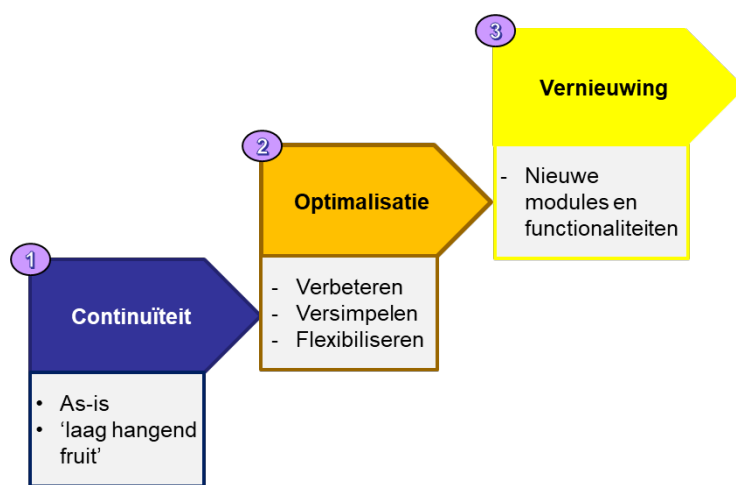


Bijlage 14 HR5 Visie op implementatie

14.1 Groeipad – plateaubenadering

Zoals in paragraaf 7.2.1 van het Beschrijvend Document (BD) is aangegeven staat HR qua implementatiestrategie, een groeipad voor. Dit is uitgedrukt in een plateaubenadering. Een plateau is hierbij gedefinieerd als een in de tijd afgebakende fase, waarin een zelfstandig werkende (software) oplossing in gebruik wordt genomen, die een of meerdere procesketen(s) ondersteunt (kop en staart).

HR onderkent de volgende plateaus:



Figuur 1: groeipad - plateau benadering

Plateau 1: Continuïteit

'Horizontaal' overgaan van de huidige e-HRM voorziening naar de nieuwe e-HRM voorziening. Dit betekent dat de HRM-processen die momenteel door Visma Raet worden ondersteund (zie paragraaf 14.2), functioneel gelijk ('as-is') worden voortgezet. Deze insteek ondersteunt het streven van HR dat managers en medewerkers zo min mogelijk last moeten ondervinden van de overgang naar de nieuwe e-HRM voorziening.

De scope van de bedrijfsfuncties waarmee HR uitvraagt is opgenomen in paragraaf 14.2. Hier kunt u tevens de minimale scope zien waarmee HR voornemens is live te gaan per 1 januari 2023.

HR kan zich voorstellen dat er 'Uitzonderingen' kunnen optreden op de wens om 'horizontaal' over te oversteken. Wij denken hierbij aan de mogelijkheid dat de nieuwe e-HRM voorziening functioneel of technische anders werkt, of bijv. een afwijkend datamodel heeft. Of als er sprake is van 'laag hangend fruit', d.w.z. verbeteringen/optimalisaties waar iedereen profijt van heeft en waarvoor geldt dat het betrekkelijk eenvoudig kan worden gerealiseerd.

Zoals u in het programma van eisen kunt lezen, wordt Inschrijver gevraagd, als onderdeel van het plan van aanpak, zijn kijk te geven op de - in eerste aanleg - horizontale implementatie insteek (incl. de scoping). Mocht Inschrijver, gegeven de strikte implementatie tijdslijnen, van mening zijn af te wijken van deze insteek, dan zien wij graag een alternatief voorstel tegemoet. Zie programma van eisen en wensen voor meer details op dit onderwerp.

Plateau 2: Optimalisatie

Nadat HR ervaringen heeft opgedaan met de nieuwe e-HRM voorziening, ontstaat tijd en ruimte om op zoek te gaan naar (proces)optimalisaties. Gebruikers vinden hun weg in de nieuwe e-HRM voorziening en zien verbeteringen en ruimte voor optimalisatieslagen. Dit plateau focust op het live brengen van nog niet/beperkt ondersteunde processen (door de huidige applicaties), dan wel processen die (hernieuwd) ontworpen moeten worden, omdat nieuwe mogelijkheden en toepassingen worden geboden in de te selecteren oplossing.

Plateau 3: Vernieuwing

Nadat het gebruik van de nieuwe e-HRM voorziening is geoptimaliseerd, kan worden gekeken naar nieuwe functionaliteit/modules die momenteel nog niet in gebruik zijn, maar waarover de voorziening wel beschikt. Beleidskaders zijn naar verwachting op dat moment in de tijd verder uitgekristalliseerd (bijv. strategische personeelsplanning), waardoor (meer) duidelijk(er) is *hoe* deze nieuwe functionaliteit/modules moeten worden ingericht en ingezet binnen het HRM domein.

Ieder plateau wordt afgesloten met een zogenaamde 'Toll gate'. Een 'Toll gate' is een expliciet besluitvormingsmoment voor de HR of en hoe zij verder gaat met het volgende plateau. Per plateau wordt een nieuw project opgestart en een projectteam samengesteld.

