



Marktconsultatie
t.b.v.
Human Resources Systeem
Tilburg University

Datum: 13 april 2026
Plaats: Tilburg
Tilburg University: Human Resources

© 2026 Tilburg University

Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van dit document, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende is verboden, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking. Openbaarmaking van dit document, of enig onderdeel daarvan, op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de Tilburg University is verboden.

Vertrouwelijkheid

Deze uitgave bevat vertrouwelijke informatie en dient als zodanig te worden behandeld door de ontvanger. De onderhavige uitgave mag uitsluitend gebruikt worden door de ontvanger in het kader van deze aanbestedingsprocedure. Enigerlei overige toepassing is nadrukkelijk niet toegestaan.

1	INLEIDING.....	4
1.1	AANLEIDING VAN DE MARKTCONSULTATIE	4
1.2	DOEL VAN DE MARKTCONSULTATIE.....	4
1.3	SAMENHANG MET ANDERE MARKTCONSULTATIE.....	5
2	ORGANISATIE.....	6
2.1	OVER TILBURG UNIVERSITY.....	6
2.2	VISIE, MISSIE & KERNWAARDEN.....	7
3	HUIDIGE SITUATIE	9
3.1	ALGEMEEN BEELD	9
3.2	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	10
3.3	REPORTING & DATA.....	12
3.4	ENABLING TECHNOLOGY (INTEGRATIE & ONDERSTEUNING)	12
4	GEWENSTE SITUATIE.....	13
4.1	PRINCIPES TILBURG UNIVERSITY	13
4.2	IT-DOELLANDSCHAP	14
4.3	SCOPE VOOR DE MARKTORIENTATIE	17
5	PROCEDURE MARKTCONSULTATIE	18
5.1	VORM MARKTCONSULTATIE	18
5.2	VERSLAGLEGGING MARKTCONSULTATIE	18
5.3	AANMELDING DEELNAME MARKCONSULTATIE.....	18
5.4	FORMAT VOOR BEANTWOORDING	18
5.5	VERGOEDING DEELNAME MARKCONSULTATIE	18
5.6	PLANNING MARKTCONSULTATIE.....	19
5.7	COMMUNICATIE.....	19
6	MARKTCONSULTATIE VRAGEN.....	20
6.1	FUNCTIONELE SCOPE	20
6.2	SPECIFIEKE ONDERDELEN BINNEN DE SCOPE	20
6.3	ALGEMENE VRAGEN PLATFORM.....	20
6.4	INTEGRATIE	21
6.5	COMPLIANCE & AUDIT	21
6.6	PRIVACY & SECURITY BY DESIGN	21
6.7	BEHEER EN SUPPORT.....	22
6.8	KOSTEN.....	22
6.9	DOORLOOPTIJD EN IMPLEMENTATIE.....	22
6.10	AFSLUITEND.....	22

1 Inleiding

1.1 Aanleiding van de marktconsultatie

Het huidige contract voor het Human Resource (HR)-systeem van Tilburg University loopt binnenkort af. Dit vormt een natuurlijk moment om de bestaande inrichting en ondersteuning van deze processen opnieuw te evalueren. Tegelijkertijd bevindt de organisatie zich in een ontwikkeling richting een toekomstbestendig IT-doellandschap, waarin integratie, efficiëntie en gebruiksvriendelijkheid centraal staan.

Om deze reden wil de aanbestedende dienst zich oriënteren op de mogelijkheden in de markt voor een passende oplossing. De marktconsultatie heeft als doel inzicht te verkrijgen in beschikbare oplossingen, innovaties en best practices die aansluiten bij de ambities en kaders van het beoogde doellandschap.

1.2 Doel van de marktconsultatie

Tilburg University bereidt de vernieuwing en/of doorontwikkeling voor van haar HR-systemen. In dit kader wordt een marktconsultatie georganiseerd met als doel om, voorafgaand aan een eventuele aanbestedingsprocedure, inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden die de markt biedt en de mate waarin deze kunnen aansluiten op de interne behoefte van de organisatie.

De marktconsultatie heeft nadrukkelijk een informierend en verkennend karakter. Tilburg University beoogt met deze consultatie:

- Inzicht te verkrijgen in beschikbare oplossingsrichtingen (bijvoorbeeld geïntegreerde suites, modulaire oplossingen of best-of-breed scenario's) en de bijbehorende voor- en nadelen;
- De functionele en technische mogelijkheden van de markt te verkennen, inclusief de mate waarin standaardfunctionaliteit kan voorzien in de geformuleerde behoefte;
- Te toetsen in hoeverre de voorgenomen scope, uitgangspunten en randvoorwaarden marktconform, haalbaar en proportioneel zijn;
- Inzicht te verkrijgen in gangbare implementatieaanpakken, doorlooptijden, benodigde interne capaciteit en kritische succesfactoren;
- Een beeld te vormen van gebruikelijke commerciële modellen, kostencomponenten en total cost of ownership;
- Input op te halen ten behoeve van een passende aanbestedingsstrategie, waaronder scope-afbakening, perceelindeling, contractvorm en gunningscriteria.

De marktconsultatie richt zich zowel op functionele aspecten binnen het HR-domein (zoals werving & selectie, personeelontwikkeling, performance, personeelsadministratie, salarisverwerking en verloning o.b.v. CAO Nederlandse Universiteiten, selfservice, workflow en managementinformatie) als op technische en architectonische aspecten (zoals integraties, datamigratie, beveiliging, compliance, hosting, beheer en doorontwikkeling).

De uitkomsten van de marktconsultatie worden gebruikt om:

- De interne behoefte nader te concretiseren en waar nodig aan te scherpen;
- De reikwijdte en fasering van een eventuele aanbesteding te bepalen;
- Realistische en marktconforme eisen en wensen te formuleren;
- De risico's, kostenbandbreedte en implementatie-impact beter inzichtelijk te maken.

Aan deelname aan de marktconsultatie kunnen geen rechten worden ontleend. Deelname verplicht Tilburg University niet tot het starten van een aanbestedingsprocedure. Indien wordt overgegaan tot een

aanbesteding, staat deze open voor alle geïnteresseerde marktpartijen, ongeacht deelname aan de marktconsultatie.

1.3 Samenhang met andere marktconsultatie

Naast deze marktconsultatie wordt eveneens een separate marktconsultatie gepubliceerd voor de vervanging van ERP en PPM. Hoewel deze trajecten inhoudelijk met elkaar verweven zijn en in beide documenten naar de samenhang met andere systemen wordt verwezen, worden ze afzonderlijk in de markt gezet.

In hoofdstuk 4 ("Gewenste situatie") is daarom ook het Finance-domein opgenomen, aangezien het vervangingsvraagstuk voor zowel het Finance- als het HR-domein integraal wordt benaderd vanuit één traject en één kernteam.

Ondanks deze samenhang verschillen de marktconsultaties inhoudelijk van elkaar. Om de markt niet onnodig te beperken in de mogelijkheid tot reageren, is ervoor gekozen de consultaties afzonderlijk te publiceren en uit te voeren.

2 Organisatie

2.1 Over Tilburg University

Tilburg University is een bijzondere instelling voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Bij Tilburg University studeren circa 20.000 studenten uit binnen- en buitenland en werken ongeveer 3.000 mensen in loondienst en een kleine 2000 personen in de flexibele schil.

