

NVI II - Europese aanbesteding Salaris- en personeelsinformatiesysteem voor Wedeka

Deze nota van inlichtingen omvat 4 pagina's alsmede een gerectificeerde Bijlage F (Prijsbijlage) en is opgesteld naar aanleiding van vragen over de offerteaanvraag en publicatie van de eerste Nota van Inlichtingen. In overeenstemming met de offerteaanvraag worden de vragen en bijbehorende antwoorden uiterlijk 18 maart 2025 geanonimiseerd en gepubliceerd op TenderNed in de vorm van een tweede 'nota van inlichtingen'.

Nr.	Verwijzing	Vraag en Antwoord
1	Offerteaanvraag § 2.3 (gewenste situatie #2)	In de Nota van Inlichtingen geeft de aanbestedende partij de onderbouwing aan voor wat betreft de keuze van een fasering op basis van: beperking van overgangsrisico's, stabiliteit van de salarisadministratie en draagvlak en werklustbeheersing. "Daarom handhaaft de aanbestedende partij de fasering waarbij Compas aanvankelijk leidend blijft voor payroll en later een ondersteunende rol krijgt". In de ogen van de opdrachtnemer strookt dit niet met 1.3. uit de Offerteaanvraag, namelijk: "Fase 1: Implementatie van de salarisfunctionaliteit - gereed per 1 januari 2026. Het nieuwe salarissysteem moet uiterlijk op 1 januari 2026 operationeel zijn en gekoppeld worden aan het huidige HR-systeem Compas, dat in deze fase leidend blijft voor de payroll-verwerking. Om een soepele overgang te waarborgen, wil Wedeka minimaal enkele maanden voorafgaand aan de ingebruikname een schaduwdraai-periode doorlopen". In de ogen van de opdrachtnemer zegt de aanbestedende partij hiermee: Het nieuwe salarissysteem moet uiterlijk 1 januari 2026 operationeel (live) zijn én het huidige Compas systeem blijft in dit geval leidend voor de payroll-verwerking. A. Bedoeld de aanbestedende partij hiermee dat de uren in Compas geboekt blijven worden en de verloning gebeurt in het nieuwe salarissysteem per 1-1-2026? Zo nee: "In fase 1 wordt de salarisfunctionaliteit geïmplementeerd, met een verwachte oplevering per 1 januari 2026, en in fase 2 de HR-functionaliteit, die vanaf medio 2026 of later wordt geïmplementeerd" Wat is dan de definitieve keuze van de aanbestedende partij voor wat de fasering Payroll en HRM? Vanuit welk HRM systeem wenst de aanbestedende partij vanaf 1 januari 2026 de Personele administratie (HR-functionaliteit) uit te voeren? Ogenschoonlijk is het aanbrengen van een fasering, waarbij er een tussenjaar wordt genomen van een verschillende livegang van Payroll en de Personele administratie voor wat betreft de keuze van een nieuw systeem, een voordeel. De praktijkervaring van de opdrachtnemer is dat dit juist extra risico's met zich meebrengt omdat er op twee plekken gegevens moeten worden bijgehouden door de aanbestedende partij. Denk aan adreswijzigingen, mutaties rondom in-, door- en uitstroom, contractwijzigingen, etc. Een wijziging van bijvoorbeeld het parttime percentage bij een medewerker betekent in een geïntegreerde HRM & Payroll oplossing gelijk een correcte en juiste wijziging voor wat betreft het Salaris van de medewerker en dit gaat datum gerelateerd in en wordt dan gelijk naar rato berekend. Een koppeling zal niet deze echte integratie kunnen nabootsen waardoor de personele mutaties op twee plekken moeten worden doorgevoerd. Deze extra workload, kans op fouten én extra kosten voor wat betreft een zgn. koppeling, weegt niet op tegen het uitstellen van een geïntegreerde HRM en Payroll oplossing. B. Is de aanbestedende partij bereid om de keuze te maken van één en dezelfde livegang voor wat betreft het nieuwe geïntegreerde HRM en Payroll systeem?

