

## Bijlage X Marktconsultatieverslag e-HRM systeem en implementatie

Dinsdag 8 oktober is door gemeente Woerden een marktconsultatie uitgevoerd op locatie bij de gemeente.

Voor de marktconsultatie waren drie partijen uitgenodigd met bewezen e-HRM en PSA expertise bij partijen vergelijkbaar met de gemeente Woerden.

Uitgenodigde partijen:

- Afas
- BCS
- Visma|Raet

Ten tijde van de marktconsultatie bleek dat BCS door omstandigheden helaas geen invulling kon geven aan de gevraagde inbreng bij deze marktconsultatie. In later stadium heeft BCS aangegeven zich terug te trekken uit de marktconsultatie voor de gemeente Woerden.

In het marktconsultatieverslag wordt op hoofdlijnen ingegaan op beantwoording van de gestelde vragen van gemeente Woerden door Afas en Visma|Raet.

### 1.1 Gewenste onderdelen

Gemeente Woerden heeft in kaart gebracht wat men graag van de leveranciers zou willen zien cq over worden geïnformeerd:

1. Ondersteuning PSA administratie, denk hierbij aan de volgende functionaliteiten en ondersteuning (inclusief signalering en afhandeling taken):
  - a. Ouderschapsverlof; Bijhouden verlofsaldo, de combi wettelijk en CAO betaald, welke mogelijkheden zijn er om dit te automatiseren?
  - Aanvraag voor ouderschapsverlof wordt door de getoonde oplossingen afwijkend ingevuld. Beide getoonde systemen bieden ondersteuning richting de medewerker voor aanvraag ouderschapsverlof. Getoonde oplossing geeft comfort richting de medewerkers in de wijze van invulling. Conclusie: geen onnodige/dubbele handelingen benodigd bij aanvraag, verwerking in het verlof saldo en digitale ondersteuning voor de aanvrager en tevens opgenomen in de salarisverwerking.
  - b. Loonbetaling bij ziekte en toepassing juiste kortingspercentages. Rekeninghouden met re-integratie en verlof. Op welke wijze kan het systeem de back-office hierin (automatisch) ondersteunen?
  - De getoonde oplossingen bieden hier afwijkende werkwijze. Echter beide bieden de mogelijkheid voor automatische ondersteuning en verwerking in de salarisadministratie bij verlof opname en re-integratie (partieel verzuim). Tevens de keuze voor volledig geautomatiseerd proces of keuze voor handmatig opstarten van het proces.
  - c. Proces uitdienst en de administratieve afhandeling; automatisering (oa verlof, loonbeslag, IKB)

en

- d. Inzage in mogelijkheden en werkwijze ten aanzien van het inbedden van exit enquête/gesprek in het uitstroomproces

- De getoonde oplossingen bieden voor het salarisverwerkingsproces bij uitdiensttreding een van elkaar afwijkende invulling ten aanzien van de eindafrekening. Afas geeft aan geen automatische eindafrekening te bieden bij oa lening en studieschuld, waar Visma|Raet aangeeft ook in deze gevallen daarvoor wel automatische ondersteuning te bieden. Afas biedt echter wel de mogelijkheid tot signalering en attenderen voor de salarisadministratie om daarvoor de juiste handelingen op te starten.
- Beide getoonde systemen bieden vrij in te richten en aanpasbare formulieren ten behoeve van het exit interview. De mogelijkheid bestaat om dit op te nemen in het uitdienstproces (inclusief rappel). Tevens bieden de systemen de mogelijkheid tot rapporteren en analyse op de verkregen data.

## 2. Beheer

- Uw visie op functioneel beheer irt tot optimaal inzetten van de geboden oplossing.
- Beide leveranciers zijn in de overtuiging dat gemeenten in staat moeten zijn tot het zelfstandig beheren en onderhouden van de applicatie en bieden daarvoor brede en uiteenlopende ondersteuning; oa opleidingen functioneel beheer (tot aan niveau eigen medewerkers in het geval van Afas). Knowledge database en klantendagen. Bij beide bestaat ook de mogelijkheid tot inzet externe expertise tot het gewenste niveau en volume afhankelijk van de klant. Visma|Raet biedt de mogelijkheid tot inkoop van bundels voor consultancy inzet. Afas beschikt over een breed partner netwerk voor functioneel beheer en incidentele vragen voor door ontwikkeling van het gebruik van het e-HRM systeem. CAO onderhoud en wet- & regelgeving is verantwoordelijkheid voor de leverancier en vraagt geen beheerstaak aan klantzijde.
- Op basis van uw systeem- en marktexpertise; benodigde capaciteit (uren, kennis & kunde) functioneel beheer.
- Beide leveranciers bieden de mogelijkheid tot het opleiden tot het gewenste niveau voor zelfstandig functioneel beheer op applicatie niveau. Het advies voor omvang functioneel beheer wijkt af; Afas 1 fte/500 medewerkers, Visma|Raet 1 fte/1000 medewerkers.