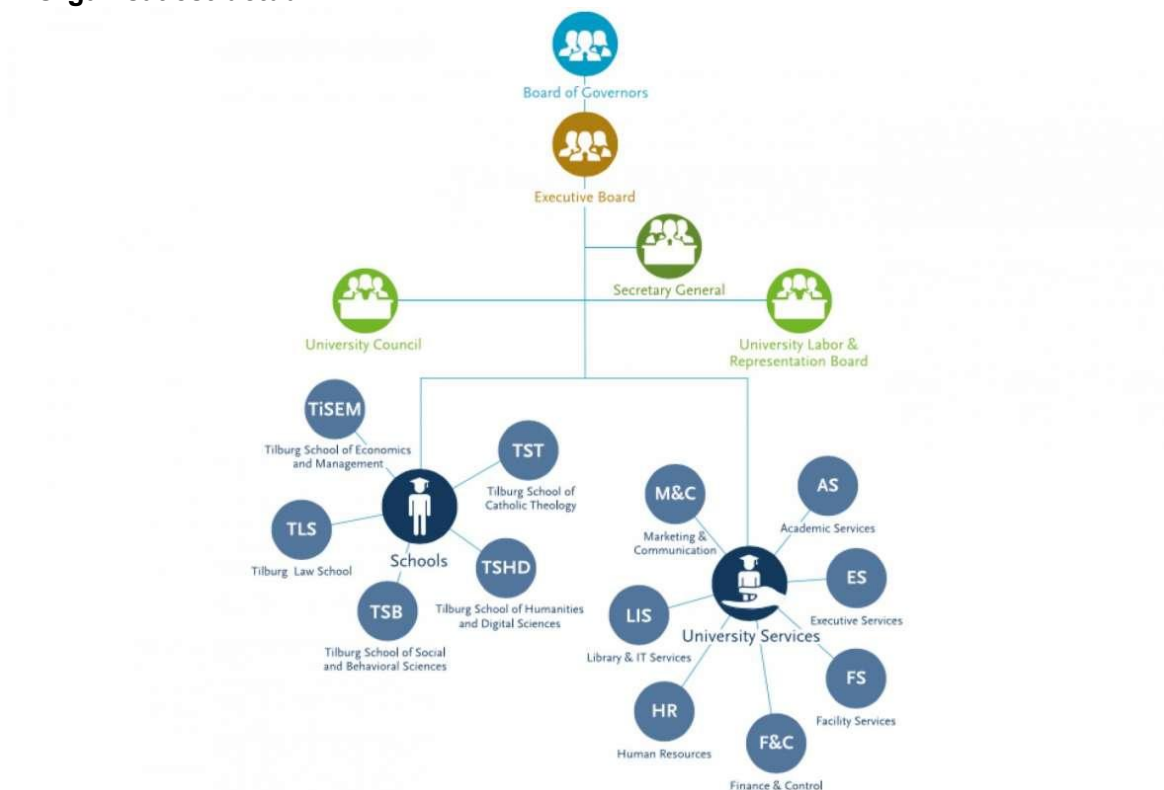
Tilburg University wil de maatschappij begrijpen en bestuderen en zo bijdragen aan het oplossen van complexe maatschappelijke vraagstukken. Dat is wat ons drijft. Dat doen we met hoogwaardige kennis van de economie, bedrijfswetenschappen en ondernemerschap, sociale en gedragswetenschappen, recht en bestuurskunde, geestes- en digitale wetenschappen en theologie. Meer informatie over Tilburg University en haar faculteiten treft u [hier](#).

De ondersteuning van de universiteit is belegd bij University Services, georganiseerd in zeven divisies:

- Academic Services
- Marketing & Communication
- Human Resources
- Finance & Control
- Library & IT Services
- Facility Services
- Executive Services

Meer informatie over de divisies treft u [hier](#).

2.1.1 Organisatiestructuur



2.2 Visie, Missie & Kernwaarden

2.2.1 Visie

Met welke bril kijkt Tilburg University naar de toekomst? Hoe ziet de universiteit eruit in 2027? En wat is onze rol in de samenleving?

De samenleving is voortdurend in beweging. Technologische innovaties, die hun bron vinden in fundamenteel wetenschappelijk onderzoek, zetten bestaande manieren van doen onder druk en bieden nieuwe mogelijkheden. Aan de andere kant zien we grote uitdagingen zoals ze bijvoorbeeld zijn geformuleerd als de bekende Sustainable Development Goals (SDG's).

Van technologische innovaties wordt veel verwacht, maar we weten intussen dat ze ook voor nieuwe dilemma's van niet zelden een behoorlijk fundamenteel karakter zorgen. Dat maakt ze juist voor Tilburg University al even belangrijk als interessant. Succesvolle en verantwoorde toepassingen vragen om een diepe kennis van gedrag, van sociale en culturele contexten, van aspecten van regulering en nieuwe wijzen van organiseren en ondernemen. Reflecties vanuit bijvoorbeeld ethiek, rechtswetenschappen en theologie zijn daarbij al even wezenlijk als onmisbaar.

2.2.2 Interdisciplinariteit

Succesvolle voortgang in zowel kennisontwikkeling als praktische toepassingen zal steeds meer vragen om het vermogen daaraan bij te dragen vanuit onderscheiden disciplines. Het vraagt van ons dat we: naast specifieke vakkennis in contact staan met andere vakgebieden, interdisciplinair acteren, en samenwerken met partijen buiten de universiteit.

Het vraagt ook om basiscompetenties voor ons allemaal. Hoe zorgen we niet alleen voor de oplossing, maar ook dat deze succesvol kan worden toegepast in de maatschappij? Hoe kunnen we innovaties op het gebied van AI en digitalisering inzetten bij onze zoektocht en ideeën? En misschien wel het belangrijkste: hoe blijven we echt open staan voor elkaar en een goed moreel kompas ontwikkelen dat past bij ons verantwoordelijk leiderschap?

2.2.3 Karaktervorming

Karaktervorming vraagt om brede competentie ontwikkeling op het gebied van:

- ethiek
- ondernemerschap
- digitalisering
- sociale vaardigheden

In al ons onderwijs en onderzoek komen deze vaardigheden daarom steeds terug.

2.2.4 Missie

De kernmissie van onze universiteit is het ontwikkelen, overbrengen en implementeren van wetenschappelijke kennis en voor de ontwikkeling daarvan noodzakelijke vaardigheden.

Tilburg University vormt een hechte, open en inclusieve, internationale gemeenschap waarin de mens en de menselijke maat voorop staat. Binnen Tilburg University voelen alle leden van onze academische gemeenschap zich veilig, erkend en gewaardeerd en kunnen zij hun talenten voluit tot bloei laten komen.

Niet alleen tijdens een opleiding hoor je erbij, maar een leven lang. We zijn een universiteit waar mensen graag naar terug komen. We zijn een universiteit die je als student inspireert en dat wil blijven doen. Daarom zullen we aandacht vragen voor de mogelijkheden ons onderwijs ook voor nieuwe doelgroepen aan te bieden.

2.2.5 Verbonden met de samenleving

Wij zijn verbonden met onze regionale omgeving en werken samen met maatschappelijke partners aan nieuwe wetenschappelijke inzichten en oplossingen. Tilburg University is een mens en maatschappij universiteit in het hart van Brabant, ingebed in Europa en verbonden met de wereld. Een universiteit om trots op te zijn.

2.2.6 Waarden, identiteit en welzijn

In onze Strategie op weg naar 2027 zijn de kernwaarden caring, courageous, connected en curious, 'The four C's', geïntroduceerd. Ze vormen ons kompas om keuzes te maken én inspireren en normeren de verantwoordelijke, karaktervolle mensen die we opleiden en willen zijn.

We werken aan een veilige en inclusieve omgeving en het welzijn van studenten en collega's.

