

Bijlage 2 Vraagspecificatie

SaaS dienst personeelsplanningsysteem

Versie	1.1
Datum	18-3-2021
Bestand	Vraagspecificatie SaaS dienst personeelsplanningsysteem
Status	Definitief

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Algemeen	3
1.2	Leeswijzer	3
2	Gebruikersgroepen	4
2.1	Verkeersleiding (VL)	4
2.1.1	Verkeersleidingsposten	4
2.1.2	Incidentbestrijding (ICB)	4
2.1.3	Meldkamer Spoor (MKS)	4
2.1.4	Centraal Monitor en Beslis Orgaan (CMBO)	5
2.2	Asset Control Centrum (ACC)	5
2.3	ICT Infra & Operations (ICT I&O)	5
2.4	Centrale Regie Ruimte (CRR)	5
2.5	HR	5
2.6	Competentie Centrum Enterprise Resource Management (CC ERP)	5
3	Gebruikers	7
3.1	Medewerker	7
3.2	Planner/dienstindeler	7
3.3	Manager	7
3.4	Raadpleger	7
4	Doelstelling	8
4.1	Scope	8
4.2	ProRail Uitgangspunten voor ingebruikname	9
5	Roosteren binnen ProRail	10
5.1	Basisroosteren	12
5.2	Zelfroosteren	12
5.3	Taakroosteren	13
5.4	Toegepaste roostermethodiek per afdeling in de huidige situatie	14
6	Systeemlandschap	15
6.1	Huidige situatie	15
6.2	Toekomstige situatie	17
7	Kwaliteitseisen	20

1 Inleiding

1.1 Algemeen

In aanvulling op de gestelde eisen in het Programma van Eisen (PvE), bijlage 1 geeft deze Vraagspecificatie nadere duiding aan de behoefte van ProRail waarvoor onderhavige aanbesteding wordt uitgevoerd.

Binnen ProRail worden voor het plannen van Roostergebonden medewerkers en Niet-roostergebonden medewerkers in consignatiediensten momenteel drie verschillende roostermethodieken toegepast: basisroosteren, zelfroosteren en taakroosteren. Deze roostermethodieken worden door drie verschillende personeelsplanningsystemen ondersteund die in beheer zijn bij verschillende bedrijfseenheden. Dit komt de beheersbaarheid, maar ook de consistentie en transparantie van het planningsproces niet ten goede. ProRail wil één geïntegreerde Oplossing voor het roosteren die aan de eisen van deze tijd, gebruikmakend van de mogelijkheden en techniek van deze tijd, voldoet en bovendien alle drie de genoemde roostermethodieken kan ondersteunen. In lijn met de ProRail architectuur is ProRail opzoek naar een SaaS-dienst.

ProRail beschikt voor de centrale afdeling HR sinds 1-1-2018 over een compleet nieuwe HR-IT omgeving. Centraal daarin staat het personeelsinformatiesysteem van waaruit de basisproducten en diensten aangeboden worden in de vorm van Manager en Medewerker zelfservice. Deze services die aangeboden worden onder de naam 'MijnPersoneelszaken' zijn onderdeel van het HR klantportaal. Aan dit klantportaal worden vanuit HR steeds meer digitale services toegevoegd. Op dit moment zijn dat o.a. een leermanagementsysteem voor interne opleidingen, e-learnings en vakopleidingen, services voor externe opleidingen en een recruitment en inhuurservice. HR zal, net als van de eerder genoemde HR-IT services, data-eigenaar worden van de Oplossing. De Oplossing dient dan ook onder andere te kunnen worden benaderd vanuit 'Mijn Personeelszaken' binnen het ProRail domein. ProRail wenst dat de Oplossing bijdraagt aan het professionaliseren van het planningsproces en vergroten van de grip op tactische personeelsplanning. En daarnaast dat het volgens de vigerende ICT-richtlijnen wordt geïntegreerd in het ProRail IT domein.

In deze Vraagspecificatie en in de eisen zoals geformuleerd in Bijlage 1 Programma van Eisen wordt met de term 'Oplossing' de SaaS dienst personeelsplanningsysteem bedoeld.

1.2 Leeswijzer

Deze vraagspecificatie geeft in hoofdstuk 2 de achtergrond van de betrokken ProRail organisatie onderdelen en gebruikersgroepen.

Hoofdstuk 3 gaat in op de verschillende soorten gebruikers.

Het doel van de aanbesteding zijn beschreven in hoofdstuk 4.

Het globale proces en een uitleg van de termen voor de verschillende roostermethodieken, zoals toegepast binnen ProRail is beschreven in hoofdstuk 5.

Het huidige en toekomstige systeemlandschap is geschetst in hoofdstuk 6.

De eisen, welke zijn opgenomen in Bijlage 1 Programma van Eisen, zijn in hoofdstuk 7 gegroepeerd in categorieën.

2 Gebruikersgroepen

Gebruik van de Oplossing vindt plaats bij de volgende afdelingen:

- Verkeersleiding (VL)
 - Verkeersleidingsposten
 - Incidentenbestrijding (ICB) en onderdeel Meldkamer Spoor (MKS)
 - Centraal Monitor en Beslis Orgaan (CMBO)
- Asset Control Centrum (ACC)
- ICT Infra & Operations (ICT I&O)
- Centrale Regie Ruimte (CRR)

Daarnaast zijn er twee (beheer) afdelingen betrokken bij het personeelsplanningssysteem:

- HR
- CC ERP

Alle bovenstaande afdelingen zijn op dit moment een Gebruikersgroep binnen ProRail. Hieronder volgt een toelichting van elke Gebruikersgroep. Een overzicht van het aantal te plannen Gebruikers (Medewerkers) volgt in hoofdstuk 5.4 Toegepaste roostermethodiek per afdeling in de huidige situatie.