Bijkomend voordeel van deze gefaseerde benadering is dat het de HR in staat stelt om te anticiperen op voortschrijdend inzicht, dat zich gedurende de implementatie ongetwijfeld zal aandienen.

De implementatiestrategie voorziet verder in een periode van 'schaduw draaien' (periode November – december 2022, plateau 1). De inhoud en invulling hiervan is nader te bepalen in samenspraak met de Inschrijver aan wie de opdracht wordt gegund. Een beperkter alternatief van 'schaduw draaien' is om te werken met een aantal testscenario's. Hiermee worden integraal een aantal specifieke testcasussen doorlopen en beoordeeld op juistheid en volledigheid.

14.2 Voorgenomen scope per plateau

Voortbouwend op de geschetste plateaubenadering, treft u in onderstaande tabel de voorgenomen functionele (en deels) technische scope aan van het selectietraject, alsook het hierop volgende implementietraject.

De in de kolom 'Plateau 1' genoemde onderdelen bevatten de minimale scope waarmee HR voornemens is per 1 januari 2023 live te gaan. In plateau 1 wordt geen aandacht besteed aan optimalisatieslagen en vernieuwing. Dat is voorbehouden voor plateau 2, respectievelijk 3.

					Plateau 1	Plateau 2	Plateau 3
HORA Bedrijfsfunctie	e-HRM specifiek / proces	PvE Referentie	Huidige inrichting / ondersteuning IV	Koppeling	Youforce > Continuïteit	Optimalisatie	Nieuwe functionaliteit Vernieuwing
Medewerker administratie	Personeelsadministratie ESS/MSS	HR1.3	Visma Raet Youforce: HR Core Education / Self Service (Overzicht van ingerichte processen Self Service, zie overzicht in deze bijlage)	UWV digipoort e-signing	Ja (minimaal huidige inrichting)	Ja	Ja
Medewerker administratie	Personeelsdossier	HR1.3	Visma Raet Youforce: Personeels- en salarisdossier		Ja	Nee	Nee
Salaris en declaratieverwerking	Payroll / Salarisadministratie	HR2.1	Visma Raet Youforce: Gemal (incl controle rapportages)	Unit4 Financials (CODA) tbv loonjournaal-posten	Ja		
	Personele declaraties	HR2.1	Visma Raet Youforce: Self Service voor persoonlijke declaraties m.b.t. dienstreis binnen- en buitenland, overige kosten, VOG en Arbomiddelen. Sinds 2021 uitgebreid met declaratie voor woon-werkvergoeding. Formdesk en Proquro voor de volgende situaties; - declaratie op projectkostenplaats - kostenplaats anders dan eigen afdeling - aanvraag en verantwoording voorschot (niet in scope aanbesteding)		Ja	Ja, betreft de formulieren via Proquro	
	Verstrekking en verantwoording van voorschotten (onderwijs en personele uitgaven)		Verstrekking en verantwoording van voorschotten verloopt via Intranet en Unit4 Financials. Verantwoording middels Formdesk en Proquro naar Unit4.		Nee	Ja (indien mogelijk)	
	Personeel niet in Loondienst / Workforce Management	HR1.2 HR1.3	Dynamisch Aankoopstelsel (DAS): Inhuurdesk met ondersteuning van Staffing MS. Formdesk en Proquro: Verwerking van IB47, vrijwilligers en overige declaraties PNIL		Ja (registratie tbv IT account)	Ja	Ja
	Pensioen aangifte APG	HR3.1	Visma Raet: Pensioenaangifte APG	Koppeling ABP	Ja		
	Loonaangifte	HR3.1	Visma Raet: Loonaangifte	Belastingdienst	Ja		
	Betaalmanager	HR2.2	Visma Raet: Betaalmanager tbv genereren en klaarzetten betaalbestanden. Koppeling gewenst met bankapplicatie (Equens).	Koppeling gewenst met bank	Ja		
Formatieplanning	Prognose / Begroten	HR3.1	Jedox: Corporate Performance Management Systeem	Koppeling via eclips (SQL database)	Nee	Nee	Nee
Ziekte en verlofregistratie	Verlofregistratie	HR1.6	MS Office: Excel vakantiekaart voor vakantieverlof inclusief Duurzame Inzetbaarheidsuren. Osiris PTD: bevat inzetplanning van docenten		Nee (tenzij mogelijk)	Ja	Ja
	Registratie en verantwoording Professionaliseringsuren	HR1.6	Intranet HINT: Intranet een formulier beschikbaar middels Formdesk. Besteding jaarlijks op te vragen.		Nee	Ja	Ja
	Verzuimmanagement	HR1.6	Visma Raet Youforce: Verzuim Management	Koppeling arbodienst EDI en ADI	Ja	Nee	Nee
Medewerker beoordeling / ontwikkeling	Performance Management (gesprekscyclus)	HR1.4 HR1.5	Visma Raet Youforce: Performance Management bevat de gesprekscyclus incl beoordeling. Beoordelingsgesprekken worden afgerond in december.		Ja (indien mogelijk)	Ja	Ja
Medewerker ontwikkeling	Mobiliteit	HR1.5	Geen specifieke tool voor mobiliteit / Talentmanagement / Skillsmanagement		Nee	Nee	Ja
Werving en selectie	Werving en Selectie	HR1.2	Visma Raet Youforce: Easyrcruit W&S Vactures worden getoond op intranet en de internetpagina van HR.	Koppeling multiposting partij	Ja	Ja	Nee
Werving en selectie	Werving en Selectie	HR1.2	Geen specifieke tool in gebruik ter ondersteuning van onboarding nieuwe medewerkers		Nee	Nee	Ja
Tijdregistratie	Tijdschrijven/-registratie	Optie PvE	BigBen - REM Automatisering en Sagita - Unit4 Financials. Per 1-9-2021 TimeTell.		Nee	Ja	Ja
Operationeel Management	Management informatie HRM	HR3.5	Visma Raet Youforce t.b.v. (standaard) operationele managementinformatie		Ja	Uitbreiden	Uitbreiden
Koppeling	Koppeling SQL database	HR3.1	Zie kolom 'Koppeling extern/intern'	Koppeling SQL	Ja	Nee	Nee