3 Huidige situatie

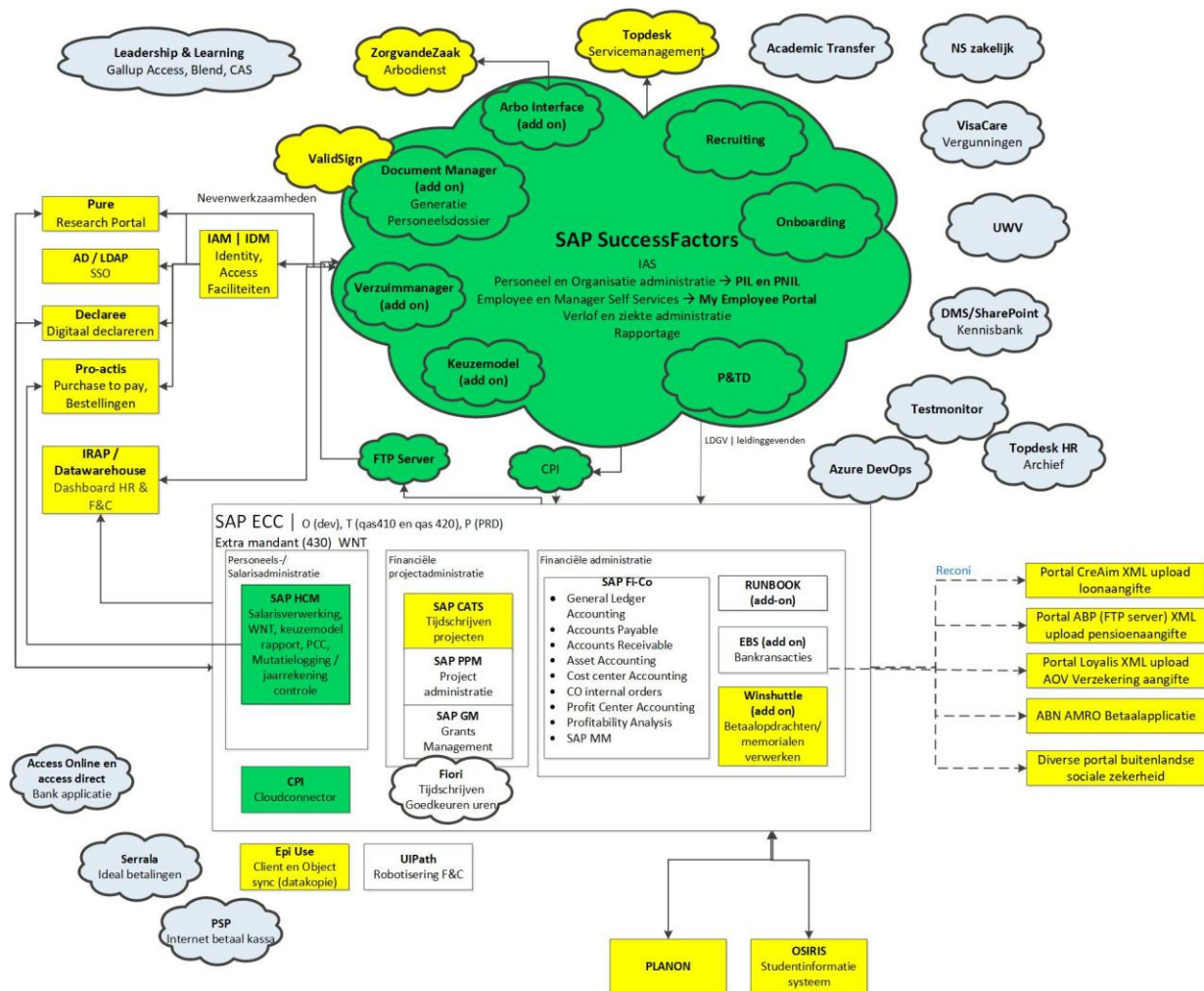
3.1 Algemeen beeld

Het huidige applicatielandschap voor het HR-domein is functioneel ingericht rondom de domeinen:

- Personeel en Organisatie administratie
- Payroll
- Self Service
- Talent Management, waaronder Recruiting, On | Offboarding, Performance en Development
- Reporting & data
- Ondersteunende (enabling) technologie

Hiervoor gebruikt TiU SAP SuccessFactors, met uitzondering van Payroll (SAP ECC). Daarnaast is SAP SuccessFactors en SAP ECC de bron voor tal van integraties binnen het brede applicatielandschap van Tilburg University. De belangrijkste integraties betreffen Identity & Access Management, Managementinformatie (Power BI) en SAP ECC.

Het huidige HR IT-landschap ziet er als volgt uit, waarbij de in groen weergegeven onderdelen direct onderdeel uitmaken van de scope van de marktverkenning voor HR en de gele onderdelen de integraties en afhankelijkheden in de keten weergegeven:



3.2 Human Resource Management

In het huidige applicatielandschap is er sprake van een hybride SAP-situatie, waarbij bovengenoemde domeinen met uitzondering van de Payroll worden ondersteund met SAP SuccessFactors en de payroll-relevante data worden gerepliceerd naar SAP HCM/Payroll voor uitvoering van de salarisverwerking in overeenstemming met voor de universiteit geldende CAO en wet- en regelgeving.

Hieronder volgt een overzicht van de HR-processen die vanuit het huidige applicatielandschap ondersteund worden:

- Personeelsadministratie (hire to retire) van personeel in loondienst (PIL) en Personen niet in loondienst (PNIL).
 - Het betreft basisprocessen, zoals indiensttreding, uitdiensttreding en wijzigingen op het dienstverband, herindiensttreding, personele mutaties, verlof (wettelijk, bovenwettelijk, compensatie, vitaliteitspact en spaarverlof), kwalificaties en verzuim.
 - Integratie met SAP ECC (salarisverwerking, financiële en projectenadministratie), Topdesk (servicemanagement), Identity Access Management Systeem van Tilburg University, Pure (publicatie nevenwerkzaamheden) en IRAP (PowerBI).
- Organisatieadministratie.
 - Het betreft de basisprocessen inzake organisatie inrichting en wijzigingen, formatie- en autorisatiebeheer.
 - Kostenplaatsen en kostenverdeling.
 - Weergave van Organogram (formatieplaatsen en personen).
- Salarisverwerking.
 - Het betreft salaris- en vergoedingenadministratie, Payroll berekeningen en uitvoering van de maandelijkse salarisrun conform de CAO Nederlandse Universiteiten
 - Genereren van loonstroken, jaaropgaven, betaalbestanden, loonstaten en salarisjournaalpost.
 - Continue payroll simulatie, validatie en foutenanalyse.
 - Ondersteuning van de loonaangifte, pensioenaangifte, aanvullende arbeidsongeschiktheid verzekeringen en functionaliteit ter rapportering WKR en WNT.
- Employee Self Services
 - Het betreft processen als wijzigen persoonsgegevens, registratie van verlof, ziek en hersteld melden, raadplegen loonstrook/jaaropgave, registratie/wijziging nevenwerkzaamheden, aanvraag hybride werken en woon-werkverkeer en aanvragen specifieke en bijzondere verlofvormen.
- Management Self Services
 - Het betreft het raadplegen van persoons- en teamgegevens en goedkeuren workflows (groeimodel naar initiëren personele mutaties)
- Document Management
 - Het betreft processen rondom het genereren van documenten (inclusief bulk) en het geautomatiseerd opslaan en raadplegen van documenten via een autorisatiestructuur (personeelsdossier).
 - Integratie met digitale ondertekening van documenten (ValidSign).
 - Retentiemanagement (geautomatiseerde bewaartermijnen en verwijdering).
- Verzuimmanagement
 - Het betreft processen rondom verzuimbegeleiding conform Wet Verbetering Poortwachter en WIA/Ziek uit dienst
 - Integratie van data met de Arbodienst (Zorg van de Zaak) en uitwisseling en opslag documenten in het verzuim en personeelsdossier op basis van SIVI verzuimstandaard
- Flexible Benefits Management (Cafetariamodel / Keuzemodel)