2.1 Verkeersleiding (VL)

De afdeling Verkeersleiding leidt het treinverkeer binnen Nederland in goede banen. Verkeersleiding kent een landelijke verkeersregie en momenteel twaalf verkeersleidingsposten door het hele land. Daarnaast zijn het Centraal Monitorings- en Besturingsorgaan (CMBO), Incidentenbestrijding (ICB) en Meldkamer Spoor (MKS) onderdeel van Verkeersleiding.

2.1.1 Verkeersleidingsposten

Op de 12 Verkeersleidingsposten binnen VL zijn diverse functies zoals treindienstleiders, decentrale verkeersleiders, brugwachters en niet-centraal-beheerd-gebied treindienstleiders. Deze groepen hebben vaak aparte roosters. Op de post worden 24/7 Diensten gedraaid, waarbij de Diensten bestaan uit drie Diensten per dag en soms een dagdienst. De diensten zijn op dit moment:

- Vroeg: 07:00 – 15:00 uur
- Laat: 15:00 – 23:00 uur
- Nacht: 23:00 – 07:00 uur
- Dagdienst: 08:00 – 16:00 uur (optioneel) en tijden van de dagdienst kunnen wijzigen

2.1.2 Incidentbestrijding (ICB)

Incidentbestrijding valt onder VL en is verantwoordelijk voor het voorkomen en oplossen van incidenten, surveilleren, inspecties en handhaving langs het spoor.

Mogelijke functies zijn algemeen leiders, ploegleiders en ploegleden (incidentenbestrijders). De Diensten zijn hetzelfde als op de verkeersleidingsposten namelijk Vroeg, Laat, Dag en Geconsigneerde (oproep) Diensten en enkele nachtdiensten.

2.1.3 Meldkamer Spoor (MKS)

Meldkamer Spoor is onderdeel van VL-ICB. Meldkamer Spoor is verantwoordelijk voor het aannemen, alarmeren, coördineren en monitoren van (dreigende) incidenten en storingen (backoffice), het monitoren van zogenoemde 'hotspots' (cameratoezicht) en toegangsverlening en bewaking van ProRail panden. Mogelijke Diensten zijn hetzelfde als op de verkeersleidingsposten Vroeg, Laat, Nacht en enkele Dagdiensten als optioneel.

2.1.4 Centraal Monitor en Beslis Orgaan (CMBO)

De verkeersleiders CMBO (ook onderdeel van VL) monitoren 24/7 het landelijk treinverkeer, de planners plannen ad hoc capaciteitsaanvragen. Beiden rollen hebben een adviserende rol aan de Officier van Dienst-Spoor. Er wordt gewerkt in Vroege, Late en Nachtdiensten die iets afwijken van de Diensten van de Verkeersleiding posten. De diensttijden voor de verkeersleiders en planners verschillen onderling. Deze activiteiten vinden plaats vanuit het ProRail OCCR (Operationeel Controle Centrum Rail) in Utrecht.

2.2 Asset Control Centrum (ACC)

Het Asset Control Centrum en met name het Operationeel Besturingscentrum Infra (OBI) bewaakt en bedient systemen voor hoogspanning en tunnel technische installaties continu 7 dagen per week, 24 uur per dag. Deze activiteiten vinden plaats vanuit het ProRail OCCR in Utrecht. De Officier van Dienst Assets is ook onderdeel van het ACC. Evenals de afdeling Werkplekbeveiliging. Beide onderdelen werken eveneens in de 24/7 roulering.

2.3 ICT Infra & Operations (ICT I&O)

De verantwoordelijkheden van ICT I&O liggen in 24/7 1e en 2e lijns ondersteuning bij ICT incidenten, het beheren van regionale computerruimtes en datacenters en het deelnemen in ICT projecten voor Roostergebonden medewerkers. Niet-roostergebonden medewerkers verlenen 2e lijns ondersteuning voor incidenten voor vitale ProRail systemen, voeren Beheer uit en nemen deel in ICT projecten. Roostergebonden worden acht regionale (Fieldengineers) en 22 centrale medewerkers (Centrale Service Desk en Incident Controller) onderkend. Zij werken in Dag / Vroeg-Laet-Nacht / Oproep / Consignatie Diensten.

Centraal zijn er 50 Niet-roostergebonden medewerkers, die structureel in Dag en Consignatie Diensten werken. Op aanvraag van projecten draaien zij incidenteel Late en Nachtdiensten. Als basisrooster staan ze gepland voor vroege diensten volgens hun eigen arbeidspatroon. Dit rooster wordt dus bijgesteld op basis van projectaanvragen.

De acht Fieldengineers en de Niet-roostergebonden medewerkers worden ingepland op taken binnen een Dienst.

2.4 Centrale Regie Ruimte (CRR)

De Centrale Regie Ruimte wordt momenteel bemenst door acht in- en externe medewerkers. Dit aantal groeit. Deze afdeling is beheerder van de camera's.

Werkzaamheden van CRR zijn:

- Onderhoud van camera's ondersteund door externe partijen.
- Live verbindingen onderhouden met klanten zoals: de Politie, NS en ProRail Intern.
- Begeleiden van klanten met historische beelden.
- Historische Camerabeelden leveren via digitale overdracht.
- Specifieke gerichte werkzaamheden zoals: dienstindeler, beheerder applicatie.

Deze medewerkers hebben Vroeg / Laat / Nacht Diensten, tevens Dag en Consignatie diensten.

2.5 HR

De centrale HR-afdeling is eigenaar van alle IT-systemen die ingezet worden ter ondersteuning van HR-processen en het aanbieden van digitale HR producten en diensten. Deze systemen vormen tezamen het geïntegreerde HR-IT ecosysteem. Binnen HR is de afdeling HR-Operations verantwoordelijk voor het procesbeheer, het gebruik, de informatievoorziening en de rapportages van de HR-systemen.

HR is ook verantwoordelijk voor het tot stand komen, beheer en juiste toepassing van de CAO en voor de naleving van alle wet- en regelgeving betreffende personeelsinzet (fiscaal, arbo, AVG, etc.).

