

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
233	arbit art 47	Inschrijver is het niet oneens dat escrow een handzame oplossing kan zijn inzake continuïteit voor bepaalde IT oplossingen. De Nederlandse markt zoals verwoord in de ARBIT is beduidend breder dan de SaaS markt. Escrow is derhalve niet handzaam voor een SaaS product. Het is tevens in het belang van Aanbestedende dienst om af te zien van een escrow regeling omdat het niets heeft aan een in escrow afgegeven broncode van een SaaS product. Kan Aanbestedende dienst afzien van het van toepassing verklaren van dit artikel?	Nee, artikel 47 Arbit is onverkort van toepassing. Dit artikel biedt ook bescherming bij SaaS.
234	"Bijlage 16 /IBP-5.2.1- Hogeschool Rotterdam heeft het recht om bij Opdrachtnemer een onderzoek (of audit) in te stellen met betrekking tot de naleving van de in het Beschrijvend document, de Raamovereenkomst, de Wachtkamerovereenkomst en de Bijlagen....	Kan Aanbestedende Dienst ermee instemmen dat wanneer Inschrijver reeds een audit heeft laten uitvoeren door een onafhankelijke derde partij, in het kader van certificeringen, dat de uitkomsten van deze audit(s) ook acceptabel zijn voor Aanbestedende Dienst? Dit in het kader om het aantal audits per jaar te beperken om de impact op de dagelijkse gang te beperken.	Dit is afhankelijk van het moment van certificeren. HR hanteert een jaarlijkse frequentie, hetgeen betekent dat uw audit resultaat niet ouder mag zijn van 1 jaar. Indien u hieraan voldoet, is HR akkoord om geen "nieuwe audit" te laten uitvoeren specifiek voor HR.
235	Beschrijvend document / paragraaf 9.5	via Tenderdend wordt het hoofdkopje " Beantwoord de eisen (0/6) vertoond" waaronder de Uitsluitingsgronden en Geschiktheidseisen worden vertoond. Daarnaast worden de eisen vertoond. Er is ook een hoofdkopje voor " Vul het Uniform Europees Aanbestedingsdocument in". De inschrijver veronderstelt dat het formulier in dit gedeelte ingevuld dient te worden. Deze vraag komt namelijk weer terug bij het eerder vermelde hoofdkopje. Begrijp de inschrijver het verder goed dat alle onderdelen bij hoofdkopje "Beantwoord de eisen (0/6)" alleen met "Ja, Ik voldoe aan deze eis" beantwoord moeten worden zonder bijlage? Geldt dit ook voor de onderliggende vraag mbt de eisen of dient " Bijlage 5 2021FITEU013 - Eisen" te worden geupload? Waar dient Bijlage 6 2021FITEU013 - Wensen te worden geupload?	Inschrijver begrijpt het goed dat hier idd alleen "Ja, ik voldoe aan deze eis beantwoord dient te worden. " Eventuele bijlage(n) zullen in de verificatiefase kunnen worden opgevraagd. Bijlage 5 en 6 dienen te worden gedownload, ingevuld en geupload te worden bij de beantwoording.
236	Bijlage 6 2021FITEU013 - Wensen - hr 3 en h4	klopt het dat deze tabbladen dubbel zijn?	Dit klopt en hiervoor is op 27/7, reeds een aangepast tabblad op TenderNed toegevoegd onder Nvl genaamd: HR4 - Bijlage 6 2021FITEU013 - Wensen.xlsx

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
237	Rectificatie Tendered en aanpassen planning nav publicatie nieuwe wensen	Er is vandaag omstreeks 16.00 door Hogeschool Rotterdam tot onze verbazing een document gepubliceerd met wensen zonder enige nadere toelichting. Hiermee is de opdracht wezenlijk gewijzigd vanwege een wijziging in de subgunningcriteria en dient de aanbesteding op TenderNed gerectificeerd te worden conform de aanbestedingswet. In eerste instantie valt ook op dat dit nieuw gepubliceerde document opnieuw overlap heeft en nu met tabblad 5. Kortom dit doorkruist onze voorbereiding op de inschrijving en lijkt substantiële impact te hebben voor wat betreft de inschrijflast. Met deze rectificatie dient de planning ook hierop aangepast te worden op een dusdanige wijze dat gegadigden de impact van de wensen kunnen bestuderen en daarnaast hierover nog vragen kunnen stellen. Tussen de sluiting van de twee vragenronde en deze nieuwe wensen zit nog geen 24-uur. Het is gebruikelijk om de procedure volledig te herstarten kwa planning na een rectificatie. Dit achten wij in dit geval niet noodzakelijk, mits de planning met ten minste vier weken wordt opgeschort en een derde vragenronde wordt toegevoegd. Het is nu niet duidelijk wat de verwachtingen zijn de oorspronkelijke bijlage 6 tabblad 4. Inschrijver verzoekt Hogeschool Rotterdam dit nieuwe gepubliceerde document en de samenhang met bijlage 6 opnieuw te beoordelen en gegadigde te voorzien van een toelichting op de samenhang danwel een volledig geïntegreerd nieuw document te publiceren waaruit gegadigde kan opmaken wat er precies ingediend te worden. Dit in het belang het welslagen van de aanbesteding en ter voorkoming van procedurele fouten. Het is nu simpelweg te onduidelijk wat ingediend moet worden. Graag uw actie en reactie op bovenstaand bericht.	HR werd 27/07/2021 geattendeerd op het feit dat tabblad 3 en 4 van bijlage 6 identiek waren, vandaar dat we de correcte versie hebben geupload en de tijdslijn van 12:00 uur hebben verplaatst naar 18:00 uur. HR heeft de planning aangepast. De nieuwe planning is gelijktijdig met de publicatie van onze beantwoording van de NvI 2, gepubliceerd. Tevens is in de publicatie van NvI2 de gecorrigeerde versie toegevoegd aan de initieel gepubliceerde versie.