- Het betreft het aanvragen, goedkeuren en verwerken van aanvragen in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden inclusief de budgetberekening en toekenning
- Werving en Selectie
 - Het betreft de afhandeling van interne en externe vacatures van publicatie, sollicitatie, selectie en job offer en W&S zonder publicatie van een vacature (ATS)
 - Ondersteuning van een job alert en attendering van anderen.
 - Integratie met organisatiemanagement, onboarding en personeelsadministratie.
- On | Offboarding
 - Het betreft HR-processen ter ondersteuning van de introductie en afscheid nemen van nieuwe PIL en PNIL, administratieve onboarding (data en document collectie) en facilitering van on | offboarding in de keten.
 - Integratie met organisatiemanagement, werving en selectie, personeelsadministratie
 - Retour-interface met Identity & Access Management (username, Tilburg University emailadres, ANR)
- Performance management
 - Het betreft de ondersteuning van het jaarlijkse Performance & Talent Development (P&TD) proces
 - Continu feedback vragen en geven, zowel in het jaarlijkse (P&TD) proces als continu
 - Performance – Potential Matrix (9-grid)
 - Exit-vragenlijst en rapportage
- Rapportages
 - Het betreft basis operationele en periodieke rapportages op HR en Payroll data, zoals verlof, verzuim, nevenwerkzaamheden, mutatielogging, monitoring van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) en prognostisering van de WNT-loonkosten (Wet Normering Topinkomens)
 - Integratie met datawarehouse/ Power BI (IRAP)

Het bron/kernsysteem voor alle genoemde processen is op dit moment SAP SuccessFactors (SAP SF), waarbij de salarisverwerking (Payroll) ondersteund en uitgevoerd wordt in SAP HCM/ECC (hybride model).

Voor lokale en bedrijfsspecifieke functionaliteit worden add-ons op SAP SF gebruikt waarbij informatie/data in de bron blijft, te weten:

- Verzuimmanager
- Arbo-interface
- Keuzemodel arbeidsvoorwaarden
- Document Manager (document generatie en digitaal personeelsdossier)

De add-on voor Document Manager is geïntegreerd met ValidSign voor digitale ondertekening van HR-overeenkomsten en automatisch opslag in het personeelsdossier.

Het HR-systeem is de bron voor het Identity & Access Management Systeem van Tilburg University voor PIL en PNIL en voor tal van managementinformatie dashboards in PowerBI.

Gewenste functionaliteiten en toekomstige ontwikkelingen op de roadmap voor HR zijn:

- Payroll migratie naar de cloud en vervanging van Cloud Platform Integratie (CPI) tussen SAP SF en SAP HCM
- Adres validatie/ postcode check
- Formatie planning en control
- Declaratie van door personeel (en PNIL) voorgeschoten onkosten

- Verwerking van oproepuren, overwerk en onregelmatige diensten
- Contingent workforce
- Learning Management Systeem voor Personeel
- AI

3.3 Reporting & Data

Binnen Tilburg University wordt gebruik gemaakt van Power BI voor dashboards en data-analyses, voor HR voornamelijk gebaseerd op gegevens uit SAP SuccessFactors. Voor het ontsluiten van HR-gegevens wordt binnen de organisatie gebruik gemaakt van een datawarehouse. Dit datawarehouse is opgebouwd met Microsofttechnologie (MS Fabric). De gegevens uit de bronsystemen worden aangeleverd via systeem API's en verlopen daarbij via het eigen integratieplatform Tilburg Integration Platform (TIP) op basis van Microsoft technologie.

3.4 Enabling Technology (integratie & ondersteuning)

Het landschap wordt ondersteund door diverse technische voorzieningen, waaronder:

- SAP CPI (integratie)
- SAP FTP-server
- Specifieke HR-interfaces (o.a. Arbo en ValidSign)
- SURF conext (SSO/MFA)
- Tilburg Integration Platform (TIP)
- IAM/ IDM (identity management)
- DMS/ SharePoint
- Azure DevOps
- UiPath (RPA)
- Topdesk
- Epi Use
- Testmonitor

4 Gewenste situatie

4.1 Principes Tilburg University

Tilburg University hanteert onderstaande leidende principes, die het kader vormen bij het ontwerp van het toekomstig applicatielandschap en daarmee ook voor de toekomstige oplossing voor de functionele domeinen die in scope zijn.



In deze paragraaf worden de leidende principes van Tilburg University kort toegelicht.

4.1.1 Strategische & sturende principes

De organisatie stuurt op aantoonbare waardecreatie, wendbaarheid en een toekomstbestendige digitale basis. Data wordt beschouwd als strategisch asset en actief ingezet ter ondersteuning van besluitvorming. Oplossingen moeten duurzaam, herbruikbaar en veilig zijn en bijdragen aan de verdere digitalisering en datagedreven ontwikkeling van de organisatie.

4.1.2 Organisatie- & governanceprincipes

Eigenaarschap van data, processen en applicaties is expliciet belegd binnen de organisatie. Architectuurprincipes zijn organisatiebreed bindend. Verantwoordelijkheden liggen in de lijn, met integrale sturing en beheerst verandermanagement. Continuïteit, compliance en interne regie blijven gewaarborgd, ook bij inzet van externe partijen.

4.1.3 Proces- & waardestroomprincipes

Processen worden end-to-end ingericht en gericht op maximale waardetoevoeging. Vereenvoudiging, standaardisatie en ketengericht werken zijn uitgangspunt. De gebruiker staat centraal in het ontwerp. Selfservice wordt toegepast waar passend. "First time right" en continue verbetering vormen vaste onderdelen van de werkwijze.

4.1.4 Informatie- & dataprincipes

Er wordt gewerkt vanuit één bron van waarheid (Single Source of Truth), met vastlegging van data bij de bron. Datakwaliteit, eenduidige definities en consistente informatievoorziening zijn randvoorwaardelijk.

Operationele en analytische omgevingen worden gescheiden. Data-analyse ondersteunt interne beheersing en strategische besluitvorming.

4.1.5 Applicatie- & platformprincipes

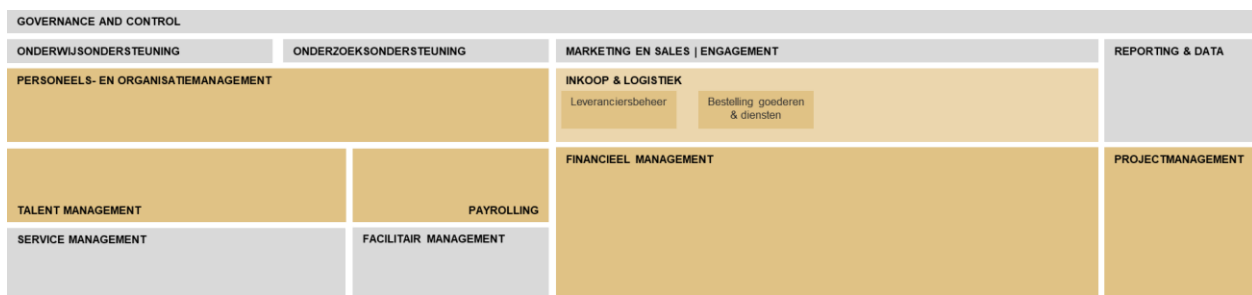
Standaardoplossingen zijn het uitgangspunt. Hergebruik gaat vóór kopen, kopen vóór bouwen. Applicaties worden modulair en losgekoppeld ingericht en geïntegreerd via gestandaardiseerde oplossingen. Het landschap moet beheersbaar en schaalbaar blijven, met cloud als uitgangspunt. Gebruiksvriendelijkheid en rolgebaseerde autorisatie zijn expliciete ontwerpcriteria.

