

Marktconsultatie

Personeels- en salarisadministratiesysteem en Salarisdienstverlening



Versie	2.0
Datum	15-06-2026
Status	Definitief
TN kenmerk	587488

Inhoudsopgave

1	Bouw mee aan ProRail haar spoor naar de toekomst	3
1.1	Inleiding en Context	3
1.1.1	Historie en aanleiding	3
1.1.2	Verwachte tijdslijnen	3
1.1.3	Interne Projectnaam 'Nexus'	4
1.2	Ambities	4
1.2.1	De ambitie vanuit HR	4
1.2.2	De ambities vanuit ICT	4
1.2.3	Ambitie op het gebied van het personeels- en salarisadministratiesysteem	4
1.2.4	Ambitie op het gebied van de salarisdienstverlening	5
1.3	Scope	6
1.3.1	Verdeling in percelen	6
1.3.2	Buiten scope	7
1.4	Aandachtspunten	7
1.4.1	Bewaartermijnen	7
1.4.2	Integratielandschap	8
1.5	Voorgenomen wijze van contracteren	10
1.5.1	Indeling in contracten	10
1.5.2	Wijze van aanbesteden	10
2	Vragen	11
2.1	Algemene informatie en Visie	11
2.2	HR en Payroll processen	11
2.3	Automatisering	12
2.4	Artificial Intelligence	12
2.5	Integraties en Data-toegankelijkheid	12
2.6	Beheer en dienstverlening	12
2.7	Audit en Archivering	12
2.8	Privacy en Security	13
2.9	Contractduur en Pricing	13
2.10	Aanbestedingsopzet, gunning en beoordeling	14
3	Procedure van de marktconsultatie	15
3.1	Wij zoeken uw ideeën!	15
3.2	Procedure	15
3.3	Planning	15
3.4	Contact	15
3.5	Open en eerlijk	16
4	Bijlagen	17
4.1	Overzicht gewenst integratielandschap	17
4.2	PSA Procesoverzicht	18

1 Bouw mee aan ProRail haar spoor naar de toekomst

Als drijvende kracht achter het Nederlandse spoorwegnet, waarover dagelijks miljoenen reizigers en tonnen goederen veilig en efficiënt worden vervoerd, is ProRail letterlijk een symbool van vooruitgang. Deze vooruitgang staat nooit stil, en om de ambities voor de toekomst waar te maken is er de noodzaak voor een veilige, betrouwbare en efficiënte operatie. Hiervoor zijn robuuste personeels- en salarisprocessen nodig. Personeelsadministratie, salarisadministratie en salarisdienstverlening vormen daarmee een cruciale basis onder goed werkgeverschap en continuïteit. Dus, wie wil meebouwen aan de toekomst van mobiliteit en zichzelf wil verbinden met een organisatie die vooroploopt in haar sector, is bij ProRail aan het juiste adres! Denkt u hierover met ons mee?

1.1 Inleiding en Context

ProRail B.V. is verantwoordelijk voor het spoorwegnet van Nederland: aanleg, onderhoud, beheer en veiligheid. Medewerkers zorgen ervoor dat elke dag, 24/7, 1.200.000 reiziger en 100.000 ton goederen op hun plaats van bestemming komen, met 6550 treinen over ruim 7000 kilometer spoor. Het spoorwegnet is met recht het kloppend hart van mobiel Nederland. ProRail werkt aan de bereikbaarheid van Nederland door te zorgen voor een optimaal spoornetwerk. We verdelen de capaciteit op het spoor, regelen alle treinverkeer, bouwen en beheren stations en leggen nieuw spoor aan. Tevens onderhoudt ProRail bestaande infrastructuur zoals spoor, wissels, seinen en overwegen.

In het kort: ProRail werkt elke dag aan het spoor van vandaag én aan duurzame mobiliteit voor de toekomst. Om voor de langere termijn op koers te blijven en de prestaties te leveren die daarvoor nodig zijn, werkt ProRail volgens een aantal heldere strategische prioriteiten. Het realiseren van deze ambities vraagt nadrukkelijk om de juiste mensen, processen en ondersteuning. De afdeling HRM speelt hierin een essentiële rol door onder andere:

- Het realiseren van een toekomstbestendig medewerkersbestand met prioriteit voor kritieke functies
- Het leveren, verbeteren en vernieuwen van onze HR-processen en diensten zodat deze continu geleverd, compliant en toekomstgericht zijn
- Het realiseren van onze opgaven door datagedreven te prioriteren en te sturen op meerwaarde

In deze context spelen de processen en systemen rondom de personeels- en salarisadministratie een cruciale rol.