238	Bijlage 6HR5	Inschrijver stelt voor om de uitwerking van alle wensen in HR5 in 1 document op te nemen. Dit betekent dat het plan van aanpak en het Conversie & migratieplan hier ook als een hoofdstuk in zijn opgenomen. Is deze werkwijze akkoord voor Hogeschool Rotterdam?	Dit is niet akkoord. HR wenst de wensen, zoals opgenomen in HR6 zoals u vraagt, puntsgewijs te kunnen beoordelen. Inschrijver is uiteraard vrij eerder versterkte antwoorden te(her)gebruiken.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
239	NVI1 - Vraag 58	Als er boetes zijn vanuit de Autoriteit Persoonsgegevens zijn die of voor de Verwerkingsverantwoordelijke (HR) of voor Verwerker (Inschrijver). Degene die de overtreding maakt ontvangt de boete. Het is derhalve disproportioneel om de boete door te belasten aan de partij die niet onheus gehandeld heeft. Bovendien kan de verwerker zich niet verzekeren voor contractueel verlegde boetes. Doorbelasten boetes is ook een zorg van Minister Dekker, is HR bekend met de vragen hierover aan het ministerie: https://www.nldigital.nl/news/avg-boete Vraag: Gelet op voornoemde documentatie, is HR bereid om het bedrag aansprakelijkheid aanzienlijk te verlagen tot 250.000 euro? Is HR bereid om aansprakelijkheid wederkerig te maken in het geval Verwerker een boete opgelegd krijgt, om deze door te belasten aan Verwerkingsverantwoordelijke?	Doorbelasten van boetes. In de Kamerbrief wordt onder meer het volgende opgemerkt: "De rijksoverheid heeft er voor gekozen aansprakelijkheid voor schade door (U)AVG-schendingen niet te limiteren, omdat het hier om het door de Grondwet beschermde recht op bescherming van persoonsgegevens gaat en het om die reden wenselijk is de prikkel om dergelijke schendingen te voorkomen zo groot mogelijk te laten zijn. De Rijksoverheid kan een dergelijke schade op grond van artikel 26, eerste lid, van de Algemene Rijksvoorwaarden bij IT-overeenkomsten 2018 (ARBIT 2018) slechts op de opdrachtneemer (verwerker) verhalen, voor zover deze toerekenbaar is tekortgeschoten in de nakoming van een contractuele verplichting. Brancheverenigingen hebben de zorg uitgesproken dat dit laatste onvoldoende duidelijk zou blijken uit de tekst van de voorwaarden. De rijksoverheid deelt die zorg niet en heeft de Toelichting op de voorwaarden aangepast, maar de zorgen over het ontbreken van een limiet aan de aansprakelijkheid zijn daarmee bij het bedrijfsleven niet weggenomen." Hogeschool Rotterdam sluit aan bij hetgeen in de op de inschrijving toepasselijke ARBIT 2018 is bepaald. Het doorleggen van een aan Verwerkingsverantwoordelijke opgelegde boete kan plaatsvinden indien sprake is van een aan Verwerker toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de contractuele verplichting. Bij wanprestatie aan de zijde van Verwerker kan Verwerkingsverantwoordelijke er dan ook voor kiezen om een in verband daarmee aan opgelegde boete door te leggen naar Verwerker. De hogeschool houdt deze optie uitdrukkelijk open en ziet evenmin aanleiding daaromtrent een andere limitering in de aansprakelijkheid aan te brengen.
240	NVI1/SLA - Vraag 132	In bijlage 10.1 staan de volgende definities beschreven: Incident: onvolkomenheid en/of storing van de dienstverlening Melding: verzamelnaam waaronder incidenten, vragen, wijzigingsverzoeken, standaardverzoeken, klachten, informatieverzoeken worden geregistreerd Probleem: meerdere incidenten met dezelfde achtergrond worden ondergebracht in een probleem. Kan HR bevestigen dat een incident en een calamiteit zoals hieronder beschreven gelijk is? Onder een calamiteit worden alle SaaS-platform gerelateerde prioriteiten verstaan (Stroomstoring van het datacenter of deel ervan; Applicatie-server defect; Database-server defect). Daarnaast worden hieronder ook blokkerende issues geschaard die direct impact hebben op de gehele organisatie, zoals bijvoorbeeld het niet kunnen versturen van loonaangiften of verwerken van de loonaangifte. Bij prio 1 calamiteiten wordt binnen een uur telefonisch contact opgenomen en kan tevens de communicatiematrix in stelling worden gebracht (nader uit te werken in het DAP), waarbij op alle niveaus (operationeel, tactisch en strategisch) de juiste contactpersonen automatisch meldingen over het verloop van de calamiteit ontvangen. Voor andere prioriteiten is de reguliere communicatie telefonisch dan wel via de klantportal. Contactpersonen kunnen ten alle tijden een calamiteit met prio 1 insturen. Alle andere meldingen worden standaard ingestuurd op prio 3, maar kunnen in overleg met de behandelend contactpersoon opgeschaald worden, afhankelijk van de impact op de organisatie. Kan HR bevestigen dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen calamiteiten zoals beschreven in vraag X en operationele problemen? Kan HR bevestigen dat bij operationele problemen de oplostijden en reactietijden gelden zoals beschreven in bijlage 10.3.4?	Een calamiteit is niet hetzelfde als een incident. Hoewel beide onverwacht, onbedoeld en ongewenst zijn, is het verschil tussen deze twee termen de mate van verstoring die het oplevert en de schaal van de schade die hieruit voortvloeit. Een incident gaat vaak om een situatie waarbij schade wordt opgelopen door een fout of onvolkomenheid die nog te repareren is. Een calamiteit is ernstiger, groter, complicerder van aard, waarbij de schade niet (meer) te repareren is of tegen (onevenredige) hoge kosten. Verder bevestigt HR dat er een onderscheid is tussen calamiteiten, zoals in de vraag van Inschrijver beschreven, en operationele problemen. HR wijst op de definitie van 'probleem': "Meerdere Incidenten met dezelfde achtergrond worden ondergebracht in een Probleem" (pag.1 SLA). Dit betekent dat niet iedere melding een (operationeel) probleem is, maar eerst als 'incident' aangemerkt zal worden, alvorens deze gebundeld wordt indien er gelijksoortige incidenten zijn. Dit betekent dat voor incidenten allereerst d alle niveaus (operationeel, tactisch en strategisch) de juiste contactpersonen automatisch meldingen over het verloop van de calamiteit ontvangen. Voor andere prioriteiten is de reguliere communicatie telefonisch dan wel

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
241	NVI1 - Vraag 213	Inschrijver hanteert een standaard SaaS platform. Het uitgangspunt is dat de gebruikersperformance en gebruikerservaring goed is voor alle klanten. Het is onmogelijk om hiervoor individuele maatwerk afspraken te maken. Dit is ook afhankelijk van de internetverbinding en inrichting. Inschrijver meet de responsetijden op basis van de vensters 'Eigenschappen Medewerker', 'Startpagina van ESS/MSS omgeving'. De responsetijd van het openen van deze functies is in 95% van de gevallen maximaal 2 seconden. Voor de homepagina in meet Inschrijver een gemiddelde responsetijd van minder dan 2 seconden. Ten aanzien van de specifieke reactiviteiten over gebruikersinterfaces kan halfjaarlijks steekproefsgewijs de data over de afgelopen 6 maanden gerapporteerd worden. Kan HR hiermee akkoord gaan?	Het meten van de reactiviteiten en de wijze waarop de steekproeven uitgevoerd worden is in nader overleg af te stemmen. Op voorhand willen wij de vermelde bepaling niet laten vervallen.
242	Concept Overeenkomst Facturatieschema	Ten behoeve van het kunnen onderverdelen van kosten per plateau: Kan HR het werkblad voor de implementatiekosten onderverdelen in de drie verschillende plateaus?	HR zal het werkblad niet aanpassen. De keuze voor een plateau benadering is een implementatiestrategie gedreven keuze. Dit staat los van de financieel, administratieve wens om de kosten over de tijd inzichtelijk te krijgen.
