsing van mededinging. Dit wordt ondervangen door het openbare karakter van de marktconsultatie en de verslaglegging die openbaar wordt gedeeld en onderdeel is van de aanbesteding opdat alle marktpartijen de informatie van de marktconsultatie heeft.

3.2. Contactpersonen Avans

De contactpersonen aangaande deze marktconsultatie zijn:

Eerste contactpersoon	Plaatsvervangend contactpersoon
Lydia Boone	Corry Aarts
Adviseur Inkoop- en contractmanagement	HR Projectmanager

Correspondentie over deze marktconsultatie geschiedt via TenderNed of email: lap.boone@avans.nl.

Het is niet toegestaan buiten de contactpersonen om te communiceren met medewerk(st)ers van Avans (en/of andere betrokkenen) over deze marktconsultatie.

3.3. Inrichting en vormgeving marktconsultatie

Er wordt gebruik gemaakt van een open marktconsultatie wat zoveel wil zeggen dat iedereen mag reageren. Het beoogde doel hiervan is om zoveel mogelijk marktpartijen te benaderen en te betrekken in de marktconsultatie om relevante informatie uit de markt op te halen voor de omschrijving en invulling van de beoogde opdracht.

Uitnodiging: Geschiedt via TenderNed of email.

Vormgeving: De Marktconsultatie bestaat uit een schriftelijk gedeelte:

Schriftelijk gedeelte

Iedere deelnemende partij wordt gevraagd vooraf een aantal vragen te beantwoorden zoals opgenomen in hoofdstuk 4. U dient bijlage 1, Antwoordformulier, te gebruiken om op deze vragen te reageren. U wordt verzocht om uiterlijk 14 juli a.s. om 10:00 uur, uw schriftelijk reactie via TenderNed of op voornoemd emailadres bij Avans aan te leveren. Dit kan gewoon middels een bijlage in een bericht via TenderNed of email.

Avans zal elke inspanning van partijen om aan deze consultatie deel te nemen waarderen, maar kan zich op voorhand niet verplichten om op individuele basis op elke reactie te reageren.

3.4. Eindrapport

Avans publiceert geen inhoudelijk verslag van de marktconsultatie, maar een verslag m.b.t. de procedure. U kunt erop vertrouwen dat alle inhoudelijke relevante informatie vanuit de marktconsultatie verwerkt wordt in de beoogde aanbestedingsstukken. Hierdoor borgt Avans dat alle eventuele inschrijvers met dezelfde informatie de aanbestedingsprocedure aanvangen.

3.5. Planning

Marktconsultatie op TenderNed gepubliceerd.	16 juni 2020
Stellen van vragen over de marktconsultatie is mogelijk via TenderNed.	30 juni 2020 vóór 10:00 uur
Beantwoorden vragen over de marktconsultatie door Avans.	07 juli 2020
Indienen schriftelijke antwoorden door inschrijvers.	14 juli 2020 vóór 10:00 uur

Bovenstaande planning is indicatief, hieraan kunnen door partijen geen rechten worden ontleend. Avans behoudt zich het recht voor de planning eenzijdig aan te passen. Een dergelijke aanpassing wordt schriftelijk bekend gemaakt middels TenderNed.

3.6. Vertrouwelijkheid

Alle reacties zullen binnen Avans vertrouwelijk behandeld worden en uitsluitend beschikbaar zijn voor direct betrokkenen bij de opdracht. Commercieel vertrouwelijke informatie en/of bedrijfsinformatie worden niet verwerkt in de beoogde aanbesteding.

3.7. Nederlandse taal

De procedure van deze marktconsultatie wordt gevoerd in de Nederlandse taal. Voor zover Avans niet anders aangeeft zal de communicatie, zowel schriftelijk als mondeling, alsook de reactie op de marktconsultatie worden gevoerd in de Nederlandse taal.

4. Vragen

1. Interesse in de opdracht	
1.1	Wat zouden voor u redenen zijn om niet deel te nemen aan deze aanbesteding?
1.2	Graag ontvangen wij uw reactie over punten die nog niet aan de orde zijn gekomen in onderstaande vragen.

2. Juridische aspecten	
2.1	Voor welke voorwaarden heeft u de voorkeur? Arbit? IT voorwaarden Avans (zie bijgaand document)? Of eigen voorstel, te weten...
2.2	Wat vindt u dat vaak disproportioneel wordt uitgevraagd door een aanbestedende dienst i.r.t. juridische aspecten?

3. Implementatie	
3.1	Hoe staat u tegenover een implementatie periode van 12 tot 16 maanden. Wat zijn de voor- en nadelen hiervan?
3.2	Hoe hoog zullen de verwachte implementatiekosten zijn voor een dergelijke organisatie als Avans?
3.3	Wat is volgens u de scope van de implementatie?
3.4	Wat verstaat u onder een succesvolle implementatie?

4. Architectuur	
4.1	Hoe ziet de applicatiearchitectuurplaat van uw oplossing eruit?
4.2	In welke programmeertaal is uw applicatie geschreven?
4.3	In welke cloud omgeving draait uw applicatie?

5. Vergoeding	
5.1	Hoe hoog zullen de verwachte kosten zijn per licentie per medewerker per jaar voor een dergelijke organisatie als Avans.

6. Onderscheidend innovatief vermogen	
6.1	Welke ontwikkelingen vinden momenteel en in de toekomst plaats op uw oplossing die voor Avans van belang kunnen zijn?
6.2	Welke kansen en bedreigingen biedt dit voor Avans?