1.1.1 Historie en aanleiding

Op dit moment neemt ProRail de salarisdienstverlening en de licenties voor het personeels- en salarisadministratiesysteem AFAS af bij IJK, onderdeel van de Driessen Groep. Dit contract is voortgekomen uit de aanbesteding die ProRail in 2017 heeft gepubliceerd. Binnen deze aanbesteding waren, naast de personeels- en salarisadministratie en salarisdienstverlening, ook licenties en dienstverlening opgenomen voor een Learning Management System (LMS), een Applicant Tracking System (ATS), personeelsontwikkeling en personeelsbeoordeling.

In de afgelopen jaren heeft ProRail haar HR IT-landschap doorontwikkeld naar een best-of-breed inrichting, waarbij voor afzonderlijke HR IT-domeinen separate aanbestedingen worden uitgevoerd. In lijn met deze strategie is ProRail op 1 maart 2026 live gegaan met een nieuw ATS (Jobylon) en loopt momenteel de aanbesteding voor een nieuw LMS.

De aanleiding voor de huidige marktconsultatie en de daaropvolgende aanbesteding is het toekomstig aflopen van het huidige contract met IJK. De scope van deze aanbesteding, welke verder is toegelicht in paragraaf 1.3, omvat alleen het personeels- en salarisadministratiesysteem en salarisdienstverlening.

1.1.2 Verwachte tijdslijnen

Op dit moment is ProRail in de voorbereidende fase van de aanbesteding, waar deze marktconsultatie onderdeel van uitmaakt. De precieze tijdslijnen van de marktconsultatie zelf staan aangegeven in

paragraaf 3.3. Na afronding van de marktconsultatie is de verwachting dat ProRail de volgende tijdslijnen hanteert voor de aanbesteding en implementatie:

- **Q1 2027** Publicatie aanbesteding
- **Q3 / Q4 2027** Start implementatie
- **1 januari 2029** Livegang

Deze planning is op dit moment indicatief, niet bindend, en kan gedurende het verdere verloop van de voorbereiding en aanbesteding nog worden aangepast.

1.1.3 Interne Projectnaam 'Nexus'

Wij hebben gekozen voor de interne projectnaam Nexus, wat 'verbinding' of 'knooppunt' betekent. Het symboliseert de samenwerking tussen HR, ICT en Inkoop om dit nieuwe systeem met bijbehorende dienstverlening te realiseren. Dit systeem en dienstverlening vormen het digitale en kloppende hart van ons HR IT-landschap en is daarmee de centrale hub waar vrijwel alle HR-data doorheen stroomt en waar onze personele processen samenkomen. Zo vormt het de vitale, toekomstbestendige schakel tussen onze mensen, de technologie en de digitale dienstverlening vanuit HR binnen ProRail.

1.2 Ambities

1.2.1 De ambitie vanuit HR

De HR-ambitie voor ProRail staat in het teken van Eén HR voor alle ProRailers, met een duidelijke focus op resultaat, digitalisering en mensgericht werken. In een context van toenemende krapte op de arbeidsmarkt, veranderende wet- en regelgeving en hoge eisen aan prestaties binnen het spoor, wil HR zich verder ontwikkelen van een uitvoerende dienstverlener naar een strategische partner voor mens, cultuur en organisatie. Daarbij staan bevlogenheid, betrouwbaarheid en toekomstgerichtheid centraal.

Deze ambitie vertaalt zich naar meerdere sporen. De afdeling HRM wil bijdragen aan een sterke medewerkersreis, leiderschap en talentontwikkeling, en een cultuur waarin mensen zich gezien en erkend voelen. Tegelijkertijd ligt er een duidelijke opgave om HR-processen en dienstverlening verder te professionaliseren, vereenvoudigen en digitaliseren, zodat ruimte ontstaat voor strategisch advies en menselijke aandacht. Datagedreven werken, transparantie over resultaten en een consistent dienstverleningsmodel zijn hierin belangrijke randvoorwaarden. Niet alle HR-ambities zijn daarmee direct systeem gedreven: thema's als cultuur, leiderschap en talentontwikkeling vragen vooral om interventies in gedrag, samenwerking en beleid. Wel is een solide digitale basis noodzakelijk om deze ambities duurzaam te ondersteunen.

1.2.2 De ambities vanuit ICT

De ICT-ambitie van ProRail richt zich op het verbeteren van efficiëntie, schaalbaarheid, flexibiliteit, gebruikerservaring, veiligheid en betrouwbaarheid, zodat de organisatie klaar is voor toekomstige groei en innovatie.

Een belangrijk uitgangspunt is het toepassen van de MACH-principes (Modulair, API-First, Cloud-native en Headless) om systemen flexibeler en beter integreerbaar te maken. Daarnaast spelen technische enablers een sleutelrol:

- API Management (APIM) voor veilige koppelingen en snellere ontwikkeling,
- Cloud Landingzone voor flexibiliteit, self-service en veilige inrichting,
- PPO/cloudplatform als moderne omgeving voor applicatieontwikkeling.

Samen vormen deze bouwstenen de basis voor een modern, toekomstbestendig en goed geïntegreerd IT-landschap.