4.1.6 Technologie- & non-functionele principes

Security, privacy en compliance zijn by design geborgd. Continuïteit, beschikbaarheid en betrouwbaarheid zijn basisvoorwaarden. Oplossingen moeten schaalbaar, performant en lifecycle-beheersbaar zijn. Observability (transparantie en meetbaarheid van systemen en ketens) is een belangrijk uitgangspunt.

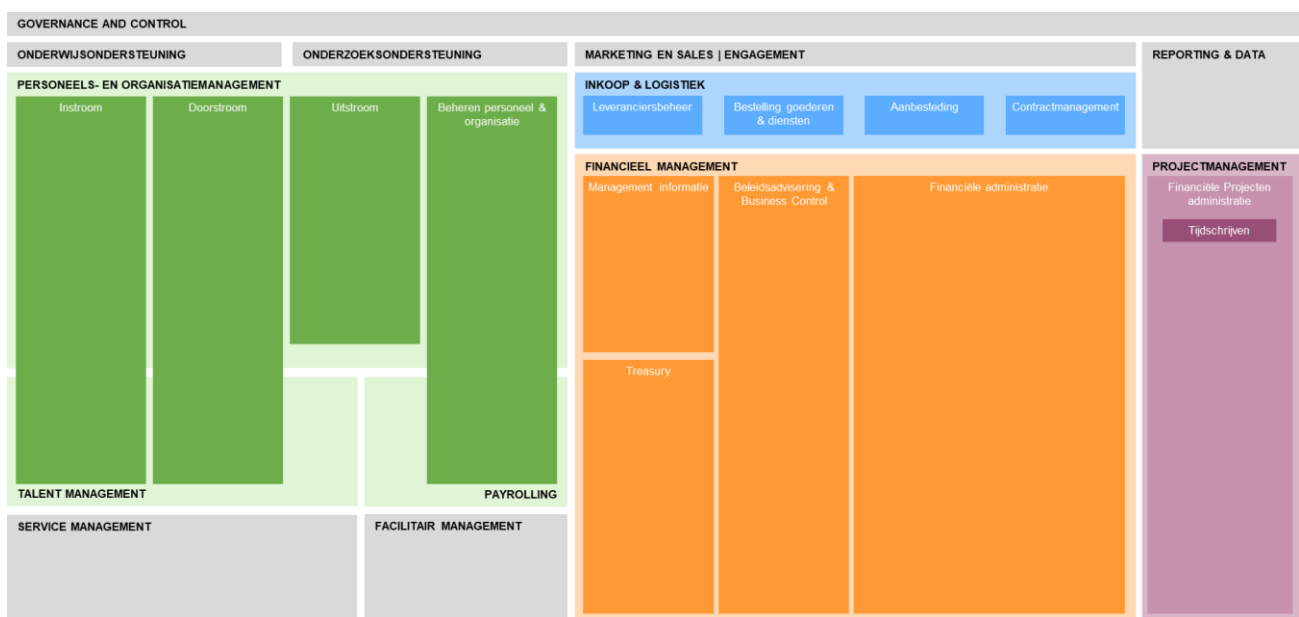
4.2 IT-doellandschap

Tilburg University is voornemens een nieuw IT-doellandschap te realiseren voor de geautomatiseerde ondersteuning van een aantal functionele domeinen binnen bedrijfsvoering, namelijk personeels- en organisatiemanagement, operationele inkoop (leveranciersbeheer en bestellen), financieel management en projectmanagement (zie 4.2.1 voor meer toelichting).



4.2.1 Relevante functionele domeinen voor bedrijfsvoering

Binnen de functionele domeinen dienen de volgende hoofdprocessen te worden ondersteund:



Een korte toelichting op de domeinen en de onderliggende processen:

- Human Resource Management: dit betreft het totaal aan personeel- en organisatiemanagement, payroll en talentmanagementprocessen
- Inkoop & Logistiek: dit betreft leveranciersbeheer, bestelling en betalen, aanbesteden en contractmanagement
- Financieel management: dit betreft de financiële administratie, de boekhouding, incl. consolidatie, control, treasury en planning en analyse (FP&A)
- Projectmanagement: dit betreft budgettering, forecasting en control voor 2^e geldstroom onderzoeksprojecten

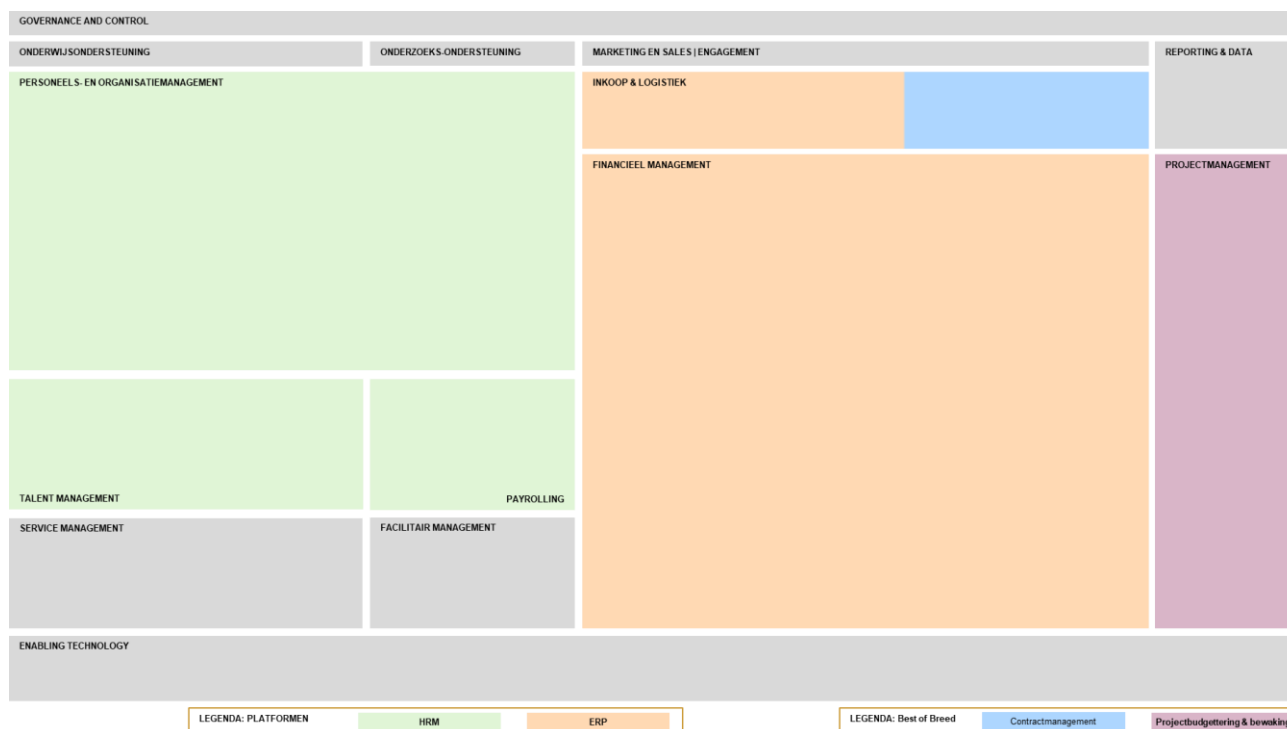
4.2.2 Applicatielandschap, demarcatie, noodzakelijke koppelingen, interfaces, output, etc.