2.6 Competentie Centrum Enterprise Resource Management (CC ERP)

De afdeling CC ERP is een van de vijf Competentie Centra binnen ProRail voor de ontwikkeling van nieuwe functionaliteit en het functioneel- en applicatiebeheer van bestaande functionaliteit. CC ERP

voert de regie over uitbestede taken en voert zelf het functionele beheer uit van het personeelsplanningssysteem. Het ProRail Beheer team, zoals gedefinieerd in bijlage 6 Afkortingen en Begrippen, bestaat onder andere uit medewerkers van CC ERP.

3 Gebruikers

Binnen ProRail kennen we, naast ProRail Beheer en Key-Users, vier soorten gebruikers die gebruik gaan maken van de Oplossing; namelijk de Medewerker, Planner/dienstindeler, Manager en Raadpleger. Hieronder wordt per gebruiker een omschrijving gegeven.

De voor deze rollen gewenste functionaliteiten zijn beschreven in bijlage 1 Programma van Eisen. In bijlage 3 Storyline voor demo aanbesteding zijn voorbeelden gegeven van de door hen gewenste storylines.

3.1 Medewerker

De medewerkers zijn de te plannen medewerkers (eindgebruikers) binnen ProRail die ingeroosterd worden in de Oplossing. Bij basisroosteren worden de medewerkers ingeroosterd door de Planner. Bij zelfroosteren heeft de medewerker zelf meer invloed om zijn of haar eigen rooster in te vullen, middels de Oplossing.

Er zijn Roostergebonden medewerkers en een relatief kleine groep Niet-roostergebonden medewerkers in consignatiediensten die gebruik gaan maken van de Oplossing. Beide groepen worden in roosters opgenomen. Voor deze twee groepen gelden echter verschillende CAO regels. Zie ter kennisgeving de Actuele ProRail CAO, bijlage 1.5

3.2 Planner/dienstindeler

De Planner (ook wel dienstindeler genoemd) binnen ProRail is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het rooster en de bijsturing. De Planner zorgt voor de verwerking van de uiteindelijk gerealiseerde Diensten en het aanleveren van de juiste informatie aan het personeelsinformatiesysteem (momenteel AFAS) voor het tot stand komen van een salarisrapportage.

3.3 Manager

De Manager binnen ProRail is diegene die hiërarchisch verantwoordelijk is voor een of meerdere medewerkers die worden ingepland middels de Oplossing en hiërarchisch verantwoordelijk is voor de Planner.

3.4 Raadpleger

Raadplegers zijn medewerkers binnen ProRail die toegang hebben tot de Oplossing om bepaalde informatie in het systeem in te zien. De Raadplegers hebben geen bevoegdheid om in de Oplossing gegevens te kunnen bewerken. Voorbeelden van raadplegers zijn afdelingsmanagers, teamleiders, ketenbeheerders, transitimanagers. Deze mensen worden zelf niet gepland in het systeem, maar willen wel graag de bezetting en taken raadplegen per dag/week van de hele afdeling en van de medewerkers.

4 Doelstelling

ProRail wil met de nieuwe Oplossing de drie huidige personeelsplanningsystemen voor alle Roostergebonden medewerkers van ProRail en Niet-roostergebonden medewerkers (van ICT I&O) vervangen. De roostermethodieken basisroosteren, zelfroosteren en taakroosteren (zie hoofdstuk 5) moeten met de Oplossing toegepast en ondersteunt worden binnen ProRail.

4.1 Scope

Het doel van de aanbesteding is het sluiten van een overeenkomst ten behoeve van:

Oplossing	Het leveren van een Nederlandstalige SaaS dienst personeelsplanningsysteem voor het plannen van medewerkers, levering van gebruiksrechten voor de Oplossing zoals gespecificeerd in bijlage 1 Programma van Eisen ten minste ten behoeve van het roosteren van de in hoofdstuk 2 genoemde Gebruikersgroepen.
Implementatie	Dienstverlening ten behoeve van de implementatie van de Oplossing conform bijlage 1 PvE: - Het implementeren en configureren van de Oplossing voor alle Gebruikersgroepen binnen ProRail. Dat wil zeggen het opleveren van een Oplossing die Gebruiksklaar is conform bijlage 1 Programma van Eisen - Inrichting conform ProRail eisen in acceptatieomgeving en Productie. - Testen en schaduwdraaien van de Oplossing met als resultaat een Oplossing die Gebruiksklaar is voor elke Gebruikersgroep. - Uiterlijk 6 maanden na contractondertekening wordt gestart met schaduwdraaien. - Gefaseerde data migratie van de verlofcontingenten uit de huidige personeelsplanningsystemen en het personeelsinformatiesysteem naar de Oplossing. Data migratie van verlofcontingenten dient i.v.m. gefaseerde overgang van Gebruikers ook na het Gebruiksklaar opleveren ondersteund te worden door de inschrijver. - Het opleveren van handleidingen en beheerdocumenten. - Alle gebruiksrechten en supportdiensten die nodig zijn tijdens het realiseren van de implementatie en inrichting. - De oplevering van de Oplossing die Gebruiksklaar is dient uiterlijk 8 maanden na contractondertekening gereed te zijn. Dat wil zeggen dat precies 8 maanden na contractondertekening aan alle eisen van het PvE, Bijlage 1, aantoonbaar is voldaan en de Oplossing is geaccepteerd door ProRail.
Training	- ProRail specifieke opleidingen/trainingen van de Oplossing in het Nederlands voor ten minste ProRail Planners, Key-Users en ProRail beheer (tussen 50 en 80 personen) op locatie en data in afstemming met ProRail. - Gezien gefaseerde ingebruikname van de Oplossing is trainingen van Planners ook gefaseerd nodig, zowel voor als na oplevering van de Oplossing. - Actuele Nederlandstalige trainingshandleidingen. - Optioneel: het geven van extra trainingen voor ca. 70 personen.