1.2.3 Ambitie op het gebied van het personeels- en salarisadministratiesysteem

ProRail zoekt een toekomstbestendig Personeels- en Salarisadministratiesysteem (PSA) dat onze ambitie maximaal kan ondersteunen en het digitale hart vormt van onze HR-processen en

salarisverwerking. Het systeem moet onze organisatie betrouwbaar ondersteunen in de uitvoering van complexe personele en salarisprocessen en tegelijkertijd bijdragen aan een positieve en consistente employee journey voor medewerkers en leidinggevend.

Onze ambitie is een PSA systeem die verder gaat dan correcte administratie alleen. Het systeem ondersteunt medewerkers gedurende hun volledige dienstverband – van instroom en onboarding, via doorstroom en ontwikkeling, tot uitstroom – met eenvoudige, transparante en gebruiksvriendelijke processen. Medewerkers en managers moeten hun HR-zaken zelfstandig en met vertrouwen kunnen regelen, zonder onnodige administratieve lasten of afhankelijkheid van losse hulpmiddelen.

Betrouwbaarheid en compliance vormen hierbij de basis. Salarisverwerking moet altijd juist, tijdig en herleidbaar plaatsvinden. Wet- en regelgeving, cao-afspraken en interne beleidskaders zijn structureel ingebouwd in het systeem en de dienstverlening. Het PSA biedt aantoonbare ondersteuning voor audits, interne beheersing en privacy-bescherming, met sterke waarborgen op het gebied van beveiliging, autorisaties en datakwaliteit.

Tegelijkertijd verwachten wij standaard waar mogelijk, flexibiliteit waar nodig. Het systeem moet configureerbaar zijn om onze complexe cao, HR-regelingen en organisatie-inrichting te ondersteunen, zonder te vervallen in kwetsbaar maatwerk. ProRail wil wendbaar kunnen inspelen op veranderingen in wetgeving, organisatie en processen, met behoud van beheersbaarheid en stabiliteit.

Het PSA maakt integraal onderdeel uit van een robuuste HR-IT-keten. Het systeem functioneert als betrouwbare bron voor HR- en salarisdata en wisselt deze gegevens veilig, gestandaardiseerd en efficiënt uit met een grote hoeveelheid omliggende systemen, zoals finance, planning, en identity management, volgens moderne architectuurprincipes, zodat de keten als geheel stabiel en toekomstvast blijft.

Gebruiksvriendelijkheid en adoptie zijn hierin cruciaal. ProRail streeft naar een PSA-oplossing met een intuïtieve gebruikersinterface, heldere taal, consistente navigatie en ondersteuning op het moment dat de gebruiker die nodig heeft. Een hoge mate van employee- en manager self-service (ESS/MSS), mobiele toegankelijkheid en procesinzicht zorgen ervoor dat HR-processen begrijpelijk, voorspelbaar en transparant zijn voor alle betrokkenen.

Tot slot zoeken wij niet alleen een systeem, maar ook een partner die meebeweegt: een leverancier die onze context begrijpt, actief meedenkt over verbeteringen, kennis overdraagt en bijdraagt aan continue optimalisatie van processen, automatisering en datagedreven werken.

1.2.4 Ambitie op het gebied van de salarisdienstverlening

Voor ProRail is salarisdienstverlening een cruciaal onderdeel van goed werkgeverschap en solide financieel beheer. Met ruim 5.500 medewerkers en een complexe cao raakt de salarisverwerking direct aan medewerkerstevredenheid, compliance, financiële betrouwbaarheid en de reputatie van de organisatie. Onze ambitie is een salarisdienstverlening die voorspelbaar, correct en transparant is, waarbij kwaliteit, uitlegbaarheid en continuïteit altijd leidend zijn.

Wij zoeken een systeem en bijbehorende dienstverlening welke aantoonbaar ondersteuning bieden bij het correct toepassen van wet- en regelgeving en cao-afspraken, welke robuust zijn ingericht voor correcties en uitzonderingen, en welke medewerkers en organisatie vertrouwen geeft in de uitkomsten. Tegelijkertijd moeten systeem en dienstverlening voldoende flexibel en schaalbaar zijn om mee te bewegen met veranderingen in organisatie, wetgeving en arbeidsvoorwaarden, zonder dat dit ten koste gaat van beheersbaarheid.

In deze marktconsultatie staat ProRail open voor verschillende organisatie- en dienstverleningsmodellen voor de salarisadministratie: volledig intern, volledig uitbesteed of een hybride vorm. Wij nodigen de markt nadrukkelijk uit om inzichten te delen in de voor- en nadelen van deze modellen, en hoe zij – vanuit hun visie en ervaring – kunnen bijdragen aan onze ambities op het gebied van kwaliteit, compliance, continuïteit en ondersteuning van onze HR- en salarisprocessen.

