

Bijlage A5 Casussen Proof of Concept, aanbesteding HR-systeem gemeente Gouda

Toelichting vooraf (1): In de casussen is gebruik gemaakt van een willekeurige codering/nummering (denk aan afdelingscodes etc.). Indien nodig mag de leverancier de codering/nummering voor de inrichting van de PoC aanpassen. Benodigde gegevens die ontbreken mogen naar eigen inzicht door de leverancier worden ingevuld.

Toelichting vooraf (2): Voor het merendeel van de casussen wordt gebruik gemaakt van één fictieve medewerker. In casus 4 wordt een andere fictieve medewerker genaamd Bram, vermeld.

Overzicht gegevens medewerker
Persoonsgegevens:
Deze gegevens worden na inschrijving verstrekt bij de uitnodiging voor de presentatie.
Dienstverband- en salarisgegevens:
Dienstverband: tijdelijk Datum in dienst: 1 maart 2024 Einddatum (tot): 1 maart 2025 Functie: Medewerker HRM Organisatie-eenheid: HRM Kostenplaats: 1200300 Schaal: 7 Trede: 1 Toelage: ja, arbeidsmarkttoelage 5% vanaf 1 maart 2024 tot 1 maart 2025. Formele uren: 28 Tijdelijke urenwijziging per 1-6-2024 tot 1-12-2024 naar 32 uur. Werktijdenregeling: standaard
Organisatie gegevens:
Gemeente Gouda Organisatie-eenheid: HRM Afdelingshoofd: Arie Post

1. Casus indienstreding

De manager van de afdeling HRM is op de hoogte van zijn formatieruimte en stelt rekening houdend met zijn formatieruimte een vacature open voor werving. De manager doet dit op de website 'www.werkeninhetwesten.nl'. De manager selecteert naar aanleiding van de werving- en selectieprocedure een kandidaat. Hij voert met deze kandidaat op 1 februari 2024 een positief arbeidsvoorwaardengesprek. Afgesproken wordt dat de kandidaat, Marianne van Dijk-Kromwijk, per 1 maart 2024 in tijdelijke dienst komt voor de duur van één jaar (tot 1 maart 2025), in de functie van medewerker HRM. Deze functie is in schaal 7, trede 1. Manager en medewerker komen overeen dat medewerker met ingang van 1 maart 2024 tot 1 maart 2025 een arbeidsmarkttoelage ontvangt van 5% . De manager en medewerker komen overeen dat de formele arbeidsduur 28 uur per week zal zijn. Waarbij er vanaf 1 juni tot 1 december een tijdelijke urenuitbreiding wordt afgesproken van 32 uur per week. Voor de medewerker geldt de standaard werktijdenregeling. Op deze functie is formatie van 4 FTE beschikbaar. Medewerker komt terecht op kostenplaats 1460100, organisatie-eenheid HRM.

- 1.1 Laat zien hoe de Medewerker Personeelsmanagement (HR-medewerker) de nieuwe medewerker kan opvoeren in het systeem. Medewerker Personeelsmanagement voert ook de persoonsgegevens, dienstverbandgegevens en overeengekomen salarisafspraken in (zie hieronder overzicht van gegevens).
- 1.2 In deze casus is sprake van een tijdelijke urenwijziging die niet direct ingaat op moment van indiensttreding, laat zien hoe de toekomstmutatie al wordt ingevoerd bij indiensttreding.
- 1.3 Laat zien hoe de toekomstig medewerker toegang wordt verleend tot het ESS van het systeem (vóór de datum van indiensttreding) zodat de toekomstige medewerker de overige persoonsgegevens kan invullen en toegang krijgt tot de digitale formulieren die hij voor indiensttreding kan invullen en indienen (o.a. diploma's, VOG, kopie paspoort, loonbelastingverklaring, ambtelijk arbeidsverleden).
- 1.4 Laat zien wat er gebeurt als de medewerker in eerste instantie haar BSN-nummer foutief invoert met één cijfer te weinig.
- 1.5 Voor deze toekomstig medewerker is er sprake van een ambtelijk arbeidsverleden. Dit is relevant voor het berekenen van jubilea-data. De medewerker geeft dit aan via een formulier in ESS en voegt hier een overzicht van het ABP (Pdf-document) als bewijsstuk aan toe. Laat zien hoe de medewerker een Pdf-document kan indienen. Het formulier komt ter verwerking bij de Salarisadministratie. Na akkoord dient het pdf-document te worden opgenomen in het personeelsdossier van deze toekomstig medewerker.
- 1.6 Alle gegevens voor de arbeidsovereenkomst zijn bekend. Het systeem genereert automatisch een (digitale) brief en arbeidsovereenkomst, deze wordt voor akkoord aangeboden bij de leidinggevende. Na akkoord door wordt deze (digitaal) naar de medewerker verstuurd. Laat zien hoe de leidinggevende een signaal krijgt dat een taak klaarstaat. De brief wordt automatisch opgenomen in het personeelsdossier van de medewerker.
- 1.7 Laat zien hoe de medewerker de arbeidsovereenkomst ondertekent (digitaal) en terugstuurt. De arbeidsovereenkomst wordt door het systeem opgenomen in het personeelsdossier.
- 1.8 Laat gedurende de casus zien hoe de eindgebruiker (medewerker, leidinggevende en medewerker PSA) beschikken in het e-HRM systeem over een overzicht met alle ingediende, in behandeling zijnde en afgehandelde taken (mutaties/aanvragen). Hierbij is zichtbaar bij wie een taak in behandeling is en wat is de status van de taak is. Het moet mogelijk zijn om binnen de takenlijst te sorteren en/of te filteren.)
- 1.9 Laat zien hoe de gemaakt afspraken uiteindelijk door de Medewerker PSA te raadplegen zijn.
- 1.10 Laat zien welk verlofrecht aan medewerker toegekend wordt voor het jaar 2024.
- 1.11 Laat zien welke signaleringen automatisch volgen uit de gemaakte afspraken (einde tijdelijke uren wijziging, einde contract)