Support	• Het onderhouden en ondersteuning geven op de Oplossing ten behoeve van de werkzaamheden van ProRail Beheer en Key-Users, zoals gespecificeerd in bijlage 4 concept SLA. • Platform-, applicatie- en technisch beheer voor de Oplossing, tevens m.b.t. releases en updates. • Aangepaste handleidingen in geval van updates en releases.
Consultancy	Dienstverlening voor ProRail met betrekking tot ICT en gebruikersbehoeftes en maatwerkaanpassingen anders dan implementatie, training en support schaaft ProRail onder 'consultancy'. Dit zal worden afgenomen op basis van nacalculatie. Voorbeelden zijn: • Technische wijzigingen in de Oplossing, bijvoorbeeld bij CAO wijzigingen en vertalingen naar nieuwe processen. • Ondersteuning bij ProRail specifieke systeemverbeteringen en ontwerpen. • Diensten genoemd in bijlage 4 Concept SLA, hoofdstuk 7 Aanvullende specificaties. • Adviesvraagstukken voor de business (implementatie). • Meedenken in het vormgeven van business (implementatie) vraagstukken, zoals het vormgeven van trainingen.

Out of scope:

- Alles buiten Bijlage 1, PvE voor wat betreft functionaliteit, o.a. vakantieplanning
- Beheer van en wijzigingen in het personeelsinformatiesysteem AFAS en aanverwante systemen
- Salarisadministratie
- In/uit klok systeem/ondersteuning, prikklok

4.2 ProRail Uitgangspunten voor ingebruikname

Medewerkers zullen gefaseerd overgaan van het huidige systeem naar de Oplossing. Dat betekent dat tot september 2022 gebruikers gefaseerd in groepen overgaan naar de Oplossing.

Het uitgangspunt hierbij is dat gebruikers as-is overgaan. Dat betekent dat de medewerkers één-op-één overgaan van het huidige personeelsplanningsysteem naar de Oplossing. Dus de medewerkers met een basisrooster, gaan over op een basisrooster in de Oplossing. En de medewerkers die zelfroosteren gaan over op zelfroosteren in de Oplossing. De verwachting is dat in de toekomst steeds meer groepen overgaan naar zelfroosteren.

5 Roosteren binnen ProRail

Binnen ProRail worden op verschillende manieren roosters samengesteld. Op basis van bestaande roostermethodieken vanuit de markt, gebruikt ProRail drie verschillende roostermethodieken (zie onderstaande figuur), die in samenhang worden toegepast:

- Basisroosteren
- Zelfroosteren
- Taakroosteren

De Oplossing dient de roosterstappen voor elke roostermethode één-op-één te ondersteunen. De stappen per roostermethode zijn hieronder beschreven en worden vervolgens nader toegelicht.

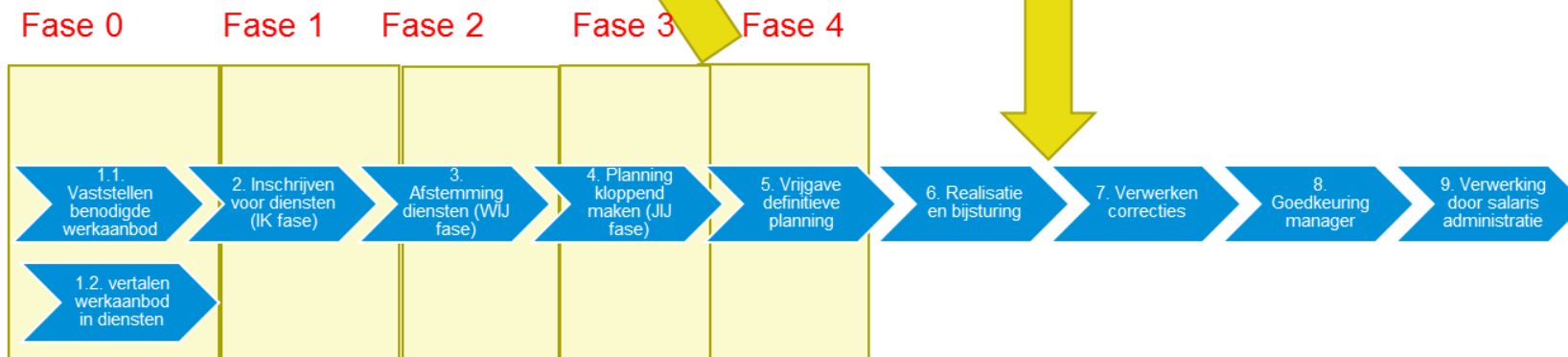
Basisroosteren



Taakroosteren



Zelfroosteren



Figuur 1. Roosterprocessen per roostermethodiek

5.1 Basisroosteren

Het basisroosteren start bij het bepalen van het Werkaanbod (aantal diensten) waarbij dit de basis is voor het repeterend (cyclus) rooster voor een groep Medewerkers. Over het algemeen is het een roulerend rooster in een vast patroon over een bepaalde periode, die bij ProRail wel een jaar lang kan zijn. Voor het vaststellen van het Werkaanbod zal worden gebruik gemaakt van een Capaciteitsfunctionaliteit. Deze is nader omschreven in 5.2 fase 0. Vervolgens worden de mensen gekoppeld aan het repeterend rooster (dit wordt gedaan door een geautoriseerde medewerker; Planner, stafmedewerker etc.). De Planner maakt uiteindelijk de planning definitief en brengt het geplande rooster uit. De ingeroosterde medewerker heeft relatief weinig tot geen inbreng bij de totstandkoming van het rooster. Tijdens de uitvoering van het rooster, de Realisatie, wordt waar nodig door de Planner bijgestuurd. Bijvoorbeeld het wijzigen van de Diensten, verlenen van verlof etc. Alle correcties worden door de Planner verwerkt, zodat na goedkeuring door de Manager, de gerealiseerde planning door kan naar de salarisadministratie.