Met de principes, zie 4.1, als richtinggevend kader is het ontwerp van het doellandschap vastgesteld. Hierbij is gekozen voor een platformstrategie: de te ondersteunen bedrijfsactiviteiten, geclusterd op basis van logische demarcaties, worden ondersteund door een standaard platform uit de markt. Een platform is een in-suite geïntegreerde set aan standaard “out-of-the-box” oplossingen (applicaties, tools, processen en best-practices) uit de markt, dat een brede functionele scope afdekt. Dit leidt tot een beperkt en beheersbaar applicatielandschap.

Belangrijke uitgangspunten bij een platformstrategie zijn:

- Een platformstrategie houdt in dat bedrijfsactiviteiten, samengebracht middels logische demarcatie (zoals in dit geval voor het HR-domein), worden ondersteund door een standaard platform uit de markt. Bedrijfsprocessen en -werkwijzen worden hierop aangepast.
- Binnen een platformstrategie is geen sprake van het gebruik van meerdere oplossingen naast elkaar met overlappende functionaliteiten;
- Een platform is een geïntegreerde (in-suite) set aan standaard “out-of-the-box” oplossingen (applicaties, tools, processen en best-practices) uit de markt, die een brede functionele scope afdekt.

Het IT-doellandschap voor Bedrijfsvoering met betrekking tot de domeinen in scope is als volgt opgebouwd:



- Een HR-suite, die Talent management, Core en Payroll ondersteunt
- Een ERP-suite die Finance en Operationele inkoop ondersteunt
- Optioneel: ondersteund vanuit het HR en/of het ERP-platform (alternatief: een Best of Breed oplossing)
 - (een App voor) het indienen van declaraties door Personeel in Loondienst (PIL) en Personeel Niet In Loondienst (PNIL)
 - Tooling voor planning en forecasting universiteit breed op basis van specifieke kengetallen (FTE-ontwikkeling, studentenaantallen, 2^e en 3^e geldstroom, etc.)
- Een aantal Best of Breed oplossingen:
 - Een projectmanagement oplossing voor het budgetteren en forecasten van 2^e geldstroom onderzoeksprojecten, inclusief tijdschrijven
 - Een contractmanagement oplossing

4.2.3 Non-functionals

Naast functionele geschiktheid dienen aangeboden oplossingen te voldoen aan relevante niet-functionele eisen. De aanbestedende dienst beoogt de verwerving van een standaard platform/suite die niet alleen aansluit op de beoogde processen, maar tevens aantoonbaar voldoet aan eisen ten aanzien van continuïteit, beschikbaarheid, performance, informatiebeveiliging, privacy, compliance, integreerbaarheid, datakwaliteit, auditability, schaalbaarheid, gebruiksvriendelijkheid, beheerbaarheid en toekomstvastheid.

Tilburg University acht het in het bijzonder van belang dat de oplossing beschikt over een volwassen en aantoonbaar werkend service- en supportmodel, met heldere afspraken over dienstverlening, beschikbaarheid, incidentafhandeling, wijzigingen, escalaties, rapportage en risicobeheersing. Ook dient de oplossing te voldoen aan gangbare eisen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy, waaronder passende organisatorische en technische maatregelen, logging en monitoring, versleuteling,

autorisatiebeheer, datalekprocedures en ondersteuning van relevante wet- en regelgeving. De oplossing dient bovendien te beschikken over voldoende integratie- en API-capaciteiten, zodat gegevens en gebeurtenissen veilig, gecontroleerd en toekomstvast kunnen worden uitgewisseld met omliggende systemen en voorzieningen.

4.2.3.1 Non-functionals en HR

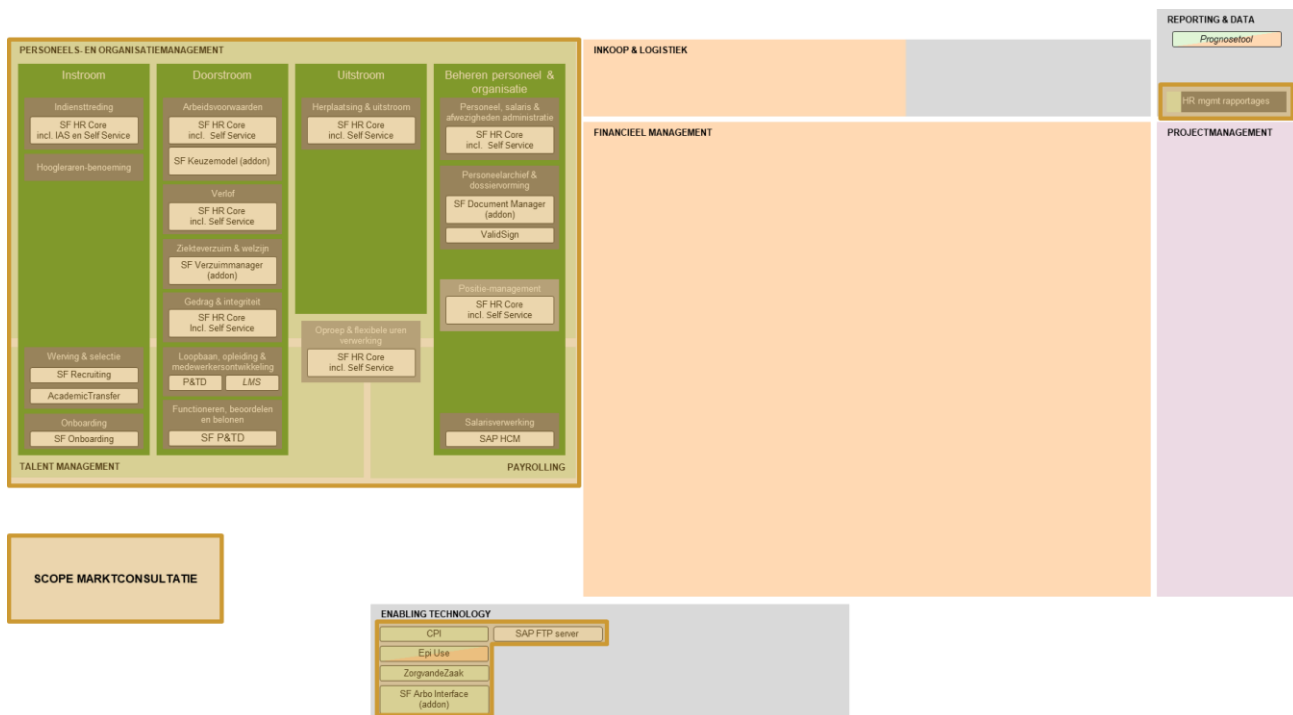
Voor het aan te schaffen HR-platform ligt de nadruk binnen de niet-functionele eisen in het bijzonder op de bescherming en beheerste verwerking van persoonsgegevens, arbeidsrelatiegegevens, organisatiegegevens en salarisgegevens.

De oplossing dient passende ondersteuning te bieden voor privacy by design, autorisatiebeheer, functiescheiding, logging, audit trails en naleving van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder wijzigingen daarin gedurende de contractperiode. Eveneens is van belang dat de oplossing goed integreerbaar is met omliggende systemen, waaronder identity-voorzieningen en relevante gegevensuitwisselingen binnen het HR-domein. Daarbij wordt verwacht dat de oplossing beschikt over een beheerst release- en wijzigingsmodel, zodat continuïteit van kritische HR- en payrollprocessen niet in het gedrang komt.