243	NVI1 Vraag 59	Ongeacht stapsgewijze aanlevering informatie van Verwerker aan Opdrachtgever, gaat de tijd voor Opdrachtgever wel lopen om te melden binnen 48 uur aan AP. Zonder de juiste informatie kan dat juist problematisch zijn voor de informatieplicht van Opdrachtgever aan Autoriteit Persoonsgegevens. Vraag: Is HR zich hiervan bewust en wil HR dit risico nemen?	HR wil zich bij een beveiligingsincident daarvan zo snel mogelijk een beeld vormen. Alles wat Verwerker haar daarover kan melden, dient zo snel mogelijk aan HR als Verwerkingsverantwoordelijke te worden gemeld. Het is aan HR als Verwerkingsverantwoordelijke om de Autoriteit Persoonsgegevens tijdig te informeren ingeval sprake is van een meldplichtige inbreuk op de persoonsgegevens (datalek). Daarom dient Verwerker alles wat zij weet dan wel behoort te weten over een beveiligingsincident zo snel mogelijk te melden aan HR. Die kan dan – ingeval bepaalde informatie nog zou missen – een voorlopige melding bij de AP doen, en indien nodig op later tijdstip aanvullen op grond van nakomende informatie van Verwerker.
244	Bijlage 6 HR3.2-48 / Vraag 152 nvi 1	Hogeschool Rotterdam houdt vast aan de eis dat op applicatieniveau het automatisch uitloggen inregelt moet kunnen worden. Inschrijver heeft hier geen functionaliteit voor. Inschrijver stelt voor dat Hogeschool Rotterdam dit zelf inregelt via de eigen SSO omgeving. Via de eigen SSO omgeving kan Hogeschool Rotterdam zelf inregelen na hoeveel tijd de applicatie automatisch moet uitloggen. Stel dat inschrijver wel functionaliteit zou hebben om op applicatieniveau het automatisch uitloggen in te regelen, dan heeft dat met SSO nog steeds niet het beoogde effect. Zolang de gebruiker in de SSO omgeving zit, zal de gebruiker vanuit de SSO authenticatie weer in het startscherm terechtkomen van inschrijver. Vraag: Kan Hogeschool Rotterdam instemmen met deze manier van werken dat Hogeschool Rotterdam het automatisch uitloggen zelf inregelt via de eigen SSO omgeving en inschrijver hiermee ook voldoet aan de eis?	Nee, dit is niet akkoord. Dit is geen invulling van onze vraag m.b.t. deze eis. Wat de inschrijver beschrijft klopt wat betreft SSO, maar er zit ook een andere kant aan; als het authenticatie en SSO platform van HR de gebruiker heeft uitgelogd, dient de applicatie zelf ook de sessie van de gebruiker ongeldig te maken/beëindigen. In principe stelt de inschrijver dat de login sessies binnen de applicatie nooit verlopen en dat levert een gevaar op in het geval van session hijacking.
245	Bijlage 6HR2.1-31	Inschrijver heeft geen rechtstreekse koppeling met Equens, maar wel met de bekende banken in Nederland waardoor betaalbestanden rechtstreeks vanuit de e-HRM voorziening ter goedkeuring klaargezet worden in het telebanking pakket van de bank. Hogeschool Rotterdam hoeft alleen het betaalbestand in de Telebanking omgeving van de bank te autoriseren. Vragen: 1.Voldoet inschrijver hiermee ook aan de wens? 2.Via welke huisbankier betaalt Hogeschool Rotterdam de salarissen en afdrachten?	1. Het betreft hier een wens, waarbij de beantwoording na het sluiten van de Inschrijvingen door het beoordelingsteam beoordeeld en gescoord worden. HR wenst hier niet op vooruit te lopen. 2. Huisbankier: ABNAMRO
246	Bijlage 6HR5-2	Als onderdeel van het plan van aanpak dient inschrijver een planning aan te leveren. Gezien de doorlooptijd en de onderverdeling in drie plateaus wilt inschrijver deze als een A3 bijlage toevoegen. Dit voor de leesbaarheid van deze planning. Kan Hogeschool Rotterdam hier akkoord mee gaan?	Is akkoord.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
247	Beschrijvend document 5.2: Planning	Inschrijver heeft op dit moment al meer dan 130 pagina's opgesteld ondanks de beperkte capaciteit. Er reesteren echter nog steeds zo'n 200 open vragen (max halve pagina's, 1 volledige pagina en 2 pagina's) en de capaciteit wordt door aankomende vakanties nog beperkter. Er is specifieke kennis benodigd voor de beantwoording qua productkennis in combinatie met het hoger onderwijs en is er meer tijd noodzakelijk om een inschrijving te kunnen doen. Is Hogeschool Rotterdam alsnog bereid om de planning te herzien en de deadline van inschrijving over de vakanties heen te tillen? Ook met het nieuwe inzicht dat er vandaag (27-07) een nieuw document is gepubliceerd wat een substantiële wijziging van de aanbesteding heeft veroorzaakt en hier mee tijd voor nodig is om dit te beoordelen en vragen over te stellen. Dat betekent concreet dat inschrijver verzoekt om de inschrijfdatum op te schuiven naar minimaal 13 september en er in de tussentijd een derde vragenronde wordt ingelast. Gaat Hogeschool Rotterdam hiermee akkoord?	HR werd 27/07/2021 geattendeerd op het feit dat tabblad 3 en 4 van bijlage 6 identiek waren, vandaar dat we de correcte versie hebben geupload en de tijdslijn van 12:00 uur hebben verplaatst naar 18:00 uur. HR heeft de planning aangepast. De nieuwe planning is gelijktijdig met de publicatie van onze beantwoording van de NvI 2, gepubliceerd. De nummering van HR1 en HR3 waren deels geschoven, waardoor consistentie ontbrak. We hebben bij de publicatie van NvI2 de gecorrigeerde versies toegevoegd, bijlage 5 en 6, versie 2. Ter verduidelijking aanpassingen ten opzichte van oorspronkelijk documenten zijn lichtgroen gearceerd.
248	Bijlage 6 HR1.3-144	De mogelijkheid om meerdere documenten te uploaden voor verschillende medewerkers, is een zeer ongebruikelijke wens. Kan Hogeschool Rotterdam een voorbeeld geven wanneer dit in de praktijk gewenst is?	Bijv. om personeelsdossiers in bulk te kunnen aanvullen met specifieke documenten. Een voorbeeld hiervan is een herbenoeming (a.g.v. een reorganisatie) die betrekking heeft op meerdere personen in het personeelsbestand. Dit veronderstelt wel dat je via zoek sleutels een selectie moet kunnen maken. Dit komt overigens niet vaak voor.
249	Bijlage 6HR1.3-147	Het is inschrijver niet duidelijk wat hier precies voor managementinformatie/ standaardrapportages wordt gewenst. Kan Hogeschool Rotterdam aangeven wat voor informatie men dient te raadplegen wat betreft instroom?	Onze vraag is of, en zo ja welke, rapportagemogelijkheden Inschrijver heeft binnen de aangeboden e-HRM voorziening op het vlak van Instroom. Binnen een SaaS context wenst HR ervan uit te gaan dat Inschrijver o.b.v. best practices en/of referentieprocessen, standaard in de voorziening aanwezige rapporten heeft. Inschrijver wordt gevraagd dit te beschrijven.