5.2 Zelfroosteren

Zelfroosteren is een vorm van flexibel roosteren waarbij Medewerkers zelf hun rooster maken, in afstemming met collega's. Zelfroosteren gebeurt in een aantal fasen (zie tevens figuur 1):

Fase 0	Vaststellen van het definitieve Werkaanbod
Fase 1	Medewerkers kunnen zich inschrijven voor de Diensten (IK-fase)
Fase 2	Nog openstaande Diensten onderling overeenkomen (gezamenlijk het rooster kloppend maken) (WIJ-fase)
Fase 3	Rooster kloppend maken door Planner (JIJ-fase)
Fase 4	Rooster vrijgeven voor Realisatie

Fase 0

De Manager bepaalt het Werkaanbod voor een in te plannen periode per dag en tijdseenheid. Om dit te kunnen doen is een Capaciteitsfunctionaliteit nodig die tevens is geïntegreerd in de Oplossing. De Capaciteitsfunctionaliteit is om meer inzicht te krijgen in het verwachte Werkaanbod en de Capaciteit. Hieronder een omschrijving van de subprocessen van een Capaciteitsfunctionaliteit, waarin wordt aangegeven hoe ProRail wenst meer inzicht te krijgen in het Werkaanbod en de benodigde Capaciteit:

Subprocesstap 1	Tijdig, juist en volledige informatie bepalen van het Werkaanbod
Subprocesstap 2	Tijdig, juist en volledige informatie verkrijgen van de Capaciteit
Subprocesstap 3	Maken berekening om verschil tussen Werkaanbod en Capaciteit te bepalen
Subprocesstap 4	Maken rapport/dashboard dat inzicht verschaft in het Werkaanbod en de Capaciteit

Het gebruik van de Capaciteitsfunctionaliteit is een iteratief proces. Als uit het rapport/dashboard blijkt dat het Werkaanbod en de Capaciteit niet matchen, dan zal aan de 'knoppen' van de Capaciteit en/of het Werkaanbod worden gedraaid en wordt er een nieuw rapport gemaakt. Dit proces wordt net zo lang herhaald totdat Capaciteit en Werkaanbod in balans zijn.

Subprocesstap 1:

Ophalen Werkaanbod: bepalen welk werk (Diensten en activiteiten) gedaan moet worden in de te plannen periode. De Oplossing kan dit standaard met vooraf bepaalde waarden vullen en biedt de mogelijkheid om handmatig het Werkaanbod in de Capaciteitfunctionaliteit in te voeren en/of aan te passen met Diensten en activiteiten.

Subprocesstap 2:

Ophalen Capaciteit: realtime informatie over de beschikbaarheid van de Medewerkers die gepland moeten worden in de Oplossing. Hierin zijn verzuim, verlof, arbeidspatroon / contractwijzigingen, niet inzetbare medewerkers, aantal fte etc. verwerkt. Daarnaast moet het ook mogelijk zijn om handmatig de Capaciteit in te vullen en/of aan te passen.

Subprocesstap 3:

Maken match: de Capaciteitsfunctionaliteit genereert een overzicht van het Werkaanbod ten opzichte van de Capaciteit. Uit deze berekening kan blijken dat er ondercapaciteit is, precies voldoende Capaciteit of overcapaciteit is. Het is mogelijk om in de Capaciteitsfunctionaliteit 'what if' analyses maken, waarin de gebruiker inzicht krijgt in de impact op de Capaciteit bij aanpassingen in het Werkaanbod. Bijvoorbeeld: impact van opleiding van 4 dagen op de Capaciteit. Dit is de basis voor besluitvorming voor de keuze om het Werkaanbod in fase 0 definitief te bepalen.

Subprocesstap 4

Maken rapport/dashboard: op basis van het ingevulde Werkaanbod en de Capaciteit genereert de Capaciteitsfunctionaliteit een overzicht van het Werkaanbod ten opzichte van de Capaciteit. Dit overzicht is zichtbaar in de Oplossing en kan worden uitgedraaid in een rapport.

Fase 1

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om in de Oplossing hun rooster te vullen met Diensten op basis van persoonlijke voorkeur. Iedere Medewerker bepaalt wanneer hij/zij wil werken en plant dus het werk rondom zijn/haar vrije tijd. Dit gebeurt binnen de kaders van de bezettingseisen, Arbeidstijdenwet (ATW), spelregels, CAO-afspraken en benodigde Kwalificaties.

Fase 2

In deze fase is het voorlopige rooster zichtbaar voor de Medewerkers binnen een plangroep. Alle gekozen Diensten zijn zichtbaar, dus de Medewerkers zien welke Diensten dubbel of niet zijn gekozen. De Plangroep heeft de verantwoordelijkheid het rooster gezamenlijk kloppend te maken zodat het voldoet aan de bezettingseisen. De Medewerkers doen dit door Diensten te schuiven in hun rooster in de Oplossing.

Fase 3

Indien het rooster nog niet volledig kloppend is gemaakt door de medewerkers in fase 2, maakt de Planner het rooster kloppend. De planner doet dit door het rooster waar nodig te verbeteren en medewerkers te plannen op niet gekozen Diensten, dan wel een keuze te maken in Medewerkers die dezelfde Dienst (dubbel) hebben gepland. De Planner neemt hiervoor beslissingen op basis van afgesproken Spelregels die vooraf in het team zijn afgesproken.

Fase 4

Het rooster is gemaakt en wordt door de Planner gedeeld met de Medewerkers (uitgebracht).

De overige processtappen (Realisatie en bijsturing, Verwerken correcties, Goedkeuring manager en Verwerking door Salarisadministratie) komen overeen met de stappen van het basisroosteren.