	A. Ja, Wedeka bevestigt dat in fase 1 de urenregistratie in Compas blijft plaatsvinden en de verloning per 1 januari 2026 in het nieuwe salarissysteem gebeurt. Dit betekent dat Compas in deze fase leidend blijft voor de payroll-verwerking, terwijl het nieuwe salarissysteem operationeel is voor de daadwerkelijke verloning. Wat betreft de fasering van de HR-functionaliteit: in fase 2, medio 2026 of later, wordt de HR-functionaliteit geïmplementeerd en zal het nieuwe HRM-systeem leidend worden voor de personeelsadministratie. Tot dat moment blijft Compas in gebruik voor HRM-processen. Hiermee handhaaft de aanbestedende partij de gefaseerde aanpak zoals beschreven in de Offerteaanvraag en toegelicht in de eerste Nota van Inlichtingen, met als doel de overgangrisico's te beperken, de stabiliteit van de salarisadministratie te waarborgen en de werklast beheersbaar te houden. B. Wedeka is niet bereid om te kiezen voor één en dezelfde livegang. De keuze voor een gefaseerde aanpak is bewust gemaakt om overgangrisico's te beperken, de stabiliteit van de salarisadministratie te waarborgen en draagvlak en werklast beheersbaar te houden. Hoewel inschrijver aangeeft dat een gefaseerde implementatie extra risico's met zich mee kan brengen door dubbele invoer van gegevens, acht de aanbestedende partij dit een beheersbaar aspect. De keuze blijft daarom gehandhaafd: - Fase 1: Per 1 januari 2026 wordt de salarisfunctionaliteit van het nieuwe salarissysteem operationeel en gekoppeld aan Compas, dat in deze fase leidend blijft voor payroll-verwerking. - Fase 2: De HR-functionaliteit van het nieuwe systeem wordt geïmplementeerd vanaf medio 2026 of later, waarna dit systeem leidend wordt voor de personeelsadministratie. Wedeka is zich bewust van de uitdagingen die deze fasering met zich meebrengt, maar ziet deze als de meest verantwoorde aanpak om stabiliteit te waarborgen en de overgang beheersbaar te houden.	
2	Offerteaanvraag § 1.3	In de fasering komt bij fase 2 terug dat vervolgens de HR processen en aanvullende modules ingericht worden. Ons advies is om in deze fasering nog een onderscheid te maken tussen de personeelsleden en de doelgroepen, zodat we deze op juiste manier kunnen begeleiden bij de implementatie. Heeft de aanbestedende dienst hier al over nagedacht en staat deze open voor deze aanpak? Wedeka heeft hier nog niet expliciet over nagedacht. Wedeka erkent echter het belang van een gefaseerde en doelgroepgerichte implementatie om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen. Wedeka staat daarom open voor dit voorstel en bespreekt dit onderwerp verder na de gunning met de winnende inschrijver.
3	Offerteaanvraag § 1.3	We zien dat veel ADP klanten die Compas leidend hebben veelal gebruik maken van bijvoorbeeld IKB en Verzuim binnen ADP. Is het correct dat Aanbestedende dienst nu gebruik maakt van Compas voor wat betreft HR (Verzuim, HR Self Service (declaraties/verlof) en IKB) en dat de nieuwe leverancier sec de payroll (payroll only) dient te leveren in fase 1? Wedeka maakt voor het verzuim op dit moment gebruik van Compas. Er wordt geen gebruik gemaakt van HR Self Service. Verlof wordt momenteel geregistreerd in Compas en declaraties en IKB worden verwerkt binnen ADP. In fase 1 ligt de nadruk op de implementatie van payroll en blijft Compas leidend voor HR zaken.