250	Beschrijvend document 5.2: Planning	Hogeschool Rotterdam geeft aan in november 2021 de definitieve gunning te willen doen. Ervaring leert inschrijver dat klanten liever niet in december of januari beginnen aan een implementatie gezien de drukte rond een jaarovergang. Kan Hogeschool Rotterdam aangeven wanneer zij na de gunning zouden willen starten met de implementatie?	HR is voornemens gelijk na de Gunning te starten met het implementatietraject.
251	NVI1 Vraag 199	Hogeschool Rotterdam vraagt om inactieve medewerkers te migreren en geeft aan dat het om 15.000 medewerkers gaat. Later in de NVI geeft HR aan dat de medewerkers uit dienst van de afgelopen 3 jaar mee moeten. Staan de 15.000 inactieve medewerkers gelijk aan de afgelopen 3 jaar, of gaat het hierbij om andere aantallen?	In principe wenst HR maximaal HRM data te converteren tijdens onze implementatie. Op de stelling in NvI 1 dat dit niet gebruikelijk is en/of alternatieven voor handen zijn, hebben wij onze wens aangescherpt met als doel daarmee een ondergrens aan te geven. Het definitieve conversie/migratie plan en aanpak zal opgesteld en vastgesteld worden na de Gunning. De vermelde ondergrens blijft daarbij behouden.
252	NVI1 Vraag 221	Hogeschool Rotterdam vraagt inschrijver om toch Plateau 2 en 3 in te prijzen in haar aanbieding terwijl op dit moment niet bepaald kan worden welke optimalisatie naar aanleiding van fase 1 nodig gaat zijn. Tevens is het de visie van inschrijver om Hogeschool Rotterdam zo onafhankelijk mogelijk van inschrijver te maken, mede door een goed opleidingsplan in plateau 1. Waar in Plateau 1 inschrijver de lead zal nemen bij de inrichting is het de best practice van inschrijver dat in plateau 2 (en 3) de lead bij het beheerteam van Hogeschool Rotterdam ligt. Uiteraard ondersteunt inschrijver Hogeschool Rotterdam hierbij, gezien de scope en onze ervaring achten wij gemiddeld 6 dagen per maand ondersteuning van het beheerteam hierbij voldoende. We gaan er hierbij vanuit dat plateau 2 en 3 allebei in 6 maanden moeten kunnen worden afgerond. Voorstel van inschrijver is dat inschrijver deze stelpost meeneemt in de aanbieding en wanneer blijkt dat Hogeschool Rotterdam meer ondersteuning nodig heeft door bijvoorbeeld ziekte in het beheerteam, of onverwachte ontwikkelingen in de markt of de organisatie van Hogeschool Rotterdam, dit op basis van nacalculatie door inschrijver wordt opgepakt.	Niet akkoord. In de visie van HR is implementeren een serieuze aangelegenheid. De HR beheerorganisatie is niet ingericht om grootschalige implementatie trajecten eigenhandig in te regelen en te bemensen. Wij zien daarin graag de focus liggen bij de Inschrijver in haar rol als implementatiepartner. Dit betekent dat HR de Inschrijver ondersteunt bij de implementatie van nieuwe of geoptimaliseerde functionaliteiten en/of modules. HR wil tegen deze achtergrond benadrukken op zoek te zijn naar een implementatiepartner. D.w.z. een Inschrijver die in de lead is bij de implementatie, waarbij HR kennis/expertise inbrengt over HR-processen, -procedures, systemen, data e.d., en de Inschrijver de e-HRM voorziening configureert. Uiteraard is hier sprake van een 'co-creatie', waarbij Inschrijver zich niet opstelt als toeschouwer, maar actief participeert in de realisatie van de project deliverables.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
253	NVI1 Vraag 200	Hogeschool Rotterdam is op zoek naar een nieuwe e-HRM voorziening voor de toekomst. In de eisen en de beantwoording vanuit NVI 1 is gebleken dat Hogeschool Rotterdam 10 jaar historie mee wil nemen van de actieve medewerkers, niet zijnde naar een vrij contactbestand. Hetzelfde geldt voor de historische gegevens van medewerkers uit dienst. Om 10 jaar aan historische aanstellingsgegevens te migreren naar de reguliere tabbladen bij een medewerker is enorm veel inzet vanuit HR en de inschrijver benodigd. De nieuwe voorziening zal namelijk volledig ingericht moeten worden met historische onderdelen, zoals type contracten, functies, roosters, salarisschalen en organisatorische eenheden. Ook dienen alle eerdere organigrammen van de afgelopen 10 jaar van Hogeschool Rotterdam in de e-HRM voorziening te worden gezet, wat vaak lastig te herleiden is en moeilijk met terugwerkende kracht in te richten is. Dit staat haaks op de wens vanuit HR om een nieuwe e-HRM voorziening te implementeren richting de toekomst. De implementatie zal onevenredig gecompliceerd worden door de wens van het toeschrijven van historie naar de reguliere tabbladen bij een medewerker. Het overstappen op een nieuwe e-HRM voorziening biedt juist de mogelijkheid om een nieuw ijkpunt te bepalen en te beginnen zonder vervuiling. Historie wordt in de praktijk zelden geraadpleegd en dus is de tijd/ inzet ratio beter te verantwoorden als de historie in de vorm van een dump onder een vrij bestand wordt geplaatst. Hogeschool Rotterdam voldoet daarmee nog steeds aan de bewaarplicht, kan historie terugkijken indien nodig en begint toch met een schone lei. Gaat Hogeschool Rotterdam akkoord met deze invulling van conversie van historische data? Mocht Hogeschool Rotterdam toch blijven bij het standpunt om deze historische gegevens mee te nemen naar reguliere tabbladen onder de medewerker, dan ziet de inschrijver geen mogelijkheid om zich in te schrijven voor deze aanbesteding. Dit is een te grote verstoring van de reguliere implementatie en kan dan, naast de hoge kosten, geen garantie geven op een succesvolle livegang.	HR is zich mede op basis van de vorige implementatie zeer bewust van de inspanning die wordt gevraagd van Inschrijver, de te leveren e-HRM voorziening en de mogelijkheden van aan te bieden conversieprogrammatuur. Conversie van vergaande historie zal onvermijdelijk keuzes betekenen t.a.v. de wijze waarop data wordt meegenomen, getransformeerd en gemapped op de door Inschrijver te leveren e-HRM voorziening. Conversie defaultwaardes zijn mogelijk onvermijdelijk, evenals bijv. verdichtingen (voorbeelden zijn niet uitputtend bedoeld). Het definitieve conversieplan en -aanpak zal opgesteld en vastgesteld worden na de Gunning. HR blijft vasthouden aan haar streven om historische data te willen converteren, zoals beschreven in Nvl, onder vraag 200. Dit dient o.i. het beste de bedrijfscontinuïteit.