5.3 Taakroosteren

De Oplossing maakt het mogelijk om binnen een Dienst één of meerdere taken te koppelen. Dit kan zowel voor basisroosteren als zelfroosteren en voor zowel Roostergebonden als Niet-roostergebonden Medewerkers. Taken worden ingedeeld/toegekend nadat de Diensten zijn vastgesteld en toebedeeld aan Medewerkers.

5.4 Toegepaste roostermethodiek per afdeling in de huidige situatie

Het is op dit moment niet mogelijk een roostermethodiek per afdeling aan te geven. De situatie in september 2020 was als volgt:

Huidige rooster-methodiek	Planners/ proces mede- werkers	Geroosterde medewerkers							Totaal aantal
		VL posten	VL ICB	VL MKS	VL CMBO	Asset Control Centrum	CRR	ICT I&O	
Basis-roosteren	47	694	114	39	52	57	8	30	1041
Taak-roosteren	2							60	60
Zelfroosteren	9	147	72						228

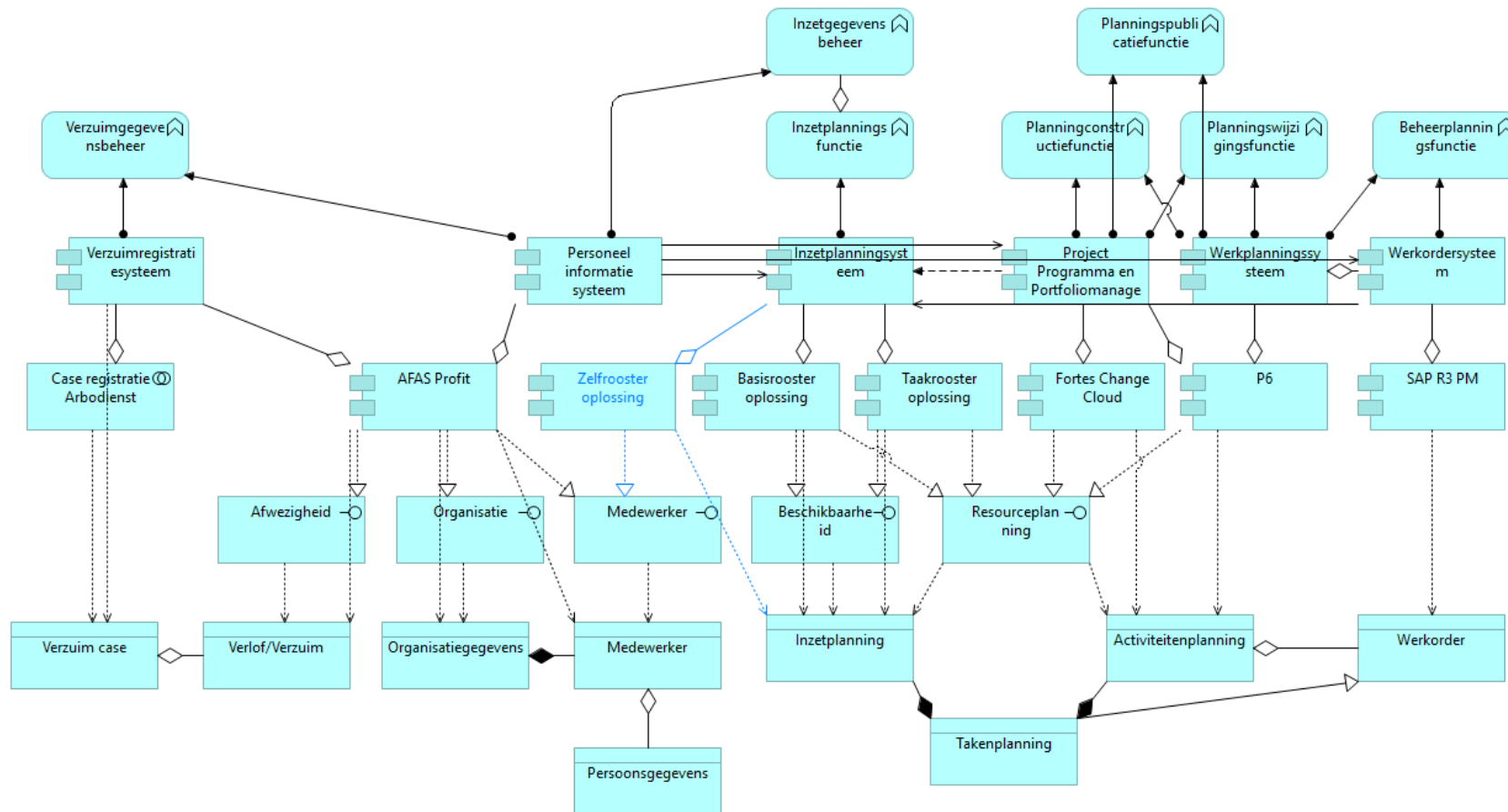
Tabel 1. Aantal gebruikers per afdeling per roostermethodiek in de huidige situatie

Het totaal aantal gebruikers is op moment van schrijven rond de 1300, exclusief ProRailers met een raadpleegfunctie in de Oplossing. Het aantal ProRailers met een raadpleegfunctie is op dit moment rond de 500. Het verwachte aantal Medewerkers dat gebruik gaat maken van de roostermethodiek Taakroosteren is 280. ProRail houdt de mogelijkheid om de oplossing verder te gebruiken in haar organisatie en verwacht een groei van ongeveer 5%. Aan de aantallen kunnen geen rechten ontleend worden.

6 Systeemlandschap

6.1 Huidige situatie

In figuur 2 worden (onderaan) de entiteiten weergegeven. Meer naar boven wordt duidelijk in welke systemen gegevens van die entiteiten worden verwerkt en (bovenaan) voor welke business functies dat informatie verschaft.

