

Marktverkenning MijnHR

Betreft : Antwoorden SVB

Datum : 16 oktober 2024

Nr.	Onderwerp	Vraag	Concept antwoord
1	SVB marktverkenning Mijn HR pagina 4,par. 2.1.	SVB heeft de verwachting dat 7 jaar aan historische data uit de huidige HR-systemen zal worden gemigreerd naar de nieuwe oplossing. Het migreren van historische data heeft enorm veel impact op de benodigde resources aan de kant van inschrijver en de aanbestedende dienst. Daarnaast brengt het migreren van data extra risico's met zich mee. Ook wegen de extra kosten niet op tegen de risico's en daarom adviseert inschrijver om een inkooplicentie af te nemen bij de huidige leverancier om te voldoen aan de bewaartermijnen. Inschrijver adviseert daarom de volgende scope, gebaseerd op actuele gegevens per datum live-gang: Medewerker stamgegevens (NAW- en Contactgegevens) - SCORFI-gegevens (Salaris-, Contract-, Organisatie-, Rooster-, Functie- en Instantiegegevens) - Bankrekeningen t.b.v. salaris (excl. loonbeslagen en leningen) - Vaste looncomponenten per peildatum - Verzuimmeldingen en verzuimverloop (2 jaar vanaf peildatum, excl. dossiers) - Loopbaanhistorie (alleen bij Onderwijs & Overheid) - Personeelsdossier - Salarisdossier (loonstroken en jaaropgaven) - Verzuimdossier (geen medische gegevens)	Het is onzeker of de huidige leverancier een inkooplicentie kan leveren. De SVB is bereid om elk redelijk voorstel in overweging te nemen dat voorziet in efficiënte migratie en effectief administratief gebruik, mits het voldoet aan de verplichtingen uit de Archiefwet, AVG en Wet Open Overheid.

		Cumulatieve gegevens na afsluiting van het loonjaar in de bronapplicatie: - Pensioengrondslag - Jaarloon BT - Reservering voor vakantietoelage, eindejaarsuitkering en bindingstoelage Vraag: is aanbestedende dienst bereid om het advies van inschrijver in te willigen en in de aanbesteding te scope van de migratie te beperken tot migratie van actuele gegevens per datum live-gang gebaseerd op bovenstaande opsomming?	
2	SVB marktverkenning Mijn HR pagina, 2.4. HR systemen.	SVB is voornemens om de aanbesteding in 2025 te organiseren en in 2026 de implementatie te laten plaatsvinden. Vraag: kan SVB aangeven in welk kwartaal in 2025 zij verwacht de aanbesteding te publiceren?	De planning van de SVB is om eind Q2 2025 de Europese aanbesteding voor Vervanging Mijn HR te publiceren.
3	SVB marktverkenning Mijn HR pagina, 2.6. bijzonderheden	Kan SVB toelichten wat zij bedoeld met een 'franchiseregeling' van 10KM?	De franchiseregeling is een onderdeel van de SVB cao en houdt in dat een medewerker bij een enkele reis woon-werkverkeer alleen een reiskostenvergoeding ontvangt vanaf 10 kilometer, met een bovengrens van 80 kilometer.
4	In-uitstroom	1. Om een indicatie van de kosten te geven kunt u aangeven hoeveel medewerkers er jaarlijks in dienst en uit dienst gaan?	Totaal in jaar 2023: instroom 740 / uitstroom 567 Uitsplitsing - Intern medewerkers: instroom 150, uitstroom 290 - Uitzendkracht: instroom 330, uitstroom 104 - Extern: instroom 260, uitstroom 173
5	Leerplein	2. In Bijlage 2 - MHR IT Landschap staat er een integratie ingetekend naar Leerplein voor Opleidingen en Ontwikkeling. Dit is ook functionaliteit die SuccessFactors ondersteunt. Zijn jullie ook van plan om deze applicatie te vervangen?	Op dit moment is de vervanging van Leerplein geen onderdeel van deze aanbesteding.

6	Processen	3. Om een goed beeld te krijgen van waar de behoeftes van de Sociale Verzekeringsbank en wat u van de applicatie verwacht, zouden we u willen vragen de onderstaande processen verder toe te lichten? - Mobiliteit - Medewerker portfolio - Loopbaanadvies - Casemanagement mobiliteit	Het betreft binnen de SVB de volgende HR-processen: • Mobiliteit is het proces van het begeleiden van medewerkers naar ander werk binnen of buiten de SVB. • Het medewerker-portfolio is het proces waarbij medewerkers hun voornaamste competenties en aandachtsgebieden kunnen vast+B1:E7leggen ten behoeve van vraagstukken rond inzetbaarheid. • Loopbaanadvies is de advisering van en op verzoek van medewerkers en de vastlegging daarvan over vraagstukken rond inzetbaarheid. • Casemanagement mobiliteit is de vastlegging van specifieke casuïstiek met betrekking tot de inzetbaarheid van medewerkers, bijvoorbeeld als gevolg van (tijdelijk) onvoldoende functioneren of re-integratie 2e spoor. Een nadere uitwerking en detaillering zal worden geboden in de volgende fase van dit aanbestedingsproces.
---	-----------	--	---