4	Nvl 1 vraag 6 Offerteaanvraag § 2.5	Inschrijver kan zich vinden in de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen als er sprake is van het toerekenbaar tekortkomen. Buiten die situatie zou dat echter niet mogelijk moeten kunnen zijn. Kan aanbestedende dienst bevestigen dat het tussentijds ontbinden ENKEL mogelijk is als er sprake is van een toerekenbare tekortkoming en dat artikel 7:408 dus is uitgesloten? Zo ja, is aanbestedende dienst bereid deze toevoeging aan artikel 4.7 te maken? Wedeka bevestigt dat artikel 7:408 lid 1 BW conform artikel 24.2 GIBIT 2023 niet van toepassing is. Dit betekent dat Wedeka niet te allen tijde zonder verdere voorwaarden de overeenkomst kan opzeggen. Ten aanzien van de vraag of tussentijdse ontbinding enkel mogelijk is bij een toerekenbare tekortkoming, is Wedeka bereid om dit uitgangspunt te hanteren en dit explicieter te verankeren in artikel 4.7. Wedeka rectificeert artikel 4.7 (Raamovereenkomst) als volgt:

	Tussentijdse ontbinding van deze overeenkomst is uitsluitend mogelijk in geval van een toerekenbare tekortkoming. Artikel 7:408 lid 1 BW is conform artikel 24.2 GIBIT 2023 niet van toepassing.	
5	Nvl 1 vraag 10 Offerteaanvraag § 3.4.4	Het door inschrijver nakomen van de afspraken en voorwaarden die volgen uit de overeenkomst en alle van toepassing zijnde documenten staat los van deze indexatiebepaling. Door afspraken te maken over indexatie, maar aan te geven dat er een voorstel moet worden ingediend, die door aanbestedende dienst zal worden gebruikt voor andere redenen, is onredelijk. Als inschrijver zich volgens aanbestedende dienst niet zou houden aan de gemaakte afspraken, dan heeft aanbestedende dienst allerlei andere handvatten om hiertegen op te treden. In lijn met het voornoemde verzoekt inschrijver aanbestedende dienst met klem om haar antwoord te heroverwegen. Is aanbestedende dienst daartoe bereid?
	Wedeka begrijpt de aanvullende opmerking over het nakomen van afspraken en voorwaarden los van de indexatiebepaling niet, maar is wel bereid de zinsnede "Alle door u aangeboden informatie en documentatie wordt eigendom van Wedeka." te laten vervallen. De rest van de passage over vertrouwelijkheid en het gebruik van de verkregen informatie blijft ongewijzigd van kracht.	
6	Offerteaanvraag §4.6.2.2	Gaat aanbestedende dienst ermee akkoord dat inschrijver een referentie levert die binnen de afgelopen 3 jaar een vergelijkbare overstap heeft gemaakt van Compas (deels) leidend naar de situatie dat het systeem van inschrijver leidend is?
	Wij kunnen bevestigen dat het akkoord is om een referentie te leveren waarbij binnen de afgelopen drie jaar een vergelijkbare overstap heeft plaatsgevonden van Compas (deels) leidend naar een situatie waarin het systeem van inschrijver leidend is.	
	Daarnaast willen wij verduidelijken dat er geen specifieke eis wordt gesteld aan de termijn van drie jaar. Een referentie die ouder is dan drie jaar wordt eveneens geaccepteerd.	
7	Offerteaanvraag §4.6.2.2	Aanbestedende dienst geeft aan: ""waarbij Compas als leidend systeem wordt gebruikt voor payroll-verwerking."" Inschrijver gaat ervan uit dat hier wordt bedoeld dat Compas als leidend moet zijn en de payroll van leverancier hierop moet aansluiten. Is dat correct?
	Dit is correct voor fase 1.	
8	Nvl vraag 15 Offerteaanvraag § 4.6.2.3	We gaan ervan uit dat het akkoord is dat we de ISAE 3402 pas na eventuele gunning afgeven. Is deze aannahme juist?
	Dit is correct.	