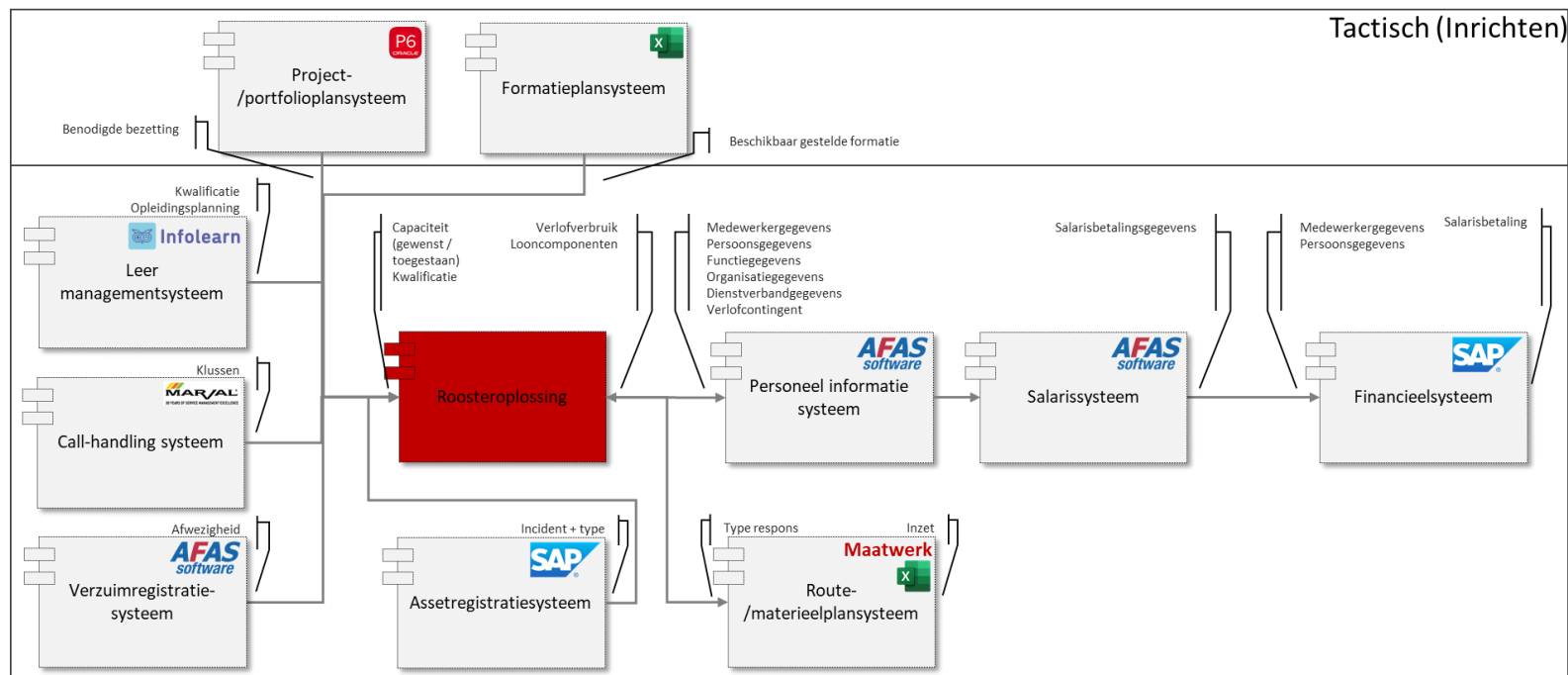


Figuur 2. Huidige situatie en de gerelateerde business functies

In de huidige situatie wordt de roosterplanning gerealiseerd met drie afzonderlijke applicaties. Waarbij de zelfrooster oplossing (nog) niet binnen de Architectuur is geplaatst en tijdelijk is.