## 3. Inzage in mogelijkheden en werkwijze HR-Gesprekscyclus (inclusief signalering en afhandeling taken):

Ter informatie, proces stappen Woerden:

- Startgesprek
- (vrij inzetbaar) bilateraal en tussentijdse afspraken
- Voortgangsgesprek (geen verplichting)
- Beoordelingsgesprek
- Beide oplossingen hebben dusdanige inzage gegeven in de werkwijze ten aanzien van de HR-Gesprekscyclus en de geboden oplossing voor inrichting van dit proces, waardoor gemeente Woerden voldoende comfort heeft dat getoonde oplossingen ruim voldoende kunnen aansluiten bij de werkwijze welke gemeente Woerden hiervoor wil hanteren, inclusief formulieren en de opslag van gemaakte afspraken en monitoring voortgang. Tevens biedt het voldoende vrijheid om daar waar nodig individueel extra processtappen op te nemen.

## 4. Inzage in mogelijkheden en voorwaarden registratie externe medewerkers:

- Rapportage formatie en bezetting
- Inzage vacature ruimte
- Spelregels
- Advies vanuit leverancier
- De getoonde oplossingen bieden ruime mogelijkheden voor de registratie van externe medewerkers in het e-HRM systeem. Hiervoor bestaan geen noemenswaardige belemmeringen. Tevens zou in later stadium koppeling met de oplossing van Flextender (partner voor gemeente Woerden t.a.v. inhuur en administratieve afhandeling externe medewerkers) tot de mogelijkheden behoren.

- De leveranciers geven aan over mogelijkheden te beschikken tot registratie op formatie en bezetting van gemeente Woerden, waarbij tevens de vacature ruimte inzichtelijk is in daarvoor bestemde rapportages (al dan niet met behulp van filters -Afas).
- Belangrijkste voorwaarde betreft de administratieve discipline in de gemeente Woerden. Aan- en afmeldingen moeten tijdig in het systeem worden verwerkt. Tevens moet helder zijn welke personen worden geregistreerd als externe medewerker in het systeem (werk afspraak en definitie). Als derde aandachtspunt wordt de financiering en kostenplaats van de externe medewerker genoemd in geval van registratie van externen.
- Belangrijke meerwaarde voor de registratie van externe medewerkers betreft de mogelijkheid tot het beschikken van alle actuele informatie op 1 plek (e-HRM systeem) van de werkende populatie binnen de gemeente Woerden. De getoonde oplossingen kunnen middels workflows en signalering ondersteunen in het administratieve IDU proces rondom medewerkers en externe inhuur

5. Inzage in mogelijkheden en werkwijze Piket declaratie; welke (gebruiksvriendelijke) mogelijkheden en systeem ondersteuning worden aan de medewerkers geboden voor het indienen van piket declaratie.

- Getoonde systemen bieden mogelijkheid voor piket declaratie. Niet geautomatiseerd (daarvoor is koppeling met roosterplanning systemen noodzakelijk), medewerkers zullen handmatig de invoer hiervoor moeten doen.
- Partijen zien geen belemmering om eisen voor declaratie en verwerking Piket op te nemen in het PVE gemeente Woerden

6. Ruimte voor input van leverancier, vragen aan gemeente Woerden en wat verder ter tafel komt.

- De individueel gestelde vragen hadden veelal betrekking op het aanbestedingsproces proces, de behoefte gemeente Woerden ten aanzien van deze aanbesteding. De relevante en algemene zaken worden verwoord in het aanbestedingsdocument.
- Er is gesproken over de mogelijkheden tot koppelen, latere ontwikkel- en uitbreidingsmogelijkheden (opleiding, W&S), SPP en 360 graden feedback.