

Nota van inlichtingen marktconsultatie Human Resources Systeem

Nee	Vraag	Antwoord
1	In paragraaf 4.2.2 hanteert Tilburg University een platformstrategie waarbij één suite Core HR, Payroll én Talent Management dekt. De markt voor gespecialiseerde ATS-oplossingen is echter aantoonbaar innovatiever en functioneel rijker dan de ATS-modules van grote HR-suites. Vraag: Overweegt Tilburg University om het Talent Management-domein (met name Werving & Selectie, Onboarding en Performance) als afzonderlijk perceel uit te vragen, zodat ook best-of-breed aanbieders kunnen meedingen? Zo nee, hoe borgt u dat de selectiecriteria recht doen aan de functionele diepgang van specialistische oplossingen?	Zoals in paragraaf 4.2.2. staat zoekt Tilburg University (TiU) een HR platform voor HR, Payroll en Talent.
2	Tilburg University hanteert het principe 'hergebruik gaat vóór kopen, kopen vóór bouwen' en streeft naar een modulair, losgekoppeld applicatielandschap (paragraaf 4.1.5). Vraag: Is Tilburg University bereid om te overwegen dat een best-of-breed ATS/Onboarding-oplossing die via standaard API's integreert met de gekozen Core HR/Payroll-suite, voldoet aan deze architectuurprincipes en daarmee gelijkwaardig is aan een volledig geïntegreerde suite? Zo nee, welke technische of organisatorische argumenten liggen hieraan ten grondslag?	De formulering onder 4.1.5. moet worden gelezen als dat het HR platform 1 module is. Zie ook paragraaf 4.3.
3	De markt voor AI-toepassingen in Werving & Selectie (matching, screeningautomatisering, candidate experience) ontwikkelt zich sneller in gespecialiseerde ATS-platforms dan in generieke HR-suites. Vraag: Hoe weegt Tilburg University innovatiesnelheid en AI-roadmap specifiek voor het recruitmentdomein mee in de afweging tussen een geïntegreerde suite en een best-of-breed aanpak?	Innovatiesnelheid en AI-roadmap voor het recruitmentdomein wordt niet specifiek meegewogen.
4	De inschrijver opereert in deze marktconsultatie als technologie-agnostisch adviseur en implementatiepartner, en niet als leverancier van een HR-platform. Kunt u aangeven welk type input u van een dergelijke partij het meest waardevol acht binnen deze marktconsultatie (bijv. reflecties op keuzes, implementatierisico's, governance, lessons learned)?	Het doel van de marktconsultatie is om inzicht te krijgen in de verschillen tussen de platformen. Het is toegestaan om te adviseren over ervaren verschillen tussen deze platformen.
5	Is het voor Tilburg University acceptabel dat de inschrijver de vragen beantwoordt vanuit een adviserend perspectief, waarbij gebruik wordt gemaakt van ervaringen met meerdere HCM-platformen (bijv. SAP SuccessFactors, Workday, Oracle), zonder zich te positioneren achter één specifieke oplossing?	Nee, het doel van de marktconsultatie is om inzicht te krijgen in de verschillen tussen de platformen. Het is toegestaan om te adviseren over ervaren verschillen tussen deze platformen.
6	Zijn er specifieke onderdelen van de vragenlijst (hoofdstuk 6) waar Tilburg University juist niet-leveranciersinput (bijv. over haalbaarheid, verandercapaciteit, implementatie-impact of governance) van grote meerwaarde acht?	We zoeken in de marktconsultatie specifiek naar de antwoorden op de gestelde vragen in Hoofdstuk 6.
7	Hoe maakt Tilburg University onderscheid tussen demonstraties van platformen enerzijds, en presentaties die zich primair richten op implementatiestrategie, risicobeheersing en lessen uit de praktijk anderzijds?	In de demonstraties dient de focus te liggen op functionaliteit van het platform.
8	Welke strategische beslissingen wil Tilburg University met deze marktconsultatie expliciet valideren (bijvoorbeeld suite versus best-of-breed, positionering van payroll, HR-servicemodel, governance-model)?	De strategische uitgangspunten zijn bepaald. Mogelijk dat de marktconsultatie inzichten levert om uitgangspunten te herzien.
9	Welke drie belangrijkste inzichten hoopt Tilburg University aan het einde van deze marktconsultatie te hebben verkregen om de vervolgstap richting een aanbesteding (RFP) met vertrouwen vorm te geven?	Bullits 1, 2 en 5 in paragraaf 1.2.