Voorts dient de oplossing de opdrachtgever in staat te stellen om gegevens over de gehele levenscyclus op beheerste wijze te registreren, te raadplegen, te corrigeren, te bewaren, te archiveren, te anonimiseren of te verwijderen, en deze bij afloop van de overeenkomst volledig, controleerbaar en in bruikbare vorm over te dragen. Ook gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid worden van belang geacht, mede gelet op de diversiteit aan gebruikersgroepen binnen het HR-domein.

4.3 Scope voor de marktorientatie

Deze marktconsultatie betreft de geautomatiseerde ondersteuning voor het HR-domein. Onderstaande figuur toont de huidige applicaties, geplot op de doelarchitectuur, inclusief de 'enabling tech' in relatie tot de scope van de marktconsultatie.



5 Procedure marktconsultatie

5.1 Vorm Marktconsultatie

Ten behoeve van de marktconsultatie heeft Tilburg University een schriftelijke vragenlijst opgesteld (zie hoofdstuk 6). Met deze vragenlijst beoogt Tilburg University inzicht te verkrijgen in de mate waarin marktpartijen kunnen aansluiten bij de voorgenomen behoefte ten aanzien van een HR-platform, alsmede in de beschikbare oplossingsrichtingen, implementatieaanpakken en commerciële modellen.

Geïnteresseerde marktpartijen worden verzocht de vragenlijst schriftelijk te beantwoorden binnen de in dit document gestelde termijn.

Op basis van de ontvangen schriftelijke reacties zal Tilburg University een aantal marktpartijen uitnodigen voor een nadere toelichting en verdieping op de aangeleverde informatie en/of een demonstratie van de voorgestelde oplossing. De mondelinge toelichting vindt uitsluitend plaats met het oog op het verkrijgen van aanvullende informatie en een beter begrip van de mogelijke oplossingsrichtingen. Een uitnodiging tot een mondelinge toelichting houdt geen beoordeling, rangorde of (voorlopige) voorkeur in en kan op geen enkele wijze worden opgevat als een vooruitlopen op of beïnvloeding van een eventuele aanbestedingsprocedure.

De mondelinge toelichting en gerichte demonstratie (demo) van de voorgestelde oplossing vindt plaats op locatie bij Tilburg University. Tijdens deze gesprekken wordt nader ingegaan op de beantwoording van de vragenlijst, de functionele en technische mogelijkheden van de oplossing, de implementatieaanpak en de bijbehorende randvoorwaarden. Het is ook mogelijk dat Tilburg University, op basis van uw beantwoording, bepaalde onderdelen wil zien in uw oplossing middels een demonstratie.

Deelname aan deze marktconsultatie kwalificeert niet als betrokkenheid bij de voorbereiding van een eventuele, op deze marktconsultatie volgende aanbestedingsprocedure en leidt derhalve niet tot uitsluiting van deelname aan de aanbestedingsprocedure op grond van artikel 2.51 Aw 2012.

Aan deelname aan de marktconsultatie, noch aan een eventuele selectie voor een gesprek en demonstratie, kunnen geen rechten worden ontleend. Deelname verplicht Tilburg University niet tot het starten van een aanbestedingsprocedure. Indien wordt overgegaan tot een aanbesteding, staat deze open voor alle geïnteresseerde marktpartijen, ongeacht deelname aan deze marktconsultatie.

5.2 Verslaglegging marktconsultatie

Bij de publicatie van de voorgenomen aanbesteding zal informatie worden verstrekt over de algemene inzichten die tijdens de marktconsultatie zijn opgedaan en hoe de inzichten zijn verwerkt in de aanbesteding. Daarbij zal geen vertrouwelijke of tot individuele marktpartijen herleidbare informatie openbaar worden gemaakt.

5.3 Aanmelding deelname Marktconsultatie

Indien u wilt deelnemen aan deze marktconsultatie, kunt u de vragen uit hoofdstuk 6 van dit document beantwoorden en indienen voor de genoemde datum van 8 mei 2026 17:00.

5.4 Format voor beantwoording

U mag de vragen in een eigen format beantwoorden.

5.5 Vergoeding deelname Marktconsultatie

Marktpartijen komen niet in aanmerking voor een vergoeding voor deelname aan deze marktconsultatie.

5.6 Planning Marktconsultatie

Actie	Datum
Publiceren document t.b.v. Marktconsultatie	13 april 2026
Uiterlijke datum en tijd voor het stellen van vragen door de markt over de marktconsultatie	21 april 2026 16:00 uur
Uiterlijke datum voor het publiceren van antwoorden op de gestelde vragen door Tilburg University	24 april 2026
Uiterlijke datum en tijd voor het insturen van de schriftelijke beantwoording op de marktconsultatie door de markt	8 mei 2026: 17:00 uur
Uiterlijke datum voor het uitnodigen van marktpartijen voor toelichtende gesprekken door Tilburg University	13 mei 2026
Periode voor het voeren van toelichtende gesprekken*	18, 19, 21, 22, 26, 28, 29 mei

**U kunt een voorkeursdag(deel) (of meerdere) aangeven in de bijgevoegde excel. We proberen hier rekening mee te houden*

5.7 Communicatie

Communicatie omtrent deze marktsconsultatie verloopt via TenderNed.

Contactpersoon:

Sanne Dayi-Linders Inkoopadviseur Telefoon: +31 (0) 13 - 466 3608 e-mail: via de berichtenmodule van TenderNed

6 Marktconsultatie vragen

Met uw beantwoording van (een deel van) onderstaande vragen krijgen wij meer inzicht in de beschikbare marktmogelijkheden.

6.1 Functionele scope

1. Kan het platform op basis waarvan u reageert op deze marktconsultatie alle processen en functionaliteiten (paragraaf 3.2) en Specifieke onderdelen (paragraaf 6.2) standaard binnen het platform ondersteunen?
2. Kan het platform de toekomstige roadmap (paragraaf 3.2.) standaard binnen het platform ondersteunen?
3. Voorziet uw platform in een standaard scenario voor de afhandeling van onkostendeclaraties, zowel door eigen personeel als door derden, inclusief de opgaaf betalingen aan derden aan de belastingdienst?
4. Welke mogelijkheden biedt uw platform op het gebied van kunstmatige intelligente om ondersteuning te bieden bij het uitvoeren van operationele processen? Licht dit toe aan de hand van uw visie en roadmap op toepassing van AI binnen uw platform.

6.2 Specifieke onderdelen binnen de scope

5. Tilburg University verwerkt naast personeel in loondienst (PIL) ook personen niet in loondienst (PNIL) in het HR-platform voor verschillende doelen.
 - a. Is het mogelijk om binnen uw platform ook PNIL te verwerken?
 - b. Wat is daarvan de eventuele impact waar Tilburg University rekening mee moet houden?
6. Tilburg kent zeer veel PIL en PNIL die herindienstreden (1/3 van de populatie). Heeft u functionaliteit om de herindienstreding van personen ook in de keten (Identity & Access Management) te ondersteunen?
7. In hoeverre ondersteunt uw platform meervoudige dienstverbanden?
8. Ondersteunt uw platform standaard het registreren en goedkeuren van nevenwerkzaamheden via workflow?
9. Hoe ondersteunt uw platform de salariskostenverdeling/toewijzing aan meerdere verschillende kostenplaatsen en projectcodes en wat zijn de mogelijkheden om deze te koppelen met het financiële systeem?
10. Hoe ondersteunt uw platform de gehele document levenscyclus (genereren, digitaal ondertekenen, opslaan in personeelsdossier en toepassen automatische retentie)?
11. Faciliteert uw platform de end-to-end data- en documentcollectie van positie/formatie via Recruiting en Onboarding naar HR core en Payroll?
12. Hoe ondersteunt uw platform het genereren, rechtsgeldig digitaal ondertekenen, opslag en archivering/verwijdering van bv. Arbeidsovereenkomsten?