1.3 Scope

De marktconsultatie richt zich op het ophalen van inzichten rondom Personeels- en Salarisadministratiesystemen (PSA) en bijbehorende salarisdienstverlening inclusief de implementatie hiervan binnen ProRail, in relatie tot de door ProRail benoemde ambities zoals benoemd in paragraaf 1.2. Het gaat hierbij om oplossingen die betrouwbaar de kernprocessen van personeels- en salarisadministratie ondersteunen, én tegelijkertijd bijdragen aan gebruiksvriendelijkheid, flexibiliteit, compliance en een robuuste HR-IT-keten.

Binnen de scope vallen:

- **Kernfunctionaliteiten van het personeelsadministratiesysteem**, waaronder het vastleggen en beheren van contract-, organisatie-, functie- en roostergegevens, en het ondersteunen van in-, door- en uitstroomprocessen.
- **Functionaliteiten van het systeem voor salarisadministratie en -verwerking**, inclusief loonmutaties, looncomponenten, afdrachten, aangiftes en financiële output zoals journaalposten en rapportages.
- **Functionaliteiten van het systeem voor registratie en afhandeling van HR-processen**, zoals verlof, verzuim, sociale zekerheid, dossiers, autorisaties en employee en management self service (ESS/MSS).
- **Technische functionaliteiten van het systeem** zoals functionaliteiten welke bijdragen aan automatisering, functionaliteiten ter ondersteuning van datakwaliteit, rapportages en betrouwbare integraties met interne en externe systemen binnen het HR- en financiële landschap van ProRail.
- **Salarisdienstverlening als met het systeem geïntegreerde dienst**, gericht op voorspelbare, correcte en transparante uitvoering van de salarisverwerking. De dienstverlening waarborgt aantoonbare compliance met wet- en regelgeving en CAO afspraken, is robuust ingericht voor correcties en uitzonderingen, en biedt professionele ondersteuning die vertrouwen geeft in de uitkomsten.
- **Implementatie van het personeels- en salarisadministratiesysteem (PSA) en bijbehorende salarisdienstverlening in het ProRail IT-landschap**, inclusief o.a. ProRail specifieke configuraties/inrichting voor alle processen, realisatie van interfaces, datamigratie, ondersteunen en coördineren van testen, opleidingen/trainingen, advies en begeleiding bij de transitie en nazorg.
- **Levering van integrale support en beheer**, gericht op het continu en kwalitatief functioneren van het PSA systeem, inclusief ondersteuning op functioneel en technisch beheer, en het beheer van integraties met interne en externe systemen.
- **Levering van advies, opleiding, training en consultancy na implementatie**, gericht op het effectief gebruik, beheer en de doorontwikkeling van het PSA-systeem en de salarisdienstverlening, inclusief ondersteuning bij procesoptimalisatie, wijzigingen in wet- en regelgeving en verdere professionalisering van de HR- en salarisprocessen.

De interfaces welke op moment van schrijven vallen onder deze scope staat in de bijlage paragraaf 1.4.2. Het complete overzicht aan processen welke op moment van schrijven vallen onder deze scope staat in de bijlage paragraaf 4.2. Hierbij dient te worden aangemerkt dat de inrichting en vormgeving van de processen continue aan verandering onderhevig is, en de lijst niet kan worden beschouwd als definitieve scope. Verder zijn processen of onderdelen welke additionele toelichting nodig hebben verder uitgewerkt in paragraaf 1.4.

1.3.1 Verdeling in percelen

Een belangrijk onderdeel van deze marktconsultatie is het verkrijgen van inzicht in de vraag hoe ProRail de personeelsadministratie, salarisadministratie en salarisdienstverlening het beste in de markt kan zetten. ProRail is in beginsel voornemens deze onderdelen als één samenhangend perceel aan te

besteden, omdat zij in de dagelijkse operatie sterk met elkaar verweven zijn en gezamenlijk bijdragen aan betrouwbare, efficiënte en uitlegbare HR- en salarisprocessen.

Tegelijkertijd wil ProRail via deze marktconsultatie nadrukkelijk inzicht ophalen en zich laten adviseren over deze besluitvorming. Daarbij staan onder andere de volgende vragen centraal:

- In hoeverre één geïntegreerde oplossing (systeem én dienstverlening) in staat is om personeels- en salarisadministratie volwaardig, robuust en toekomstbestendig te ondersteunen, versus
- Alternatieve inrichtingsmodellen waarin (delen van) personeelsadministratie, salarisadministratie en/of salarisdienstverlening gescheiden worden georganiseerd, bijvoorbeeld vanuit specialisatie, governance of risicobeheersing.

Voor ProRail is daarbij van belang dat – ongeacht de gekozen perceelindeling of het onderliggende model – de oplossing voor medewerkers, managers en HR als één logisch en samenhangend geheel functioneert. Systemen en dienstverlening moeten naadloos op elkaar aansluiten, met consistente processen, duidelijke verantwoordelijkheden en een eenduidige gebruikerservaring.