254	Bijlage 14 14.2	Bij de scope van plateau 1, 2 en 3 geeft Hogeschool Rotterdam aan dat de operationele managementinformatie hierin worden meegenomen. Kan Hogeschool Rotterdam aangeven om wat voor managementinformatie het hier precies gaat? Bij voorkeur ontvangt inschrijver een lijst met de verschillende rapportages en hun precieze inhoud.	Voorbeelden zijn: gedetacheerd personeel, zowel in financiële als formatieve zin, Loonkosten gerealiseerd of begroot, Individuele Personeelslast (IPL), Gemiddelde Personeelslast (GPL), Cao salarisverhoging huidige normsalaris met een percentage in het huidige boekjaar. Uitputtende lijst is niet te geven, omdat dit ook bepaald wordt door de standaard aanwezige rapportagemogelijkheden en dashboards van de door Inschrijver te leveren e-HRM voorziening. Inschrijver kan deze standaarden benoemen bij zijn Inschrijving.
255	Bijlage 14 14.2	Bij de scope van plateau 2 geeft Hogeschool Rotterdam aan dat de formulieren via Proquiro hierin worden meegenomen. Kan Hogeschool Rotterdam aangeven om wat voor formulieren dit gaat en hoeveel formulieren dit betreft?	Dit betreft declaraties op projectkostenplaats, kostenplaats anders dan eigen afdeling, en aanvraag en verantwoording voorschot. Laatstgenoemde, lees voorschotten, is buiten scope van de aanbesteding.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
256	NVI1 Vraag 161	Vraag 1a. Hogeschool Rotterdam geeft in dit antwoord aan dat een apart loonheffingsnummer in gebruik is voor aangifte van ZW die nu door een andere partij gedaan wordt. Gebeurt deze aangifte vanuit een ander systeem door de externe, of gaat dit vanuit dezelfde applicatie waar ook het andere loonheffingsnummer onderdeel van uit maakt? Vraag 1b. als antwoord bij 1a is dat dit vanuit dezelfde applicatie gebeurt. Voldoet inschrijver ook aan de wens als de aangifte voor ZW onder een aparte werkgever met een apart loonheffingsnummer wordt ingericht en aangeleverd. Vraag 2: Daarnaast kan er vanuit één werkgever maar een sectorcode aan de belastingdienst worden doorgegeven. Bij een afwijkende sectorcode is het onvermijdelijk om dit via een aparte werkgever aan te leveren. Het is niet toegestaan om binen één werkgever aparte sectorcodes voor werknemers aan te leveren. Kan Hogeschool Rotterdam dit bevestigen. Zo nee, kunt u dan toelichten hoe de aangifte bij de belastingdienst geaccepteerd wordt vanuit één werkgever met afwijkende sectorcodes?	In het kader van eigen risicodragerschap Ziektewet, is de administratie hieromtrent uitbesteed. Dit wordt met het 2e LH-nummer volledig door een andere partij (in hun eigen applicatie) afgewikkeld. In een digitaal portaal van die partij downloaden we de informatie en doen de afdracht aan Belastingdienst en de betaling aan de betrokken ex-werknemers zelf. Vraag 2 is hierdoor niet relevant. HR hanteert per werkgever 1 sectorcode.
257	Bijlage 6HR5-39	Hogeschool Rotterdam geeft aan dat: Inschrijver stelt een team van mensen beschikbaar dat in staat is de volgende activiteiten te ondersteunen: - opstellen as-is processen; - opstellen to-be processen; - uitvoeren fit-GAP analyse; - ondersteunen van de HR-eigen Change Agents bij het opstellen van het lokale interventie- en actieplan; - ondersteunen van de HR-eigen Change Agents bij het doorvoeren van maatregelen, zoals vastgelegd in het lokale interventie- en actieplan. Inschrijver levert voor Hogeschool Rotterdam echter een template omgeving (Best Practice Hoger Onderwijs, hierna BPHO) dat inschrijver special heeft ontwikkeld voor Hogescholen. Deze template omgeving is gevuld met best practice inrichting (workflows, autorisatie, managementinformatie, signalen, documenten, enzovoort) samengesteld vanuit de ervaring van inschrijver van eerdere implementaties bij andere (HBO) onderwijsinstellingen. Inschrijver wil daarom een alternatieve aanpak voorstellen. Tijdens de analyse fase wordt tijdens de workshops samen met de werkgroepen de best practice processen in de BPHO besproken. Hierbij ontstaan de volgende mogelijkheden: 1. Het getoonde proces vanuit de best practice is precies het proces zoals dat ook wordt gehanteerd bij Hogeschool Rotterdam. Er is dan geen verdere actie nodig en daarom wordt het proces vastgelegd voor de implementatie, dit gebeurt in de online implementatieportal van inschrijver. 2. Het getoonde proces wijkt af van de huidige manier van werken. Nu moet er een keuze worden gemaakt hoe hier mee om te gaan: a. Er kan worden besloten om de huidige manier van werken te handhaven. De inrichting van de best practice wordt door inschrijver aangepast en opgenomen in de blauwdruk op de implementatieportal van inschrijver. b. Er kan worden besloten om gebruik te maken van best practice-inrichting waarbij er een kleine aanpassing noodzakelijk is. Ook dit voert inschrijver uit en neemt dit op in de blauwdruk op de implementatieportal van inschrijver.	HR wenst deze alternatieve aanpak nader te bespreken met de Gegunde partij. Op voorhand kunnen we hier geen akkoord op geven. Het doel van de geschetste activiteiten is om Inschrijvers een beeld te geven van hoe HR aankijkt tegen implementeren, zijnde meer dan parameters zetten. Door samen de toekomstige processen te bespreken en te doorleven - ook als dit standaarden zijn - ontstaat inzicht en start het adoptieproces van HR en haar medewerkers. Genoemde Change Agent zijn gekozen medewerkers uit het veld die de Instituten gaat voorbereiden en begeleiden bij het omschakelingsproces van de nieuwe werkelijkheid. Als dat op een andere manier ook bereikt kan worden, dan is dat prima. Het werken met template omgevingen past overigens perfect in het streven van HR om bij de ondersteuning van de HRM bedrijfsfunctiemodellen (HORA-wiki): https://hora.surf.nl/index.php/Bedrijfsfunctiemodel.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
		c. Er wordt besloten om volledig over te gaan op de standaard best practice vanuit de BPHO omgeving waardoor de processen van Hogeschool Rotterdam aangepast worden, inschrijver neemt dit op in de blauwdruk op de implementatieportal van inschrijver. Uit ervaring blijkt dat in de meeste gevallen gekozen wordt voor optie 2C. Hiermee wordt direct een belangrijke optimalisatieslag gemaakt. Voor de overige gevallen binnen optie A en B wordt vanzelfsprekend de blauwdruk aangepast aan de specifieke situatie van Hogeschool Rotterdam. Hierna zal inschrijver de Change Agents van Hogeschool Rotterdam bijstaan met het vormgeven van de interventie- en actieplannen. Het schrijven hiervan is echter de verantwoordelijkheid Hogeschool Rotterdam. Kan Hogeschool Rotterdam akkoord gaan met deze alternatieve aanpak?	
258	Bijlage 6HR1.3-129	In de wens staat dat een leidinggevende een budgetaanvraag dient te kunnen goedkeuren welke later gebruikt kan worden voor declaratiekosten. Een budgetaanvraag lijkt meer raakvlakken te hebben met de financiële administratie en inkoop en niet zozeer met een HR-systeem. Wat is precies de bedoeling van een budgetaanvraag ter voorbereiding van een declaratie	Uw stelling is juist dat budgetaanvragen meer raakvlakken hebben met de financiële administratie en de budgetcyclus die hierbij van toepassing is. Wij wensen een werkwijze te creëren waarbij op het moment dat een declaratie wordt ingediend, gecontroleerd wordt of deze past binnen het budget/de budgetpost, dan wel past binnen de regeling (procuratie reglement of tekenbevoegdheid). O.i. vraagt dit dat het budget op enige wijze vastgelegd is het HRM-systeem.