6.3 Algemene vragen platform

13. Is uw platform een bewezen oplossing binnen de Nederlandse Universiteiten en kunt u aantoonbaar referenties overleggen van inrichting en uitvoering van een Nederlandse Payroll conform CAO Nederlandse Universiteiten?
14. Wordt het platform als Cloud/ SAAS aangeboden? Welke varianten worden daarin ondersteund (bv. private vs public cloud) en wanneer zou Tilburg University voor de ene dan wel de andere variant moeten kiezen?
15. In hoeverre ondersteunt uw platform een gebruiksvriendelijke en eenduidige user experience en is er sprake van 1 HR portaal (one system of engagement)?
16. Ondersteunt het platform het flexibel configureren van velden, formulieren, workflows en rollen, zonder maatwerk en impact op releases?

17. Wat zijn de mogelijkheden in het platform voor het flexibel toevoegen van niet standaard rollen in een HR-systeem als assessoren en beoordelingsautoriteiten, coordinatoren bedrijfsvoering, secretariaten, internal auditors etc.
18. In hoeverre ondersteunt het platform een volledige, tijdige, juiste en accurate invoer bij de bron (first time right en datakwaliteit) en minimale maar effectieve controles?
19. Welke mogelijkheden biedt het platform ten aanzien van matrixrelaties, delegatie en proxy (on behalf of)?
20. Welke talen ondersteunt uw platform standaard?
21. Welke mogelijkheden biedt u platform ten aanzien van flexibele en modulaire schaalbaarheid en uitbreidbaarheid?

6.4 Integratie

22. Hoe ondersteunt uw platform integratie en hergebruik van autorisaties, data en documenten binnen de suite en tussen de verschillende modules in het platform?
23. Hoe ondersteunt uw platform de gegevenslevering aan de Belastingdienst (loonaangifte), APG (pensioenaangifte) en Loyalis (arbeidsongeschiktheidsverzekering)?
24. Met welke financiële/Inkoop platformen en systemen heeft u een integratie gerealiseerd? Wat waren daarin minimale vereisten aan de integratietechnologie?
25. Met welke Projectadministratie en tijdschrijf oplossingen heeft u een integratie gerealiseerd? Wat waren daarin minimale vereisten aan de integratietechnologie?
26. Met welke Identity & Access Management oplossingen heeft u een tweeweg integratie gerealiseerd? Wat waren daarin de minimale vereisten aan de integratietechnologie?
27. Kunt u integreren met ValidSign in de processen rondom Documentgeneratie en opslag (personeelsdossier)?
28. Kunt u integreren met Zorg van de Zaak voor de uitwisseling van data en documenten conform SIVI verzuimstandaard?
29. Kunt u integreren met Topdesk als servicemanagementsysteem?
30. Kunt u integreren met Pure (wetenschappelijke profielpagina) voor geautomatiseerde publicatie van nevenwerkzaamheden die worden vastgelegd in uw oplossing?

6.5 Compliance & Audit

31. Hoe ondersteunt uw platform de audittrail, toepassing van het 4-ogen principe (functiescheiding mutatie | goedkeuring) en traceerbaarheid van (ongeautoriseerde) payroll-relevante mutaties?
33. Levert het systeem hier standaardrapportage ten aanzien van mutatie- en autorisatielogging?
34. Hoe ondersteunt uw platform de uitvoering, controle en vastlegging van kritische onderdelen in het salarisverwerkingsproces zoals, data consistentiechecks, het uitvoeren van de maandelijkse payroll run, de aanleg van betaalbestanden, de loonjournaalpost, de loonaangifte en de pensioenaangifte, waardoor traceerbaar is dat de salarisverwerking juist en volledig heeft plaatsgevonden?

6.6 Privacy & Security by design

35. Is uw platform aangesloten bij SURFconext voor toegang en authenticatie via Single Sign On en Multi-Factor Authenticatie?
36. In hoeverre ondersteunt uw platform de borging van integriteit en vertrouwelijkheid van data en informatie? Blijft de data en informatie bij verwerking in de bron en wordt deze bijvoorbeeld - al dan niet tijdelijk - buiten het platform opgeslagen?
37. Welke mogelijkheden biedt uw platform voor het uniform inrichten, hergebruiken, monitoren en beheren van op rol gebaseerde toegang en rechten binnen het gehele platform?
38. Welke mogelijkheden biedt uw platform ten aanzien van het toepassen van bewaartermijnen, archivering en verwijdering van data en documenten (retentiemanagement)?

39. Valt uw datacenter onder de Europese Wetgeving en wordt de data uitsluitend binnen de EU opgeslagen?

6.7 Beheer en Support

40. Kent uw platform een Ontwikkel, Test/Acceptatie en Productie omgeving (OTAP)?
41. Hoe worden wijzigingen van een ontwikkel, naar een test en vervolgens productieomgeving gecontroleerd doorgezet en hoe helpt het systeem inzichtelijk maken dat alle wijzigingen op alle omgevingen identiek zijn doorgevoerd?
42. Welke beheer/admin mogelijkheden ondersteunt uw platform die door Tilburg University zelf kunnen worden uitgevoerd?
43. Geef inzicht in hoe het releasemanagement en supportmodel van uw platform er uit ziet?
44. Beschikt het platform over een kennisbank met actuele documentatie en hulpartikelen?
45. Welke standaarden hanteert u met betrekking tot Service Level Agreements en welke criteria liggen ten grondslag aan de prioriteitsbepaling van de afhandeling en reactiesnelheid op vragen, tickets en issues?

6.8 Kosten

46. Ten behoeve van het maken van een juiste en zo nauwkeurig mogelijke kostenraming wenst Tilburg University inzicht te krijgen in de kostenstructuur die gebruikelijk is in de markt voor het maken van een goede raming en onderlinge kostenvergelijking van de markt. Kunt u in het kader daarvan:
- a. Een indicatieve kosteninschatting geven voor het in dit document gevraagde platform en scope, en dit waar mogelijk splitsen in jaarlijkse kosten (licenties, rekening houdend met type users, support en hosting) en eenmalige implementatie- en migratie kosten?
 - b. Aangeven met welke jaarlijkse/periodieke kosten Tilburg University rekening moet houden in relatie tot updates, patches, releases, beheer en onderhoud?
 - c. Inzicht geven in de door u toegepaste licentiestructuur en welke aspecten onderdeel zijn van een licentie, zoals users, support en hosting?
 - d. Toelichten in hoeverre u verschillende tarieven voor verschillende usergroepen zoals personeel in loondienst (PIL) en personen niet in loondienst (PNIL)?
 - e. Welke aannames doet u bij het invullen van een prijzenblad bij een mogelijke aanbesteding?

6.9 Doorlooptijd en implementatie

47. Wat is vanuit uw expertise de minimaal benodigde implementatietijd vanaf definitieve gunning tot livegang van alle genoemde functionaliteiten in scope? Waarvan is succes afhankelijk en welke verwachtingen heeft u van Tilburg University in deze?
48. Wat is de door u voorgestelde implementatiestrategie en aanpak?

6.10 Afsluitend

49. Tilburg University zal de ARBIT-2022 toepassen als onderlegger van de overeenkomst. Heeft u zwaarwegende aandachtspunten ten aanzien van toepassing van de ARBIT? Zo ja, welke en waarom?
50. Wilt u zelf nog iets meegeven aan Tilburg University?