10	Wanneer zou Tilburg University deze marktconsultatie als "geslaagd" beschouwen?	Zie paragraaf 1.2.
11	Welke functionele beperkingen of knelpunten ervaart Tilburg University momenteel binnen SAP SuccessFactors bij de ondersteuning van het HR-domein (bijv. complexiteit PNIL, payroll, onboarding, personeelsadministratie)? Welke modules worden nog niet optimaal benut en welke barrières ervaren jullie binnen die modules?	Er worden op dit moment geen onoverkomelijke functionele beperkingen of knelpunten signaleerd.
12	Welke uitdagingen ervaart Tilburg University in de huidige hybride inrichting met SAP SuccessFactors (cloud) en SAP ECC (on-premise)? Zijn er al interne discussies geweest om afscheid te nemen van SAP ECC en dit te fuseren met SAP SF? Tegen welke belemmeringen liepen jullie aan in die discussies?	De uitdaging zit in het hybride integratiescenario. Daarnaast wordt SAP ECC met ingang van 1-1-2028 niet meer onderhouden. Er is besloten afscheid te nemen van SAP ECC.
13	Welke aspecten van de huidige SAP SuccessFactors–SAP ECC hybride inrichting worden momenteel als het meest beperkend ervaren, bijvoorbeeld op het vlak van functionele flexibiliteit, integratiecomplexiteit, wendbaarheid van payroll of operationele belasting?	Integratiecomplexiteit, vandaar dat we naar één geïntegreerd HR platform willen.
14	Wordt payroll binnen Tilburg University primair gezien als een HR-capaciteit met financiële output, of als een financieel controleproces met HR-input?	Als HR capaciteit met financiële output.
15	Welke keuzes zouden in de toekomstige situatie leidend moeten zijn: HR-architectuurkeuzes of Finance/ERP-keuzes, en waar is nauwe onderlinge afhankelijkheid onvermijdelijk?	HR Architectuurkeuzes. Nauwe onderlinge afhankelijkheid is onvermijdelijk vanwege loonjournaalpost, WKR, prognoses en budgetteringen bv.

16	In de HR-marktconsultatie wordt verwezen naar een separate marktconsultatie voor ERP en PPM. Kunt u toelichten hoe Tilburg University de samenhang tussen beide marktconsultaties ziet? Is er een behoefte aan een geconsolideerd HR- en Finance-systeem, met name vanuit payroll-perspectief?	Nee. Er is bewust vanuit architectuuroverwegingen gekozen voor separate platformen.
17	Is het de intentie dat keuzes uit de ene marktconsultatie (bijv. Finance) randvoorwaardelijk zijn voor keuzes in de andere (bijv. HR)?	Nee.
18	Verwacht Tilburg University van marktpartijen dat zij in hun beantwoording expliciet rekening houden met de parallelle Finance-marktconsultatie?	Nee
19	In hoeverre is het wenselijk dat partijen aandacht besteden aan keteneffecten tussen HR en Finance (bijv. payroll ↔ financieel, planning & control)?	Zie antwoord op vraag 15.
20	Hanteert Tilburg University een voorkeursfilosofie voor integratie op de lange termijn (bijvoorbeeld platform-native integratie versus middleware-gedreven via TIP), en hoe belangrijk is aansluiting op deze filosofie bij de beoordeling van oplossingsrichtingen?	Tilburg University kiest bewust voor een platformstrategie. Wat voor het HR platform betekent dat er sprake dient te zijn van platform-native integratie of in-suite integratie en voor integratie in de keten met andere platformen via TIP (Tilburg Integration Platform).
21	Waar ervaart Tilburg University in de praktijk momenteel de meeste uitdagingen bij het borgen van één 'single source of truth' tussen HR, Finance, IAM en rapportages in PowerBI?	HR is al jaren bron voor PIL (Personeel in loondienst) en voor PNIL (Personen niet in loondienst). Dit geldt ook voor Finance, IDM en rapportages in PowerBI. Daar worden vanuit een architectuur uitgangspunt geen wezenlijke uitdagingen gezien.
22	In hoeverre staat Tilburg University op dit moment open voor een fundamenteel andere inrichting van het HR-IT-landschap dan de huidige SuccessFactors-georiënteerde situatie?	We willen fundamenteel een HR platform dat voldoet aan de behoeften van Tilburg University. Zie paragraaf 4.3.
23	In de huidige documentatie worden ondersteunende systemen zoals Topdesk benoemd. Zijn deze systemen nadrukkelijk buiten scope van de marktconsultatie geplaatst, of is er ruimte om alternatieve oplossingsrichtingen te verkennen die de medewerkerservaring in combinatie met het HCM-systeem kunnen versterken?	Nee, dit is out-of-scope voor deze marktconsultatie.