259	NVI 1 Vraag 38	In het antwoord lijkt aanbestedende dienst aan te geven dat de dagelijkse leiding van de implementatie bij de inschrijver ligt. Volgens inschrijver kan dit niet en moet deze bij de projectmanager van Hogeschool Rotterdam liggen. Immers is inschrijver niet dagelijks aanwezig en betreft de dagelijkse leiding vooral de aansturing van de projectleden vanuit Hogeschool Rotterdam, dit kan alleen door de Hogeschool Rotterdam zelf gedaan worden. Inschrijver zal de projectmanager van Hogeschool Rotterdam uiteraard intensief begeleiden, dit gebeurt zowel door de projectleider als vanuit de consultants van de inschrijver. Ervaring leert vanuit andere HBO implementaties dat ondersteuning met 8 uur per week vanuit de projectleider van de inschrijver aan de Projectmanager van Hogeschool Rotterdam hierbij voldoende is. Kan Hogeschool Rotterdam bevestigen dat de dagelijkse leiding inderdaad bij de projectmanager vanuit Hogeschool Rotterdam ligt?	HR onderschrijft het beeld dat voor het implementatietraject een samenwerking tussen de projectmanager van HR en de projectmanager van Inschrijver essentieel is. De dagelijkse projectleiding van het project ligt bij HR voor wat betreft het beschikbaar stellen en aansturen van HR resources, en specifiek aan HR toe te schrijven project deliverables. HR projectmanager is verder in de lead t.a.v. zaken als: stakeholder management, het begeleiden van besluitvormingsprocessen, prioriteringen, escalaties, verandermanagement etc. De door Inschrijver te leveren projectmanager is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen en aansturing van de door Inschrijver te leveren resources en op te leveren deliverables. E.e.a. wordt normaliter afgebakend in een RASCI-tabel, waarin project deliverables worden gekoppeld aan rollen.
260	NVI1 Vraag 179	HR antwoord: "Instanties waarmee HR periodiek informatie uitwisselt zijn: - Belastingdienst, - Pensioenfondsen, - Vereniging Hogescholen, - Verzekeraar - Banken. Bij de data-uitwisseling met deze partijen is veelal sprake van een 'pullmechanisme vanuit de ontvangende (doel)systemen" Inschrijver levert een modern systeem waarbij berichten voor Belastingdienst, Pensioenfonds en bank via een push-mechanisme wordt afgeleverd. Is het voor HR akkoord dat het gebruik van pull- of pushmechanisme vrij in te vullen is?	HR stelt de data-aanlevering centraal en wenst niet voor te schrijven welke technologie daarbij gebruikt wordt. Wel zal rekening gehouden moeten worden met de mogelijkheden en onmogelijkheden van de doelsystemen van de betreffende ontvangers.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
261	NVI1Vraag 177	HR antwoord: "Mocht de door Inschrijver aangeboden e-HRM voorziening beschikken over een standaard meegeleverde export service/manager, waarmee HR zelf de gewenste data extracten kan genereren, dan is de door Inschrijver aangeboden training wel een acceptabel alternatief. Inschrijver beschikt over een standaard koppelvlak waarmee naar eigen inzicht datasets samengesteld kunnen worden en levert daarvoor standaarden mee. Deze kunnen dan via een API opgevraagd worden vanuit het ontvangende systeem (pull-mechanisme): de SQL-database. Kan HR instemmen met deze oplossing, en is het daarmee het voor HR akkoord als Inschrijver training en ondersteuning levert bij het samenstellen van de datasets, zodat de koppeling met SQL-database gerealiseerd kan worden?	Ons volledige antwoord op vraag 177 in NvI luidt: "Nee, met het eigenhandig moeten bouwen van een interface gaat HR niet akkoord. Inschrijver wordt geacht de door HR uitgevraagde koppeling te realiseren. Mocht de door Inschrijver aangeboden e-HRM voorziening beschikken over een standaard meegeleverde export service/manager, waarmee HR zelf de gewenste data extracten kan genereren, dan is de door Inschrijver aangeboden training wel een acceptabel alternatief." Tegen deze achtergrond is het antwoord op uw vraag dat HR akkoord is met het aanbieden van de training als middel om de data extracties zelf te kunnen inregelen, maar dat dit niet mag worden geïnterpreteerd als een volledige vervanging van de uitgevraagde koppeling met onze SQL DB. De training voorziet immers enkel in het eigenhandig kunnen maken van data extracties. Daarmee is de betreffende data nog niet op een geautomatiseerde wijze beschikbaar gesteld en ingelezen in onze on-premise SQL DB. HR verwacht dat Inschrijver ervoor zorgdraagt dat deze stappen in het aanleverproces geautomatiseerd worden, en dat zij de hiervoor benodigde koppeling realiseert, als onderdeel van de Inschrijving.
262	NVI1Vraag 166	HR antwoord: "Een rechtstreekse koppeling naar Jedox is mogelijk niet beschikbaar vanwege de specifieke inrichting van Jedox voor HR. De koppeling naar Jedox loopt nu ook via SQL tabellen". Met dit antwoord kan HR de suggestie wekken dat de SQL-database alleen gebruikt wordt voor Jedox. Wil HR bevestigen dan wel ontkrachten dat de uitgevraagde koppeling met de SQL-database uitsluitend bedoeld is voor de koppeling met Jedox?	De SQL is niet enkel bedoeld voor Jedox, maar vervult een spilfunctie in het voeren van diverse legacy systemen binnen HR, zoals het Data Warehouse, Tijdschrijfsysteem, AIM-systeem.
263	NVI1Vraag 156	Oorspronkelijke was vraag: "Wat verstaat u onder koppeling op basis van EDI en ADI?". Inschrijver maakt gebruik van moderne berichtformaten voor het uitwisselen van informatie met de Arbodienst, zoals XML. Vraag: In hoeverre kan deze eis omgezet worden in een wens óf verruimd worden met andere koppelingsmechanismen/formaten?	Het blijft een eis, maar de naamgeving of het aanbieden van alternatieve koppelingsmechanismen is akkoord, mits de datauitwisseling niet handmatig hoeft te gebeuren.
264	NVI1Vraag 65	HR antwoord: "Hierbij is er veelal sprake van een 'pullmechanisme vanuit de ontvangende (doel)systemen. Specifiek voor de koppeling met de SQL Database geldt dat dit een koppeling betreft tussen de door Inschrijver te leveren koppeling en een SQL DB binnen de IT-infrastructuur van HR."	Wat is hier de vraag?: Het is voor HR niet duidelijk wat de vraag is.