Met deze marktconsultatie nodigt ProRail de markt uit om ervaringen, inzichten en afwegingen te delen die kunnen helpen bij het maken van een goed onderbouwde keuze voor de uiteindelijke aanbestedingsstrategie en perceelindeling.

1.3.2 Buiten scope

Buiten scope vallen onderdelen, systemen en dienstverlening welke reeds door ProRail zijn gecontracteerd. Deze maken geen onderdeel uit van de marktconsultatie:

- Andere HR IT systemen in het landschap van ProRail zoals het Leermanagement Systeem (LMS), de Learning Service Provider (LSP), Recruitement systeem (ATS) en Roostersysteem

1.4 Aandachtspunten

Bij het samenstellen van de marktconsultatie zijn vanuit het projectteam een aantal onderwerpen geïdentificeerd welke extra aandacht en/of uitleg nodig hebben in de context van de aanbesteding. Deze aandachtspunten worden in de volgende paragrafen nader toegelicht.

1.4.1 Bewaartermijnen

ProRail is een Rechtspersoon met Wettelijke Taken (RWT). De neerslag van handelingen die voortvloeien uit de aan ProRail verleende beheerconcessie valt onder de werking van de Archiefwet 1995. De van toepassing zijnde grondslag is de Selectielijst ProRail, aangevuld met het HR-verwerkingsregister ProRail als operationele detaillering per gegevenstype op basis van de AVG en arbeidsrechtelijke verplichtingen. De data en documenten moeten conform de Selectielijst gearhiveerd en vervolgens vernietigd worden. Hierbij gaat het over de paragrafen:

- 5.9. Leveren van personeelsdiensten
- 5.10. Planning & control bedrijfsvoering en financiële administratie

Uitgangspunten

T.a.v. archiveren worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Privacy by design: gegevens worden niet langer bewaard dan strikt noodzakelijk; de PSA hanteert automatische vervaldatum-berekening;
- Anonimisering: de PSA biedt de mogelijkheid persoonsgegevens te anonimiseren dan wel te pseudonimiseren voor doeleinden waarbij identificatie niet noodzakelijk is (analyse, rapportage, testdata). Anonimisering is een alternatief voor volledige vernietiging, mits het resultaat niet meer herleidbaar is tot een natuurlijk persoon in de zin van de AVG;

- Immutabiliteit op documentniveau: gegenereerde documenten (loonstroken, jaaropgaven) zijn na vaststelling niet meer muteerbaar; onderliggende stamdata mogen worden gecorrigeerd mits gelogd;
- Statusgedreven toegangscontrole: gebruikersrechten worden dynamisch gekoppeld aan de levenscyclusstatus, gearchiveerde records zijn standaard read-only;
- Functiescheiding bij archiefmutaties: wijzigingen op gearchiveerde data vereisen expliciete autorisatie, een gelogde reden en goedkeuring conform het vier-ogen-principe;
- Traceerbaarheid: elke bewaartermijn is herleidbaar tot een formele bron (Selectielijst of HR-verwerkingsregister), elke mutatie is herleidbaar tot een actor, grondslag en tijdstip.

Bewaartermijnen HR- en salarisgegevens

De PSA beheert gegevens in meerdere categorieën met uiteenlopende bewaartermijnen en startmomenten. Onderstaande tabel geeft een samenvatting van de relevante hoofdcategorieën.

Categorie	Maximale termijn	Actie na vervallen
Benoemingen RvB/Directie	Blijvend (B)	Overdracht Nationaal Archief
Blootstelling gevaarlijke stoffen	75 jaar na blootstelling	Vernietigen
Personeelsdossier	7 jaar na beëindiging dienstverband	Vernietigen
Functioneren/beoordelen	2 jaar na functionering/beoordeling	Vernietigen
Opleiding	2 jaar na beëindiging dienstverband	Vernietigen
Sollicitatie	1 jaar na sollicitatieprocedure	Vernietigen
Assessments	1 jaar na uitvoering	Vernietigen
Verzuim/re-integratie	2 jaar na herstel melding	Vernietigen
Salarisadministratie	7 jaar na vaststellen jaarrekening	Vernietigen
Loonbeslag	Variabel – tot opheffing beslag	Vernietigen

De bewaartermijn gaat in de meeste gevallen niet lopen zolang het dienstverband actief is. De einddatum is altijd een afgeleide van de datum beëindiging dienstverband, tenzij een afwijkende startdatum van toepassing is.

Data lifecycle management

Na beëindiging van het dienstverband worden de gegevens na een administratieve afwikkelingsfase gearchiveerd. Vanaf het moment dat de gegevens gearchiveerd worden gaat de bewaartermijn formeel in. Na het verstrijken van de bewaartermijn worden de gegevens hetzij vernietigd, hetzij overgedragen aan het Nationaal Archief.

