

UITNODIGING TOT DEELNAME

Marktverkenning

‘Vervanging MijnHR’

Versie : definitief

Datum : 29 september 2024

Auteur : Wim Hogendoorn

Inhoud

1	Uitnodiging tot deelname.....	3
1.1	Inleiding	3
1.2	De Sociale Verzekeringsbank.....	3
1.3	Doel van de markverkenning.....	3
1.4	Uw deelname.....	3
2	Huidige situatie.....	4
2.1	SVB Organisatie	4
2.2	Human Resource Management.....	5
2.3	Meerjarenkoers	5
2.4	HR Systemen.....	5
2.5	HR Functionaliteiten	6
2.6	Bijzonderheden.....	6
2.7	Tekortkomingen	7
2.8	IT Landschap en Koppelingen	7
2.9	Beheer & Onderhoud	7
3	Gewenste situatie.....	8
3.1	HR oplossing	8
3.2	Functionaliteiten.....	8
3.3	Verbeteringen.....	8
3.4	Opdrachtnemer	8
3.5	Dienstverlening.....	8
3.6	Planning	8
4	Procedure	9
4.1	Vragenlijst.....	9
4.2	Planning	9
4.3	Indienen van antwoorden	9
4.4	Voorwaarden	9
4.5	Marktconsultatie (optioneel).....	9

1 Uitnodiging tot deelname

1.1 Inleiding

Voor u ligt een uitnodiging tot deelname aan de marktverkenning van de Sociale Verzekeringsbank (hierna SVB). De SVB is voornemens een oplossing aan te schaffen voor 'Vervanging MijnHR'.

1.2 De Sociale Verzekeringsbank

De Sociale Verzekeringsbank is de oudste uitvoerder op het gebied van sociale zekerheid in Nederland. Zij is opgericht in 1901. De SVB is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), de Algemene Kinderbijslagwet (AKW) en ook het persoonsgebonden budget (PGB) en een aantal andere wetten en regelingen. Op jaarbasis keert de SVB ruim 50 miljard euro uit aan bijna 6 miljoen klanten in Nederland en in het buitenland.

De SVB versterkt de zelfstandigheid van burgers door ervoor te zorgen dat zij weten en krijgen waar zij recht op hebben als het gaat om persoonsgebonden regelingen in het publieke domein. Zowel in de sociale zekerheid als in de zorg. De SVB is een organisatie waarin de volgende kernwaarden stevig zijn verankerd: Eerlijk en integer, Inspirerend en innoverend, Resultaatgericht samenwerken en Verbonden met de samenleving.

De SVB is een zelfstandig bestuursorgaan. De raad van bestuur van de SVB wordt aangesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bestaat uit een voorzitter en twee leden. De SVB heeft haar hoofdkantoor te Amstelveen, haar overige 10 vestigingen zijn over het land verdeeld.

1.3 Doel van de marktverkenning

Met deze marktverkenning wil de SVB inzicht krijgen in de producten, diensten en leveranciers die op de HR markt beschikbaar zijn. De informatie van marktpartijen die de SVB hoopt te ontvangen op deze marktverkenning zal (mogelijk) worden gebruikt voor het opstellen van een Europese aanbesteding. Daarnaast is de SVB zeer geïnteresseerd in de beschikbaarheid en bereidheid van marktpartijen om deel te nemen aan de te organiseren Europese aanbesteding in het jaar 2025 en de opvolgende implementatie en migratie in 2026. Dit vanwege de situatie zoals beschreven in § 2.1 hieronder.

1.4 Uw deelname

Uw belangeloze deelname wordt zeer gewaardeerd. Een marktverkenning als deze stelt de SVB in staat om tot een realistische uitvraag te komen die aansluit bij in de markt beschikbare producten en diensten. Het beantwoorden van de vragen in de **Bijlage 1 – MHR Vragenlijst** kost niet heel veel moeite, en uw antwoorden zijn geheel vrijblijvend. Dat wil zeggen dat de SVB geen aanspraak kan maken op de eventuele beloften of toezeggingen die u in uw antwoorden opneemt. Als u geen tijd heeft om de vragen te beantwoorden, dan hoort de SVB evengoed graag of u wel of geen interesse heeft. Het is in die zin ook mogelijk om maar een deel van de vragen te beantwoorden.