7. Softwareontwikkeling	
<i>Avans wil flexibel in kunnen spelen op de vraag van de organisatie. Een kort cyclische oplevering van nieuwe functionaliteiten en software (continu proces) past daarbij.</i>	
7.1	Beschrijf uw software ontwikkelproces?
7.2	Hoe vaak en in welke periode(s) brengt u nieuwe releases uit?
7.3	Hoe haalt u klantwensen op?
7.4	Op welke manier neemt u klantwensen mee in de ontwikkeling van uw oplossing?
7.5	Hoe vindt prioritering van klantwensen plaats?
7.6	Wat is de mate van ruimte/flexibiliteit in het aanpassen van uw best practices?
7.7	Hoe gaat uw om met de doorontwikkeling van uw best practices?

7.8	Hoe is doorontwikkeling van best practices van invloed op uw software ontwikkeling?
------------	---

8. Gegevensuitwisseling

Avans heeft de wens dat alle data in de HR oplossing ter beschikking moet worden gesteld via API's (het cloudsysteem van de leverancier).

8.1	Hoe ziet uw API portfolio eruit?
8.2	Faciliteert de applicatie en de datastructuur die daaraan ten grondslag ligt gegevensuitwisseling van en naar de ESB?
8.3	Welke API technologie hanteert u?

9. Organisatiemodel en organisatiestructuur

De organisatiestructuur in de HR oplossing is de bronstructuur voor andere applicaties zoals bijvoorbeeld het financiële systeem. Het niveau van zelforganisatie binnen de verschillende teams is divers, waardoor er mogelijkheden moeten zijn in de organisatiestructuur om aan te sluiten op het niveau per team.

9.1	Welke mogelijkheden biedt uw oplossing voor het wijzigen van het organisatiemodel en/of organisatiestructuur?
9.2	Waarmee moeten we rekening houden wanneer we organisatiestructuur willen aanpassen?
9.3	Wat is de impact op de historie van gegevens bij de aanpassing van de structuur?

10. Self service

Avans wil self service (ESS/MSS) workflows en formulieren zelf in kunnen richten, ontwikkelen en wijzigen.

10.1	Welke flexibiliteit biedt uw oplossing in het zelf maken en wijzigen van (bestaande) workflows en formulieren?
10.2	Avans wenst in het proces gebruik te kunnen maken van actieve signalering met een koppeling naar de daaruit voortkomende mutatie. Welke mogelijkheid biedt uw oplossing?

11. Het functiehuis

Op dit moment hebben wij als Avans een specifiek/generiek functiehuis. Dit jaar gaan we over naar een meer flexibel functiehuis dat aan gaat sluiten bij de huidige ambitie en daardoor toekomstbestendig is. Hierbij kan je denken aan een volledig generiek functiehuis aangevuld met gekoppelde rollen.

11.1	Wat zijn de mogelijkheden in uw oplossing voor een volledig generiek functiehuis en de mogelijkheid om het koppelen van functies aan rollen te realiseren?
11.2	In hoeverre is het mogelijk om verschillende functies en rollen aan 1 arbeidsovereenkomst (en aan 1 werknemer-nummer) te koppelen?
11.3	Welke mogelijkheid biedt uw oplossing voor het toekennen van afwijkende beloningen aan verschillende rollen?
11.4	Welke flexibiliteit biedt uw oplossing voor het verwerken van aanpassingen in het functiehuis en wat is daarvan de impact?

12. Autorisaties

User story: centraal user management

Als functioneel beheerder wil ik dat autorisaties gemakkelijk via centraal user management zijn in te richten in het systeem (en onderliggende onderdelen van het systeem) via een vaste set aan 'standaard' rollen met bijbehorende rechten, zodat de standaardrollen ook in andere niet HR gerelateerde systemen (zoals Topdesk, Brightspace) te gebruiken zijn en de beheerlast wordt beperkt.

User story: maatwerk rollen

Als functioneel beheerder wil ik dat naast het autoriseren op basis van standaard rollen, de mogelijkheid bestaat om op individueel niveau aanpassingen te kunnen doorvoeren, zodat het mogelijk is om maatwerk te leveren, daar waar nodig.

12.1 Wat biedt uw oplossing in het licht van bovenstaande user stories?

13. Informatievoorziening

User story: informatievoorziening medewerker

Als medewerker wil ik een overzichtelijk en actueel dashboard als ik inlog, met daarop zichtbaar (een samenvatting) van persoonlijke gegevens, status verlof en verzuim en eventueel lopende declaraties.

Ik wil dat ik mijn gegevens kan wijzigen wanneer ik wil en ik kan zelf declaraties invoeren en verlofaanvragen, zodat ik zelfstandig controle heb over mijn persoonlijke kerngegevens.

Ik wil zien in welke functies en/of rollen mijn dienstverband is ingedeeld, zodat ik op basis van de getoonde informatie zichtbaar heb welke tijd ik waarin hoor te besteden.

13.1 Wat biedt uw oplossing in het licht van bovenstaande user stories?

User story: informatievoorziening selfservice

Als manager wil ik binnen de applicatie kunnen beschikken over BI-tooling met daarin een aantal gedefinieerde KPI's én de mogelijkheid zodat ik zelf drag & drop rapporten kan bouwen.

13.2 Wat biedt uw oplossing in het licht van bovenstaande user story?

User story: informatievoorziening rapportages

Als adviseur/analist wil ik rapportages zelf kunnen opzetten en bouwen, wil ik beheer en opbouw van datakubussen en overige BI-tooling volledig zelf in huis hebben zodat ik alle vormen van stuurinformatie op afroep beschikbaar heb.

Als analist wil ik makkelijk toegang tot de (meer gedetailleerde) broninformatie zodat ik makkelijk analysewerk kan uitvoeren over opbouw van verschillende rapportages.

13.3 Wat biedt uw oplossing in het licht van bovenstaande user stories?