Figuur 2: Overzicht met in gebruik zijnde en toekomstige functionaliteiten, gekoppeld aan plateaus

Inschrijver wordt gevraagd genoemde scope mee te nemen en uit te werken als onderdeel van het aan te leveren plan van aanpak.

Onderstaand tabel toont alle in Youforce operationele ESS en MSS formulieren op peildatum 30-06-2021.

Formulieren en workflows in Self Service		
Onderdelen	ESS/MSS	Personeelsdossier
Vervoer	Startpunt	Document generen
Reiskosten woon-werkverkeer	ESS	Ja
Declaraties		
Declaratie reis en verblijf NL	ESS	Ja
Declaratie reis en verblijf buitenland	ESS	Ja
Declaratie overige kosten	ESS	Ja
Declaratie arbomiddelen	ESS	Ja
Declaratie VOG	ESS	Ja
Wijzigen mijn gegevens		
Adresgegevens	ESS	Nee
Burgelijke staat en partner	ESS	Nee
Contactgegevens	ESS	Nee
Rekeningnummer	ESS	Nee
Aanstellingen		
Tijdelijke Uitbreiding	MSS	Ja
Verlengen tijdelijke aanstelling	MSS	Ja
Aanstelling tijdelijk naar vast	MSS	Ja
Detachering binnen thuisbasis	MSS	Ja
Detachering intern	MSS	Ja
Aanstelling wijzigen fte omvang	MSS	Ja
Aanstelling wijzigen functie	MSS	Ja
Instroom		
Nieuwe medewerker (incl e-signing + Engelstalige Arbeidsovereenkomst)	MSS	Ja
Nieuwe medewerker PNIL	MSS	Ja
Nieuwe medewerker stagiair	MSS	Ja
Nieuwe medewerker peercoach	MSS	Ja
Nieuwe medewerker student-assistent	MSS	Ja
Verlof		
Aanvraag zwangerschapsverlof	ESS	Ja
Aanvraag ouderschapsverlof	ESS	Ja
Aanvraag aanvullend geboorteverlof	ESS	Ja
Registratie feitelijke bevallingsverlof	MSS	Ja
Overwerk		
Declaratie overwerk	ESS	Ja
Salaris		
Loonheffingskorting	ESS	Nee
Uitbetalen vakbondscontributie	ESS	Nee
Werkgeversverklaring aanvragen	ESS	Ja
Personeelsvereniging		
Aanmelden en afmelden PV	ESS	Nee
Ziekte		
Ziekmelding	MSS	Nee
Wijzigen percentage ziek	MSS	Nee
Herstelmelden	MSS	Nee
Ziek en herstelmelden	MSS	Nee
Mijn gegevens		
Mijn gegevens	ESS	
Mijn nevenfuncties	ESS	Ja
Medewerkerskaart		
Medewerkerskaart	ESS	
Medewerkerskaart HR Core	MSS	
Medewerkerskaart Manager	MSS	
Medewerkerskaart Verzuim	MSS	

14.3 Project Deliverables en verantwoordelijkheden

Als onderdeel van het plan van aanpak, is Inschrijver geacht in het plan minimaal de volgende deliverables op te nemen, incl. de verdeling van rollen, verantwoordelijkheden en ureninschatting (zie tabblad Bijlage 6 Wensen, deliverables):

Nr	Deliverables	Verantwoordelijk	Rol Contractant	Rol HR	Geschat # benodigde uren Contractant	Geschat # benodigde uren HR
1	Plan van aanpak					

Etc.