De SVB ontvangt graag uw sec antwoorden op de gestelde vragen, en het dringende verzoek is ook om geen pitch te houden of marketingmateriaal mee te sturen. De uiteindelijke keuze van de SVB voor een HR oplossing zal worden gemaakt in de opvolgende aanbestedingsprocedure. De ontvangen informatie uit deze marktverkenning zal daar geen enkele invloed op hebben.

Alvast bedankt voor uw deelname!

Wim Hogendoorn
Inkoopadviseur IT

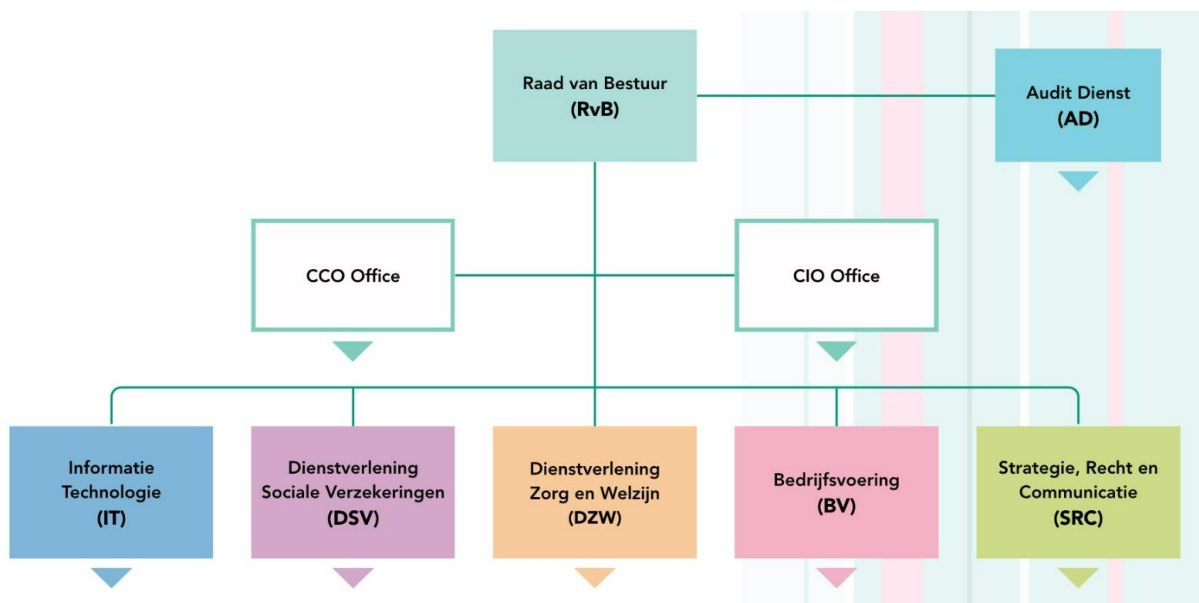
2 Huidige situatie

2.1 SVB Organisatie

De SVB heeft momenteel ongeveer 4475 medewerkers in dienst, waarvan 600 uitzendkrachten en externen, en 250 leidinggevendenden.

Van elke medewerker wordt een personeelsdossier bijgehouden, die ook moet worden gemigreerd naar de nieuwe oplossing. Daarnaast is de verwachting dat 7 jaar aan historische data uit de huidige HR systemen zal worden gemigreerd naar de nieuwe oplossing.

De SVB organisatie bestaat uit de volgende bedrijfsonderdelen:



1. **RVB** bestaat twee raadsleden en een voorzitter.
2. **AD** kent geen subafdelingen
3. **CCO** heeft een eigen innovatiecentrum (afdeling NOVUM)
4. **CIO** bestaat uit 1) Architectuur, 2) Informatiebeveiliging, 3) Informatie- en portfolio management
5. **IT** bestaat uit 1) IT Diensten Zorg en Welzijn, 2) IT Diensten Sociaal, 3) IT Diensten Bedrijfsvoering & Staven, 4) IT Platform Services, 5) IT Business Support
6. **DSV** bestaat uit 1) Beheer & Ontwikkeling, 2) Dienstverlening, en 3) Ondersteuning
7. **DZW** bestaat uit 1) Dienstverlening, 2) Waardestroom budgethouder, 3) Verzetsdeelnemers en Oorlogsgetroffenen
8. **BV** bestaat uit 1) HR, 2) Facilities, 3) Service Center Data, 4) Finance & Control, 5) en Inkoop & Contractmanagement
9. **SRC** bestaat uit 1) Strategie & Sociale Zekerheid, 2) Recht, Beleid & Ethiek, 3) Strategie, Eigenaar & Zorg, 4) Internationale Betrekkingen & Public Affairs, 5) Bedrijfsrecht en Beroep & Advisering, 6) Corporate Communicatie

2.2 Human Resource Management

De HR organisatie van de SVB bestaat de volgende afdelingen:

1. HR Advies
2. HR Employability
3. HR Service Center
4. SVB Academie
5. Beleid & Organisatie

Bij HR werken 130 medewerkers waarvan er 50 intensief gebruik maken van de HR systemen.

2.3 Meerjarenkoers

De samenleving is continu in beweging. Dit vraagt van ons dat we meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij, flexibel zijn op de werkvloer en ook voortvarend te werk gaan. Burgers moeten namelijk altijd op ons kunnen rekenen. Om dit waar te maken hebben we een aantal ambities beschreven in de [Meerjarenkoers](#) voor de periode 2021-2025. Uit deze beschrijving zijn drie strategische pijlers bepalend geweest voor de vaststelling van de huidige doelstellingen van HR:



2.4 HR Systemen

Sinds 2020 maakt de SVB gebruik van ADP Workforce voor 'MijnHR' (de HR-omgeving van de SVB). Hieraan gekoppeld is het salarispakket Prisal (payroll). Beide systemen worden volledig als software-as-a-service (SaaS) geleverd. Hierna zal worden gesproken over de 'HR oplossing' als vervanging voor Mijn HR en het salarispakket (payroll)

De huidige leverancier heeft aangegeven in 2027 te stoppen met de genoemde systemen. Hierdoor is de SVB genooddaakt om een aanbesteding te organiseren voor de verwerving van een nieuwe HR oplossing. Nederland kent meerdere gebruikers van de genoemde systemen en de verwachting van de SVB is dat meerdere organisaties de ontstane behoefte tegelijkertijd in de markt gaan zetten. Hierdoor kan er krapte ontstaan in de beschikbare capaciteit van leveranciers. Met deze marktverkenning wil de SVB inventariseren welke leveranciers bereid zijn om in 2025 in te schrijven op de aanbesteding van de SVB, en in 2026 ook beschikbaar zijn voor de implementatie en migratie.

2.5 HR Functionaliteiten

De bovengenoemde HR systemen ondersteunen op hoofdlijnen de volgende HR werkprocessen:

A. Inrichting:

1. Employee Self Service (ESS)
2. Manager Self Service (MSS)
3. Organisatiestructuur en Autorisatie
4. Formatie en bezetting
5. Dashboards en Managementinformatie

B. Salarisverwerking:

6. Arbeidsvoorwaardenbeheer (eigen cao)
7. Salarisadministratie en salarisverwerking
8. Proforma berekeningen / prognosetool

C. HR processen:

9. Digitaal personeelsdossier
10. In-, door- en uitstroom, waaronder onboarding
11. Verzuim en Wet Verbetering Poortwachter
12. Verlof (regulier en bijzonder)
13. Declaraties
14. Cafetaria (Individueel Keuzebudget)

D. Tactische processen:

15. Werving en Selectie, inclusief arbeidsmarktcommunicatie (ATS/Werken-Bij)
16. Mobiliteit
17. Strategische personeelsplanning
18. Medewerker portfolio
19. Functioneren, beoordelen, feedback en ontwikkeling
20. Loopbaanadvies
21. Casemanagement mobiliteit (medewerkers / ex-medewerkers, vastleggen gesprekken)