Vanaf het moment dat de gegevens worden gearchiveerd, verdient het aanbeveling de data over te dragen naar een read-only archieflaag, waarbij de PSA de gegevens niet meer actief beheert maar wel kan raadplegen.

1.4.2 Integratielandschap

De PSA is het system of record voor alle personeels-, arbeidsovereenkomst-, verlof-, verzuim-, salaris- en organisatiegegevens binnen ProRail. De PSA wisselt gegevens uit met circa 25 tot 30 applicaties, zowel intern als extern, via inbound én outbound koppelingen. De integratieketen omvat onder meer:

- IAM/IGA (identiteits- en toegangsbeheer, on-/offboarding);
- Data Lake (rapportage, dashboarding en data-analyse);
- HR-specifieke applicaties, zoals ATS, LMS;
- Planningsapplicaties;
- Externe ketenpartners als Arbodiensten, pensioenfondsen, Belastingdienst en UWV;
- Externe ketenpartners t.b.v. uitbestede diensten, zoals leasefietsen en medewerkers tevredenheid;
- Overige interne bedrijfsapplicaties binnen en buiten het HR-domein.

De omvang en diversiteit van deze integratieketen stellen hoge eisen aan de beheerbaarheid, beveiliging en standaardisatie van de integratiearchitectuur. In de bijlage 4.1 is een plaat opgenomen van de gewenste integratie-architectuur.

De volgende uitgangspunten zijn leidend voor de integratiearchitectuur van de PSA. Een leverancier die de PSA (of de bijbehorende middleware) levert, dient aantoonbaar aan deze uitgangspunten te voldoen.

Uitgangspunt	Toelichting
API-first	Stateless REST/JSON is het standaard uitwisselingsformaat. Bestandsuitwisseling is uitsluitend toegestaan voor partijen die structureel geen REST API ondersteunen of waarbij bulkaanlevering het enige praktische alternatief is.
Contract-first	Informatie-uitwisseling wordt vooraf afgestemd en vastgelegd tussen de PSA en de consumerende applicatie. Wijzigingen in API-contracten volgen een gedefinieerd versiebeheersproces.
PSA als system of record	De PSA is de enige eigenaar en authentieke bronhouder van personeels- en salarisgegevens. Consumerende applicaties bevragen direct of indirect via een integratielaag de PSA; zij houden geen redundante PSA data bij.
PSA als integratie-orchestrator	De PSA-oplossing stuurt zowel uitgaande als inkomende integratiestromen aan. Business logica zit in de PSA-API of de PSA-orkestratie en niet in de centrale integratie-enabler van ProRail (bijv. een APIM). De integratie-enabler ondersteunt m.n. op non-functionals
Integratie-enabler, tenzij	Zowel i.g.v. integraties met externe partijen als intern tussen ProRail applicaties is de integratie-enabler (zoals API-management) gewenst. Uitzonderingen zijn onderbouwd toegestaan.
Beveiliging by design	Alle integratieverkeer voldoet aan de authenticatiebeveiligingsstandaarden van ProRail (zoals OAuth, SAML of WS-Fed) en minimale dataverstrekking als standaard.
Logisch datamodel (IIM) als standaard	Alle API's die via integratie-enablers worden ontsloten, zijn gestructureerd conform het Integraal Informatie Model (IIM) van ProRail. De PSA-oplossing is verantwoordelijk voor de vertaling tussen het interne PSA-datamodel en het IIM.
Auditlogging	Alle integratie-events worden gelogd (wie, wat, wanneer, resultaat) en zijn beschikbaar voor centrale monitoring via Dynatrace.

Hieronder zijn de belangrijkste applicatiefuncties opgenomen, die binnen de PSA (of de bijbehorende middleware) noodzakelijk zijn om de werking van integraties van en naar de PSA zelfstandig te kunnen uitvoeren en te borgen. De PSA-leverancier levert een oplossing die de volgende applicatiefuncties zelfstandig uitvoert, al dan niet via bijgeleverde middleware:

- Orkestratie & Workflow: aansturen van zowel uitgaande als inkomende integratiestromen zonder afhankelijkheid van de centrale integratie enabler voor business logica;
- Eventhandling: registratie van mutaties gedurende de dag, als bron voor notificatiepublicatie via de eventbroker (Notification + Pull-patroon);
- Transformatie & Mapping: bidirectionele vertaling tussen het interne PSA-datamodel en het IIM;
- Logging & Monitoring: integrale logging van alle integratie-events, beschikbaar voor Dynatrace;
- API-ontsluiting: synchrone request-response API's conform IIM voor alle veelgevraagde informatieobjecten;
- Bestandsuitwisseling: zelfstandig genereren en verwerken van bestanden via Managed File Transfer;
- Foutafhandeling: retry-logica, DLQ-afhandeling en alerting en notificatie bij mislukte calls;
- Beveiliging: implementatie van (m)TLS, authenticatie, tokenvalidatie en minimale dataverstrekking.