265	NVI1 Vraag 10	HR antwoord: "We hebben de eisen tevens in de wensenlijst laten staan omdat er bij sommige subgunningscriteria een gelaagdheid in de vragen zit." Met dit antwoord is het voor Inschrijver nog steeds niet helemaal helder. In bijlage 6 staan op werkblad HR3 en werkblad HR4 overlappende regels: •Op HR3 én HR4 staan de eisen/wensen HR3.1-1 t/m HR3.1-26 •Op HR3 én HR4 staan de eisen/wensen HR3.2-27 t/m HR3.2-47 • Op HR3 overlappen eisen/wensen HR3.2-49 t/m HR3.6-117 met de eisen/wensen HR3.2-48 t/m HR3.6-116 Daarnaast verspringt op HR4 de overlapping, omdat eis/wens HR3.2-48 is tussengevoegd. Het is voor Inschrijver nu in het geheel niet meer duidelijk welke eisen/wensen bij welke werkbladen horen, en wat dit betekent voor de schrijflast. Wil HR duidelijk maken welke eisen/wensen bij welke werkbladen horen?	De nummering van HR1 en HR3 waren deels geschoven, waardoor consistentie ontbrak. We hebben bij de publicatie van NvI2 de gecorrigeerde versies toegevoegd, bijlage 5 en 6, versie 2. Ter verduidelijking aanpassingen ten opzichte van oorspronkelijk documenten zijn lichtgroen gearceerd. HR heeft de planning aangepast. De nieuwe planning is gelijktijdig met de publicatie van onze beantwoording van de NvI 2, gepubliceerd.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
266	Bijlage 6 HR5- 27 en 29	HR5-27 en 29 vragen allebei om uitleg hoe inschrijver aanbestedende dienst helpt bij het voorgegeven van het opleidings- en trainingsmateriaal voor de eindgebruikers. Inschrijver stelt daarom voor wens HR5-29 te laten vervallen aangezien deze in al in HR5-27 wordt beantwoord. Kan aanbestedende dienst hiermee akkoord gaan?	HR is akkoord met het combineren van beide wensen, waarbij we HR5-27 laten vervallen en wens HR5-29 wordt: Inschrijver is in staat voor de e-HRM Voorziening op HR-toegesneden trainingen te verzorgen. Het is nadrukkelijk de bedoeling om bij de training aan de eindgebruikers niet enkel een 'knoppentraining' te geven, maar bovenal een training in de nieuwe manier van werken."Het materiaal dat wordt ontwikkeld en gebruikt in de testfase legt de basis voor het opstellen van het trainingsmateriaal t.b.v. opleiding aan eindgebruikers, managers, directies e.d. Als Inschrijver verzorgt u in samenwerking met HR-projectteamleden het opleidingsmateriaal. Dit materiaal leidt de deelnemers zowel op in het gebruik van de nieuwe e-HRM voorziening, als in bijbehorende, nieuwe manier van werken. Beschrijf op welke wijze u als Inschrijver invulling denkt te gaan geven aan deze wens."
267	Bijlage 6HR5-2	In het plan van aanpak wordt ook om het budget gevraagd. Aangezien dit uitgebreid in het prijzenblad aan bod komt is het verzoek dit in het plan van aanpak te laten vervallen. Kan Hogeschool Rotterdam hiermee akkoord gaan?	HR is akkoord.
268	Bijlage 6HR5-3, Cv's	Bij Nvl 1 antwoord 212 geeft Hogeschool Rotterdam aan dat hiervoor maximaal 2 A4 gebruikt mogen worden met een maximum van ½ A4 per teamlid. Gezien de omvang en de scope van het project werkt inschrijver met een redelijk groot team om Hogeschool Rotterdam optimaal te bedienen. Voorstel is om 6 Cv's van ieder max 1 A4 als bijlage te mogen toevoegen zodat Hogeschool een beter beeld krijgt van het beoogde team vanuit inschrijver. Kan Hogeschool Rotterdam hier akkoord mee gaan?	HR is akkoord.
269	Bijlage 6 Declaratie HR2.1-5	1.Is voor Hogeschool Rotterdam de definitie declaratietype hetzelfde als onkostentype? 2. Zo nee, kunt u toelichten hoe declaratietype en onkostentype zich van elkaar verhouden (welke relatie ligt er tussen deze twee)? 3.Waarin verschilt het declaratietype van het onkostentype en kunt u hier een voorbeeld van geven?	1) Nee, dit is niet hetzelfde. 2) HR maakt in haar huidige werkwijze onderscheid tussen declaraties op projecten en declaraties die niet-project gerelateerd zijn. 3) Binnen het declaratie type (project of niet) dient de medewerker aan te geven welke kostensoort van toepassing is. Kostensoorten geven aan om welke soorten kosten het gaat (bijv. representatiekosten, hotel). Iedere kostensoort correspondeert met een specifieke grootboekrekening.
270	Nvi 40- Arbit art 47	Een Escrow overeenkomst voegt voor een SaaS product niets toe, het afgeven van een broncode van het SaaS product heeft voor aanbestedende dienst geen toegevoegde waarde. Inschrijver verzoekt aanbestedende dienst om hier vanaf te zien en dit artikel niet van toepassing te verklaren. Inschrijver heeft een andere oplossing om de continuïteit te waarborgen bij een faillissement van inschrijver of van de hostingpartij. Vraag: Is Hogeschool Rotterdam bereidt om artikel 47 van de Arbit niet van toepassing te verklaren en na gunning in gesprek te gaan met de leverancier om een paragraaf in de SLA op te nemen waarin de continuïteit bij een faillissement is gewaarborgd.	Zie beantwoording van vraag 233.
271	beschrijvend document/ pagina 27 - 3e alinea	"Daarnaast zal de Inschrijver een (digitale) handleiding indienen als naslagwerk" Vraag: Onze HR oplossing is zeer intuïtief. De leverancier beschikt over online instructies en quick referenties die in de HR oplossing zijn ingebouwd, deze worden continue geactualiseerd o.b.v. de nieuwe functionaliteit en systeemaanpassingen. Daardoor is een handling overbodig. Gaat u hiermee akkoord?	HR is akkoord.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
272	vraag 14 nvi 1 - prijzenblad - periodieke kosten	"Om misverstanden te voorkomen: doordat iedere inschrijver zelf de aantallen kan invullen in het tabblad periodieke kosten, waardoor een objectieve vergelijking niet meer plaats kan vinden, verzoek wij u de aantallen zelf alvast in te vullen in het tabblad periodieke kosten. Dit zal een nieuw prijzenblad resulteren waarbij het verzoek om dit weer te delen. Gaat u hiermee akkoord, zo niet, waarom niet?"	Nee, we gaan de aantallen niet invullen, dit is eerder beantwoord in Nvi 1. De beantwoording van vraag 14 had te maken met dat Inschrijver aangaf niet een prijs te baseren op aantallen, maar vaste prijs op onderdelen hanteerd. Daarop hebben we geantwoord: Dat is toegestaan, als uw prijs maar de totale wensen omvat.