2.6 Bijzonderheden

SVB heeft haar eigen cao (zie [Arbeidsvoorwaarden](#) | [Wat bieden wij](#) | [Werken bij de SVB](#)). Tabellen, processen, procedures en regelingen die voortvloeien uit deze cao moeten worden ondersteund door het te selecteren pakket. Enkele bijzonder regelingen, uitzonderingen, administraties of regelingen er zijn die in MijnHR zitten, zijn:

- a) Feestdagenverlof: de SVB kent geen vastgestelde feestdagen, maar een 'feestdagenverlofpot' waar de medewerker zelf de inzet van kan bepalen;
- b) Vitaliteitsverlof: medewerkers van de SVB kunnen extra verlof opbouwen met bovenwettelijke gekochte vakantie-uren (max 3600 uur);
- c) Reiskostenvergoeding: de SVB heeft een franchiseregeling van 10 km met een bovengrens van 80 km (enkele reis);
- d) Tariefregeling: de SVB kent verschillende vergoedingen voor reiskosten, thuiswerken, etc;
- e) SVB registreert ook externen in Mijn HR;

- f) De SVB kent verschillende soorten dienstverbanden (stage, tijdelijk, vast, detachering, etc);
- g) Bij uitstroom heeft de (ex) medewerker een keuze tussen een transitievergoeding en WW+ (in verband met 'eigenrisicodragerschap');
- h) De SVB kent een eigen levensfaseregeling, waarbij een werknemer 80% mag werken maar 90% doorbetaald krijgt en 100% pensioenopbouw behoudt;
- i) De SVB kent een eigen jubileumregeling, waarbij de jaren die medewerkers hebben gewerkt bij andere overheidsinstellingen (ook in Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba) meetellen;
- j) Per 2027 gaat de nieuwe Nederlandse pensioenregeling in werking;
- k) Daarnaast wordt CO2 uitstoot per SVB medewerker bijgehouden;
- l) De SVB kent meerdere werkgeversnummers (zoals de Pensioen en Uitkeringsraad).

2.7 Tekortkomingen

- m) Het administreren van overwerk kost op dit moment veel handmatig werk;
- n) Administreren van ziekte als gevolg van zwangerschap wordt onvoldoende ondersteund;
- o) Toekennen en innemen van autorisaties is nu veelal handmatig en moet op meerdere plaatsen in de applicatie worden uitgevoerd;
- p) In de huidige situatie ontbreken een test- en ontwikkelomgeving, alsook de mogelijkheid om data (t.b.v. testomgevingen) te anonimiseren.

2.8 IT Landschap en Koppelingen

De HR oplossing moet worden gekoppeld aan een aantal bron- en doelsystemen.

Zie hiervoor **Bijlage 2 – MHR IT Landschap**.

Deze bijlage biedt inzicht in de huidige situatie. Naar verwachting zullen komend jaar een aantal wijzigingen in het applicatielandschap worden doorgevoerd. Denk hierbij aan een nieuwe oplossing voor Identity en Access Management, waarvoor HR systeem als bronsysteem dient.

2.9 Beheer & Onderhoud

De SVB voert zelf het functioneel beheer uit van de (huidige en toekomstige) HR oplossing. Dit betreft kleine mutaties en aanpassingen in bestaande werkprocessen, rapportage en velden. De invoering van nieuwe relevante wet- en regelgeving of nieuwe cao's, wordt uitgevoerd door de opdrachtnemer.

Het technisch beheer en onderhoud (support) van de gevraagde SaaS-oplossing, inclusief koppelingen met bron- en doelsystemen, wordt uitgevoerd door de opdrachtnemer, tenzij anders afgesproken.

3 Gewenste situatie

3.1 HR oplossing

De SVB wil ook de nieuwe HR oplossing afnemen als software-as-a-service (SaaS), en bij voorkeur met alle gevraagde functionaliteiten in dezelfde software-applicatie. Een combinatie van verschillende applicaties (best-of-breed) wordt echter niet uitgesloten.

De HR oplossing is bewezen geschikt voor Nederlandse markt, dat wil zeggen in te richten naar (veranderende) wetgeving en specifieke cao's.