Dit is de gewenste integratie architectuur. Als onderdeel van de transitie dient er nog aangesloten te worden op de ESB applicatie van ProRail, waarin op dit moment business logica opgenomen is.

1.5 Voorgenomen wijze van contracteren

1.5.1 Indeling in contracten

Zoals aangegeven in paragraaf 1.3.1 is ProRail in beginsel voornemens het systeem voor de personeels- en salarisadministratie en de salarisdienstverlening als één samenhangend perceel aan te besteden, waarmee ze ook binnen één contract zullen vallen. Tegelijkertijd wil ProRail via deze marktconsultatie nadrukkelijk inzicht ophalen en zich laten adviseren over deze besluitvorming.

Verder is het voorlopige voornemen om een looptijd van de overeenkomst te hanteren van in totaal 12 tot 15 jaar, met hierin opgenomen 6 tot 8 vaste jaren en meerdere verlengingsmogelijkheden van elk 2 jaar. De daadwerkelijke keuze wordt na de marktconsultatie vastgesteld. ARBIT-voorwaarden zullen van toepassing zijn op het contract.

1.5.2 Wijze van aanbesteden

Gezien de volwassenheid van de markt en de verwachting dat er voldoende partijen aan de eisen kunnen voldoen, ligt een openbare Europese aanbesteding voor de hand.

2 Vragen

2.1 Algemene informatie en Visie

Graag leren wij u iets beter kennen! Kunt u antwoord geven op de volgende vragen?

1. Kunt u een algemene introductie geven van uw organisatie (naam, contactpersoon, aantal medewerkers (in Nederland, wereldwijd), in welke landen u actief bent)?
2. Kunt u een algemene introductie/overzicht geven van uw personeels- en/of salarisadministratie oplossing met daarin de meest onderscheidende functionaliteiten uitgelicht?
3. Welke functionaliteiten zijn onderdeel van uw kernsystemen / core functionaliteiten en welke functionaliteiten kunnen optioneel of modulair afgenomen worden?
4. Waar ziet u binnen Nederlandse organisaties de grootste kansen voor een PA/SA systeem (en/of aansluitende technologie) om de medewerkerstevredenheid rondom de employee journey aanzienlijk te verbeteren?
5. Wat zijn volgens u de kritische succesfactoren voor een succesvolle PSA-implementatie bij een organisatie als ProRail (publiekrechtelijk, Archiefwetplichtig, complexe CAO, grote hoeveelheid te integreren systemen, mix van vaste en externe medewerkers)?

2.2 HR en Payroll processen

6. In hoeverre ondersteunt uw oplossing het registreren en beheren van externe medewerkers, die door ProRail worden ingehuurd? Het gaat hierbij zowel inhuren van medewerkers o.b.v. formatieplaats als o.b.v. aangenomen werk (projecten). Indien dat mogelijk is, aan welke voorwaarden zou dan moeten worden voldaan?
7. Ondersteunt uw applicatie meertaligheid richting de eindgebruiker van het systeem? Waarbij het uitgangspunt is: Nederlands en Engels.
8. Adviseert u om functionaliteit t.b.v. digitaal ondertekenen van o.a. arbeidscontracten als onderdeel van het PSA uit te vragen of via een centrale oplossing t.b.v. digitaal ondertekenen? In geval dat u adviseert om digitaal ondertekenen via een centrale oplossing te doen: binnen ProRail gebruiken we Signhost. Kunt u daarmee integreren en hoe loopt dat proces vanuit gebruikersperspectief?
9. Waarin onderscheiden de ESS- en MSS-functionaliteiten van uw oplossing zich op het gebied van gebruikerservaring, gebruiksgemak en procesondersteuning? Beschrijf op welke wijze medewerkers, managers en HR-gebruikers binnen selfserviceprocessen worden ontzorgd, bijvoorbeeld door: slimme validaties en foutpreventie, gepersonaliseerde taken, meldingen en dashboards, inzicht in de status van verzoeken/mutaties.
10. Hoe ondersteunt uw oplossing de verwerking van mutaties met terugwerkende kracht over maand- en jaargrenzen heen (zoals indiensttreding, uitdiensttreding, verlof, verzuim, hersteld melding, contract-/salarismutaties), zodanig dat de impact beheersbaar en controleerbaar is richting financiële administratie (herberekeningen, correctieboekingen, jaarafsluiting, etc.) én externe partijen (bijv. Belastingdienst/loonaangifte, UWV, arbodienst/Zorg van de Zaken)? Beschrijf uw standaardmechanisme en geef aan welke configuratie- en beheersopties beschikbaar zijn.
11. Kunt u een aangeven welke standaardcontroles er uitgevoerd worden om een juiste salarisbetaling/ verwerking te kunnen garanderen?
12. Welke mogelijkheden biedt uw systeem om om te gaan met een variëteit aan maatwerkafspraken met (groepen) medewerkers welke uitzonderingen zijn op onze CAO?
13. Welke prognosemogelijkheden waarmee doorrekeningen kunnen worden uitgevoerd, bijvoorbeeld voor toekomstige loonontwikkelingen of scenario-analyses, biedt uw oplossing?
14. In hoeverre ondersteunt uw oplossing eindgebruikers in het zelfstandig en gebruiksvriendelijk uitvoeren van ad-hoc analyses en het opstellen van rapportages? Wij ontvangen regelmatig vragen vanuit de business en HR (bijvoorbeeld rondom salaris en vergoedingen), en willen inzicht krijgen in de mate waarin dergelijke informatie zonder tussenkomst van IT of specialisten kan worden ontsloten en geanalyseerd.