273	vraag 65 nvi 1 koppeling	De aanbestedende dienst geeft geen akkoord voor de gestelde vraag. De leverancier vraagt zich af hoe de aanbestedende dienst dit ziet, omdat de leverancier toch geen invloed kan uitoefenen op uw bestaande software leverancier, hooguit ermee coördineren. De leverancier kan namelijk alleen datgene doen wat binnen hun eigen verantwoordelijkheid valt.	Aanvullend op antwoord Nvi1: HR vraagt een werkende koppeling met genoemde partijen en/of applicaties. Dit vraagt uiteraard om een dialoog en samenwerking met de betreffende leveranciers. HR verwacht hierbij niet dat Inschrijver verantwoordelijkheden van deze partijen overneemt.
274	vraag 27 nvi 1 SLA	"" gaarne als vertrouwelijk behandelen"" De leverancier beschikt over standaard SLA die in gebruik is bij al haar HBO klanten. Onze klanten waarderen het serviceniveau als zeer hoog. Dit blijkt uit de halfjaarlijkse klantentevredenheidsonderzoeken. De leverancier zou het liefst hetzelfde serviceniveau voor al haar klanten willen bieden, dus ook voor HR. We delen graag alvast onze service prioriteiten met u, zodat we de mogelijkheden in een latere fase met u zodanig kunnen bespreken dat die voor beide partijen de maximale klantentevredenheid biedt. Maar u als klant bepaalt natuurlijk uw prioriteiten en wij zijn bereid om dat samen met u nader te bespreken. Prioriteitsniveau: 1 Verzoek krijgt deze prioriteit als: Urgente fout in de applicatie en bedrijfskritische functies zijn geblokkeerd Oplostijd: Zo snel mogelijk, maar uiterlijk 8 uur Prioriteitsniveau: 2 Verzoek krijgt deze prioriteit als: Fout in bedrijfskritische functie, maar er is een work-around mogelijk Oplostijd: Zo snel mogelijk, maar uiterlijk 2 werkdagen Prioriteitsniveau: 3 Verzoek krijgt deze prioriteit als: Storende fout die geen bedrijfskritische functie raakt Oplostijd: Zo snel mogelijk, maar uiterlijk 5 werkdagen Prioriteitsniveau: 4 Verzoek krijgt deze prioriteit als: Aanpassingen in inrichting of verzoeken om aangepaste functionaliteit Oplostijd: Aanpassingen in inrichting in overleg. Wijzigingsverzoeken mogelijk in een volgende Release van de applicatie "	Dank voor het aanleveren van uw serviceniveau's. HR is bereid na Gunning, het gesprek met de gegunde aan te gaan om gezamenlijk een final SLA op stellen.
275	Beschrijvend document	Zou de aanbestedende dienst willen aangeven hoeveel professionals werken binnen de afdeling salarisadministratie? Zou de aanbestedende dienst willen aangeven hoeveel professionals werken binnen de afdeling salarisadministratie? Personeelsadministratie	Zie Bijlage 6 2021FITEU013, versie 2- Wensen, HR5-25
275	Referentie	In antwoord 222 stemt Hogeschool Rotterdam in met het voorstel dat voor kerncompetentie 1 tot en met 3 ook een onderwijsinstelling gebruikt mag worden uit het hoger onderwijs, zoals hbo's en universiteiten. In antwoord 220 moet kerncompetentie 1 voldoen aan de hbo cao. De universiteiten hebben een echter eigen cao.	HR is akkoord. CAO HBO is als EIS gesteld. Dat de referentie dan betrekking heeft op een onderwijsinstelling, zijnde een universiteit lijkt HR voldoende basis bieden voor het aantonen van de gevraagde competentie.

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
275	wensen- HR3.1-8Koppelingen	Zou de aanbestedende dienst willen aangeven wat het doel is van de SQL database?	De SQL heeft tot doel diverse legacy systemen binnen HR te voeden, zoals het Data Warehouse, Tijdschrijfsysteem, AIM-systeem en vervult daarmee een spilfunctie.
276	Tabblad HR1: publicatie, selectie en werven	Hoeveel gebruikers zijn er voor het ATS/W&S onderdeel (gebruik uiteraard de term die past bij hoe ze het zelf omschrijven)? Denk hierbij aan recruiters en/of HR personen die de taak en verantwoordelijkheden hebben vacatures te publiceren, de sollicitanten te werven en door het proces te begeleiden, resulterend in aanname.	Op dit moment worden de vacatures door 1 afdeling recruitment geplaatst op onze site(s). Wel zijn er veel meer mensen die in het proces een rol hebben en de sollicitanten kunnen bekijken, uitnodigen en afwijzen. HR heeft momenteel geen zicht op hoeveel mensen dit zijn.
277	Tabblad HR1: publicatie, selectie en werven	Welke rol hebben leidinggevenden in het recruitmentproces? Maken zij de vacature aan in het systeem? Is recruitment centraal ingeregeld waarbij recruitment de voorselectie doet van de kandidaten, alle stappen in het proces zet van uitnodigen, bevestigen 1e , 2e gesprek, afwijzing, talentpool beheren etc. Of heeft de vacaturehouder daarin ook een rol dat ze rechtstreeks de binnengekomen sollicitanten moeten inzien en beoordelen, zonder tussenkomst van de recruiters, zelf de kandidaat uitnodigen, afwijzen etc? of wordt de vacaturehouder volledig ontzorgt waarbij alle stappen die gezet worden richting de kandidaat door recruitment worden uitgevoerd.	De vacaturehouders leveren de vacaturetekst aan bij de afdeling recruitment, deze plaatst de vacature in het systeem.. De voorselectie/uitnodigingen/afwijzingen ed worden vervolgens via het systeem gedaan door de vacaturehouders. (dit kan ook gedelegeerd zijn naar recruiters, p&o ondersteuners ed).
278	Tabblad HR1: publicatie, selectie en werven	Als vacaturehouders/leidinggevenden een actieve rol hebben en dus recruitmenttaken hebben (om het zo even te zeggen) dan is er een hiringsmanagers portal nodig die onderhevig is aan licenties en extra implementatie. Als zij een actieve rol hebben en licenties nodig hebben dan moeten we weten hoeveel vacaturehouders/hiringmanagers ze hebben.	HR weet niet hoeveel mensen hier momenteel toegang toe hebben; zie antwoord 276. Complicerend voor het geven van een antwoord op uw vraag is de onduidelijk wat wordt bedoeld met het begrip 'actieve rol'. Wat wordt hiermee bedoeld?
279	Tabblad HR1: publicatie, selectie en werven	Ze hebben selectiecommissieleden. Hiervoor is een portal nodig die onderhevig is aan licenties. Hoeveel selectiecommissieleden hebben ze? Op iedere vacature?	De Selectiecommissie wordt per vacature samengesteld en bestaat gemiddeld uit 5-7 personen. HR heeft de wens dat Kandidaatinformatie online aan 1 of meerdere personen uit de selectie commissie beschikbaar wordt gesteld. Het is aan Inschrijver om aan te geven hoe dat proces er uit kan zien binnen de mogelijkheden van de te leveren e-HRM voorziening.
280	Tabblad HR1: publicatie, selectie en werven	Werven PNIL is geheel onduidelijk. Wie is de inhuurder? Inhuur aanvragen via Selfservice?	HR werkt buiten de DAS ook samen met contractpartners. HR vindt deze vraag niet relevant, omdat PNIL los van werving en selectie.