3.2 Functionaliteiten

- 1) De HR oplossing moet alle functionaliteiten ondersteunen zoals beschreven in paragraaf 2.2;
- 2) Inclusief een mobiele app (dus geen mobiele website / webapp) voor uitvoeren van self service activiteiten door medewerkers;
- 3) De HR oplossing is een (realtime) bronsysteem voor perifere systemen;
- 4) De HR oplossing is bij voorkeur geschikt voor een eventuele toekomstige koppeling met een nog te verwerven workforce management systeem.

3.3 Verbeteringen

De HR oplossing moet een bijdrage leveren aan de strategische doelstellingen en ambities van de SVB:

- 5) Zoals HR analytics, strategische personeelsplanning, en het benutten van groeimogelijkheden voor een meer efficiënt en effectief HR management;
- 6) Meer automatisering en minder handwerk in zijn algemeenheid;
- 7) En meer eigen regie voor SVB medewerkers.

3.4 Opdrachtnemer

De SVB zoekt een (integratie)partner die de SaaS kan leveren en de implementatie en migratie kan uitvoeren, en gedurende de looptijd van de overeenkomst beschikbaar is voor optimalisatie en uitbreiding. Deze partner voert de Nederlandse taal en heeft bij voorkeur ook een vestiging in Nederland.

3.5 Dienstverlening

De Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de implementatie (waaronder het koppelen met bron- en doelsystemen) en de migratie (waaronder inrichting en opleiding).

3.6 Planning

De SVB wil de HR oplossing in gebruik nemen per 1 januari 2027. De aanbesteding zal in het jaar 2025 plaatsvinden. En de implementatie en migratie (inclusief een nader te bepalen periode van schaduwdraaien) worden in 2026 uitgevoerd.

4 Procedure

4.1 Vragenlijst

In **Bijlage 1 – MHR Vragenlijst** (.xls) worden 15 algemene vragen gesteld over uw organisatie en de te leveren producten en/of diensten. U wordt vriendelijke verzocht om deze vragen kort en bondig te beantwoorden, in maximaal 2000 tekens per vraag, en geen plaatjes toe te voegen.

NB: de laatste vraag is een open vraag aan u over waar de SVB extra op moet letten bij het opstellen van de aanbestedingsstukken. Hier kunt u onder andere kwijt onder welke condities u zal waarschijnlijk inschrijven, of juist niet.

4.2 Planning

Mijlpaal	doorlooptijd	einddatum
Publicatie van deze marktverkenning door de SVB		Vrijdag 27 september 2024
Sluitingstermijn voor vragen van marktpartijen	12	Woensdag 9 oktober 2024
Publicatie van antwoorden door de SVB	7	Woensdag 16 oktober 2024
Indienen van reacties voor marktpartijen	12	Maandag 28 oktober 2024
Eventuele mondelingen toelichting / demonstratie	11	Vrijdag 8 november 2024

4.3 Indienen van antwoorden

De ingevulde vragenlijst mag worden teruggestuurd middels de berichtenbox van Tendered.

Het is mogelijk dat de SVB naar aanleiding van de ontvangen antwoorden nog aanvullende vragen heeft, die zij schriftelijk dan wel in een mondelinge toelichting kan stellen aan de deelnemende marktpartijen. Eventueel is hier ook ruimte voor een demonstratie van de aangeboden HR oplossing.

4.4 Voorwaarden

- De SVB zal geen verslag publiceren van deze marktverkenning.
- Deelnemende marktpartijen ontvangen geen onkostenvergoeding
- De SVB heeft het recht om de ontvangen informatie te gebruiken in haar aanbestedingsstukken.

4.5 Marktconsultatie (optioneel)

In het geval dat de SVB daadwerkelijk een Europese aanbesteding voor 'Vervanging MijnHR' gaat organiseren, dan is het waarschijnlijk dat er voorafgaand aan de procedure nog een aanvullende marktconsultatie zal worden gehouden, waarin aan geïnteresseerde marktpartijen worden gevraagd om onder andere het programma van eisen te controleren op haalbaarheid.

Van deze marktconsultatie zal vervolgens wel een verslag worden gemaakt welke wordt toegevoegd aan de aanbestedingsstukken, en waaruit zal blijken in welke mate de resultaten uit de marktconsultatie hebben geleid tot aanpassingen in de definitieve aanbestedingsstukken.