2. Casus nieuwe functie, bezetting en overplaatsing

- 2.1. Er komt bij Afdeling Zorg met ingang van 01 juni 2024 een nieuwe beleidsmedewerker functie voor 32 uur met een functieniveau 11. Laat zien hoe de nieuwe functie opgevoerd wordt en op welke wijze de formatie gekoppeld wordt aan de organisatiecode.
- 2.2. Laat zien hoe de nieuwe functie is ingericht inclusief de indeling in het HR21 functiehuis en toont dat hier ook flexibiliteit zit om zowel cao gerelateerde regelingen als ook lokaal gerelateerde regelingen vast te leggen als kenmerk van de functie. Neem als voorbeeld voor de cao gerelateerde regeling de werktijdenregeling en kies hier voor "bijzondere werktijdenregeling".

Neem als voorbeeld voor de lokaal gerelateerde regeling het (flex)veld “periodieke VOG” met de codelijst: kwetsbaar-niet kwetsbaar. Waarbij deze specifieke functie op “niet kwetsbaar “ staat.

- 2.3. Marianne wilt graag een andere beleidsfunctie. Marianne solliciteert daarom op de nieuwe functie bij afdeling Zorg. Laat zien hoe de overplaatsing van Marianne wordt doorgevoerd in het systeem. Het proces wordt door de manager van Marianne gestart.
- 2.3.1. Laat zien dat de werktijdenregeling “automatisch” wijzigt op basis van de eerder ingevoerde functiegegevens en dat deze wijziging ook zichtbaar is voor de leidinggevende.
- 2.3.2. Laat zien dat binnen de workflow alle relevante informatie voor de leidinggevende inzichtelijk is. Zoals gegevens over de huidige arbeidsmarkttoelage waarbij besloten wordt de arbeidsmarkttoelage te wijzigen van 5% naar 3 %.
- 2.3.3. Laat zien dat de wijziging van de functie ook automatisch resulteert in de wijziging van de functieschaal en hoe dit relateert tot de betaalschaal / salarisniveau (aanloop, functioneel of uitloop).
- 2.4. Toon het formatie- en bezettingsoverzicht op basis van de doorgevoerde wijzigingen.
- 2.5. De begroting 2024 moet gemaakt worden. Laat zien hoe aan de hand van het gewijzigde formatie- en bezettingsoverzicht (dus inclusief de uitbreiding) een begroting opgesteld kan worden en hoe deze gepresenteerd wordt. Inclusief de vacatureruimte en overbezetting.

3. Casus wijziging met terugwerkende kracht

Achteraf blijkt dat Marianne niet per 1 juni is overgeplaatst maar per 1 mei 2024. Dit wordt aangepast bij de verwerking van de maand juli 2024.

- Laat zien hoe dit kan worden doorgevoerd en wie dit muteert.
- Laat zien dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gegenereerd.
- Laat zien hoe de correctie zichtbaar wordt op het mutatieoverzicht, de loonstaat en op de loonstrook.

4. Casus uitruil IKB

Marianne heeft een fiets gekocht voor € 1.500,- en wil deze op 1-4-2024 uitruilen tegen haar IKB budget.

- Laat zien dat Marianne deze aanvraag uitruil uitvoert en de melding krijgt dat er nog onvoldoende IKB budget is om de uitruil te bewerkstelligen.

Bram heeft tot mei een IKB budget opgebouwd van €3500,-. Hiervan heeft hij eerder dit jaar € 749,- opgenomen ten behoeve van uitruil fiets. Bram wil in mei een bedrag van het IKB laten uitkeren a €3000,-.

- Laat zien hoe Bram deze aanvraag uitvoert en dat hij een melding krijgt dat het bedrag niet uitgekeerd kan worden omdat zijn max beschikbaar budget €2751 bedraagt (de bedragen mogen hier afwijken).