24	In hoeverre staat Tilburg University open voor scenario's waarbij het HCM-systeem primair wordt ingezet als 'system of record' voor HR- en payrollgegevens, terwijl HR-dienstverlening (zoals vragen, verzoeken en cases) wordt ondersteund door een separaat platform, indien dit aantoonbare voordelen oplevert voor gebruikerservaring, workflow-afhandeling en servicekwaliteit?	We willen een HR platform dat voldoet aan de behoeften van Tilburg University. Zie paragraaf 4.3.
25	Hoe wordt de gebruikerservaring (medewerkers, leidinggevenden, HR-professionals) van het huidige HR-landschap ervaren, en is dit een expliciet onderwerp dat onderdeel moet zijn van de marktconsultatie?	In de marktconsultatie focussen we vooral op functionaliteit, integraliteit en kosten van de potentiële platformen
26	Welke mate van organisatorische verandercapaciteit is realistisch beschikbaar naast de huidige operatie, en is het wenselijk dat oplossingsrichtingen hier expliciet rekening mee houden?	U wordt in de marktconsultatie gevraagd aan te geven welke verandercapaciteit van TiU verwacht wordt om de oplossing naar de wensen van Tilburg University te implementeren.
27	Welke governance-aspecten worden binnen Tilburg University als het meest uitdagend ervaren bij grootschalige HR-transformaties (bijv. besluitvormingssnelheid, data-eigenaarschap, proces-eigenaarschap of afstemming tussen HR, IT, Finance en faculteiten)?	Afstemming en planning tussen verschillende functionele domeinen.
28	Is er een wens ten aanzien van lengte, detailniveau of vorm (bijv. uitgebreid rapport versus beknopt, memo-achtig document) bij het opleveren van de marktconsultatie?	Niet specifiek, we ontvangen graag een document waarin duidelijk zichtbaar is op welke vraag antwoord wordt gegeven.
29	6.4.22: Kunt u toelichten wat u bedoelt met het hergebruiken van autorisaties?	Dat we op basis van gedefinieerde rollen (bv medewerker, leidinggevende, HR Adviseur etc) toegang en rechten geven op de voor die rol relevante functionaliteiten in het totale HR-platform en dat we autorisaties op 1 plek kunnen beheren (en bv niet per functionaliteit).
30	In 6.5 gaat de nummering van 31 naar 33, klopt dit of mist er een vraag?	Nee, er mist geen vraag, er is sprake van een verkeerde doornummering.
31	6.1: Onder de term 'standaard' (voorbeeld: 6.1.1 en 6.1.2) verstaan wij dat de oplossing configuratie mogelijkheden heeft om dit te ondersteunen, maar dat er geen maatwerk geprogrammeerd hoeft te worden, komt dit overeen met de definitie van TiU?	Dit komt overeen met de definitie van TiU.
32	6.1.3: In 3.2 omschrijft u dat een gewenste functionaliteiten het declaraties proces voor PIL en PNIL is. Maar in vraag 3 refereert u aan derden. Wij zien PNIL als gebruikers die wel beschikbaar zijn in het HR systeem (externen medewerkers, zoals uitzendkrachten), maar derden als personen die verder geen relatie hebben met de TiU en dus ook niet in het HR systeem geregistreerd staan (bijvoorbeeld een sollicitant die zijn reiskosten mag declareren). Zou u kunnen aangeven voor welke groep(en) u het declaratieproces zou willen ondersteunen?	Het declaratieproces moet in ieder geval declaraties van voorgeschoten onkosten voor personeel in loondienst (Payroll) ondersteunen. Verder zijn we benieuwd naar de mogelijkheden voor doelgroepen die niet op de payroll staan. Denk aan sollicitanten, surveillanten en gastsprekers.
33	6.3.16: Kunt u toelichten wat u bedoelt met formuleren in deze context?	Een gecombineerde set aan invulschermen die overgenomen worden in een goedkeuringworkflow.
34	3.2: Klopt onze aanname dat recruiting, onboarding, performance management, (P&TD) en LMS alleen voor PIL van toepassing is?	Die aanname klopt niet helemaal. Voor Performance management klopt deze aanname grotendeels al is er een beperkte groep onbezoldigd hoogleraren (ongeveer 60) waar ook een P&TD proces wordt toegepast. LMS hebben we nog niet, maar de aanname is wel juist dat dit alleen voor PIL van toepassing gaat zijn. Voor Recruiting en Onboarding geldt momenteel dat dit voor PNIL ook van toepassing is, maar dat er sprake is van een afwijkende procedure.