9	Offerteaanvraag § 4.7.1	Voor het implementatieplan geeft aanbestedende dienst aan dat er maximaal 6 pagina's gebruikt mogen worden. Aangezien we volledig en duidelijk hierop toelichting willen geven vragen we om maximaal 10 pagina's te mogen gebruiken voor dit onderdeel. Gaat aanbestedende dienst hiermee akkoord?
	Akkoord. Inschrijver kan zelf het formulier aanpassing in de Word-bijlage.	
10	Offerteaanvraag § 4.7.2	Aanbestedende dienst geeft aan: ""Sleutelfunctionarissen van de leverancier, die daadwerkelijk de inrichting en implementatie van het systeem gaan uitvoeren, verzorgen de presentatie en demo"" Bij inschrijver wordt de demo door iemand anders verzorgd dan bijvoorbeeld de implementatie consultant of projectleider. Is het akkoord dat de

		accountmanager, de projectmanager en de solution consultant (degene die gespecialiseerd is in het geven van de demo's) de presentatie verzorgen?
	Akkoord.	
11	Offerteaanvraag § 4.7.2	Aanbestedende dienst geeft aan: "Om de werking en het gebruik van het systeem te ervaren en beoordelen wordt door de Inschrijver in de presentatie een demo en gebruikerstest ingericht en gepresenteerd." Inschrijver gaat ervan uit dat we een presentatie dienen te geven van het systeem en functionaliteiten die inschrijver aanbiedt, is dat correct? Er wordt namelijk ook gesproken over een gebruikerstest. Inschrijver is in de veronderstelling dat daarmee de demonstratie wordt bedoeld? Klopt dit?
	Dit is correct.	
12	Opleidingsplan	Kunt u ivm het op te stellen opleidingsaanbod het aantal medewerkers per genoemde functie aangeven? a) Functioneel beheer b) Salarisadministrateurs c) Personeelsadministratie
	a) 2 personen b) 4 tot 6 personen c) 6 personen.	
13	Bijlage F Prijzenblad	Regel 19 en 20: Hoe gaat aanbestedende dienst om met de verschillende kosten van fase 1 en fase 2? Nu heeft zij in de rekensheet staan dat beide berekend worden over de 72 maanden. Volgens ons moet fase 1 op 12 maanden berekend worden en fase 2 op 60 maanden. Is dit correct?
	Wedeka bevestigt dat de kosten van fase 1 en fase 2 inderdaad verschillend berekend dienen te worden. De periodieke kosten voor fase 1 worden berekend over een periode van 12 maanden. Na deze periode gaan de kosten over in fase 2, die een looptijd heeft van 60 maanden. In de rekensheet wordt de totale licentiekostenberekening gebaseerd op een looptijd van 72 maanden, waarbij fase 1 de eerste 12 maanden beslaat en fase 2 de daaropvolgende 60 maanden. Zie gerectificeerde Bijlage F (Prijzenblad).	
14	Nvl 1, vraag 38 Bijlage H. artikel 12.12 (tweede)	Het door inschrijver nakomen van de afspraken en voorwaarden die volgen uit de overeenkomst en alle van toepassing zijnde documenten staat los van deze indexatiebepaling. Door afspraken te maken over indexatie, maar aan te geven dat er een voorstel moet worden ingediend, die door aanbestedende dienst zal worden gebruikt voor andere redenen, is onredelijk. Als inschrijver zich volgens aanbestedende dienst niet zou houden aan de gemaakte afspraken, dan heeft aanbestedende dienst allerlei andere handvatten om hiertegen op te treden. In lijn met het voornoemde verzoekt inschrijver aanbestedende dienst met klem om haar antwoord te heroverwegen. Is aanbestedende dienst daartoe bereid?
	Wedeka is bereid het antwoord op vraag 38 te heroverwegen en laat artikel 12.12 (tweede) – waarin staat dat prijswijzigingen pas worden gehonoreerd na schriftelijke goedkeuring door de opdrachtgever – vervallen. Hierdoor wordt de afgesproken indexatie automatisch toegepast, mits deze tijdig wordt aangekondigd en conform de overeengekomen methode wordt berekend.	