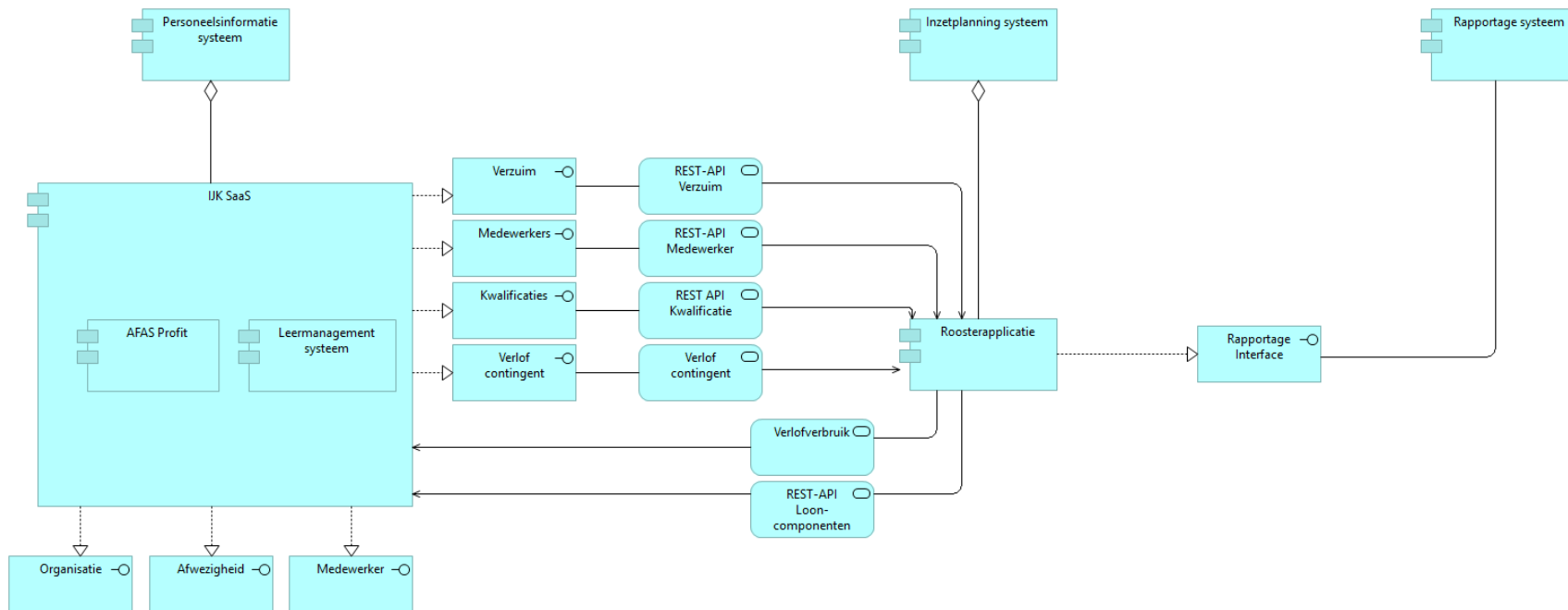
6.2 Toekomstige situatie

In de onderstaande weergaven van de toekomstige situatie is de integratie van de Oplossing (Roosteroplossing) binnen het totale landschap weergegeven. Deze integratie is op informatiesysteemniveau.



Figuur 3. Toekomstige applicaties en datastromen

Op een informatiesysteemniveau komen we tot een bovenstaand landschap met de betreffende datasets.



Figuur 4. Toekomstige Integratie tussen de applicaties

Bovenstaand is een verdere uitwerking van figuur 2. Het personeelsinformatiesysteem is onderverdeeld in de relevante componenten AFAS en het leermanagementsysteem. Deze componenten verzorgen de informatie benodigd voor het functioneren van de Oplossing. Figuur 4 geeft de toekomstige situatie weer, met de benodigde geautomatiseerde koppelingen. In het ontwerp is rekening gehouden met de mogelijkheid om de verlofkaart binnen de Oplossing onder te brengen.

Het personeelsinformatiesysteem geleverd door leverancier Ijk (Ijk SaaS) bestaat uit een aantal componenten die de functionaliteit leveren. De genoemde componenten leveren de informatie die voor de Oplossing nodig is.

Het personeelsinformatiesysteem is de authentieke bron voor:

- Verzuimgegevens van de medewerker
- Verlofsoorten die zijn toegekend en gemuteerd in het personeelsinformatiesysteem
- Medewerker gegevens

Het leermanagementsysteem is de authentieke bron voor:

- Kwalificaties van de medewerker

De Oplossing is de authentieke bron voor:

- Verlofsoorten en overwerkuren die opgebouwd worden in de onregelmatigheid
- Looncomponenten volgend uit activiteiten uit de realisatie van de rooster oplossing

Het rapportage systeem zal sturingsinformatie leveren en informatie om verdere analyse mee te kunnen uitvoeren.

Informatieuitwisseling Verzuim

De uitwisseling ten aanzien van Verzuim levert de data die nodig is voor het registreren van de het Verzuim van de Medewerker.

Informatieuitwisseling Medewerker

De Medewerker uitwisseling levert de data die benodigd is om te kunnen plannen en het proces van de realisatie verder uit te voeren. Hierbij valt te denken aan het personeelsnummer, naam, contracturen, telefoonnummer, email etc.

Informatieuitwisseling Kwalificatie

Dit is een request response uitwisseling, waarbij wordt uitgevraagd of de Medewerker gekwalificeerd is om een dienst/taak uit te mogen voeren en dus ingepland kan worden.

Informatieuitwisseling Verlofcontingent

Deze service biedt de informatie die benodigd is om de huidige stand van het Verlof uit te vragen. Dit betreft het Verlof dat wordt toegekend door het personeelsinformatiesysteem als de stand van de het gerealiseerde compensatieverlof wat het gevolg is van de uitkomsten van het roosterplanning en de realisatie.

Informatieuitwisseling Verlofverbruik

Dit betreffen de mutaties op het compensatieverlof en de mutaties van het Verlof toegekend door de Oplossing.

Informatieuitwisseling Looncomponenten

Deze uitwisseling levert de financiële componenten die een gevolg hebben in de loonbetaling. Hieronder vallen de maattijdvergoedingen en andersoortige vergoedingen die met de roosterplanning en de realisatie samenhangen.

Rapportage interface

Deze levert de informatie, die periodiek wordt verstuurd, in batch, ten behoeve van Rapportages en BI/AI-toepassingen.

7 Kwaliteitseisen

De eisen liggen vast in het Programma van Eisen (bijlage 1).

Achter iedere eis met gebruikersfunctionaliteit in de Oplossing (interactie van een gebruiker met de Oplossing) is met een kruisje (Kolom D, E en F) gespecificeerd op welke devices de gevraagde functionaliteit beschikbaar moet zijn. Indien bij een gebruikersfunctionaliteit in de Oplossing een device niet van toepassing is, is er niets aangegeven.

Kolom G in de specificatie geeft aan of de eis moet gelden bij inschrijving (i) of dat eraan moet worden voldaan bij uitvoering (u), dat is dus na gunning van de aanbesteding aan inschrijver.

Inschrijver geeft per eis aan of hij aan de kwaliteitseisen kan voldoen.

Eventuele voorbeelden, die zijn opgenomen in de kwaliteitseisen zijn niet uitputtend.

Gebruikte termen zijn uitgelegd in bijlage 6 Afkortingen en Begrippen.

De eisen betreffen de categorieën:

- Ondersteuning van het roosterproces
- Specifiek taken in het roosteren
- Kwalificaties in het roosteren
- Externen
- Het maken/verzenden van opmerkingen en meldingen aan de medewerkers tijdens het roosteren
- Gebruiksvriendelijkheid
- Realisatie van het rooster
- Interfaces (functionele eisen met een technische component)
- Rapportages
- Autorisatie
- Inrichting
- Wet- en regelgeving, CAO, voorwaarden
- De Oplossing technisch
- Interfaces technisch
- Te leveren algemeen
- Data