2.3 Automatisering

15. Welke mogelijkheden biedt uw oplossing voor het automatiseren van HR-processen, bijvoorbeeld door automatische workflow-stappen, signaleringen of documentgeneratie?
16. In welke mate ondersteunt uw oplossing het uitvoeren van bulkmutaties of collectieve wijzigingen (bijvoorbeeld collectieve salarisverhoging na cao-aanpassingen)?

2.4 Artificial Intelligence

17. In welke mate ondersteunt uw PSA-oplossing AI-gedreven functionaliteiten en open AI-standaarden (zoals het Model Context Protocol – MCP) voor interoperabiliteit en integratie met externe agent-technologieën, en welke (embedded) AI-toepassingen zijn momenteel beschikbaar dan wel gepland op uw roadmap (incl. AI-agents en AI-ondersteunde payroll-controles), met bijbehorende implementatiestatus, certificeringen en verwachte beschikbaarheidsdata?

2.5 Integraties en Data-toegankelijkheid

18. Beschrijf in hoeverre uw PSA-oplossing (of een door u bijgeleverde middleware-oplossing) invulling kan geven aan de in paragraaf 1.4.2 beschreven SOLL-integratiearchitectuur, met specifieke aandacht voor:
 - De integratiepatronen en -functionaliteit die uw oplossing standaard ondersteunt (op hoofdlijnen), en in hoeverre deze aansluiten bij de beschreven uitgangspunten;
 - De wijze waarop uw oplossing als integratie-orchestrator kan functioneren binnen een omgeving met een bestaand enterprise integratieplatform (Azure APIM, ESB), inclusief uw visie op de taakverdeling tussen de PSA-laag en de centrale integratie-enabler;
 - In hoeverre uw oplossing asynchrone event-publicatie ondersteunt op basis van gebeurtenissen in HR/SA-processen, en welke standaarden en patronen u hierbij hanteert;
 - De wijze waarop uw oplossing de transformatie van uw interne datamodel naar een extern logisch datamodel (zoals het IIM van ProRail) ondersteunt, en hoe u omgaat met versiewijzigingen in dat model
 - Onderdelen waarbij u, gegeven een integratieketen van circa 25 tot 30 applicaties (inbound en/of outbound), beperkingen, afhankelijkheden of alternatieve benaderingen voorziet ten opzichte van de beschreven architectuur.

2.6 Beheer en dienstverlening

19. Wat is uw visie op de mate van vrije inrichting binnen uw PSA oplossing ten aanzien van o.a. workflows, signalen, berichten, payrollcomponenten en dossiervorming? Hoe borgt u daarbij de balans tussen flexibiliteit van configuratie voor en door de klant? Wat kunnen we zelf en waar zijn we afhankelijk van de leverancier?
20. Welke organisatie- en dienstverleningsmodellen voor de salarisadministratie ondersteunt uw organisatie (bijvoorbeeld volledig intern, volledig uitbesteed of hybride)? Beschrijf per model de belangrijkste voor- en nadelen vanuit uw visie en ervaring, en licht toe hoe uw dienstverlening kan bijdragen aan de ambities van ProRail op het gebied van kwaliteit, compliance, continuïteit en ondersteuning van HR- en salarisprocessen.

2.7 Audit en Archivering

21. Beschrijf in hoeverre uw PSA-oplossing invulling kan geven aan de in paragraaf 1.4.1 beschreven archiveringsarchitectuur, met specifieke aandacht voor:
 - De wijze waarop uw oplossing ProRail ondersteunt bij het voldoen aan de Archiefwet 1995, inclusief gedifferentieerde bewaartermijnen per documentcategorie en gegevensentiteit,

- automatische termijnbewaking en het proces van vernietiging of overdracht aan het Nationaal Archief;
- De mate waarin uw oplossing de beschreven levenscyclus van gegevens (actief t/m vernietigd/overgedragen) ondersteunt en hoe dit proces verloopt binnen uw oplossing;
 - De wijze waarop uw oplossing status gedreven toegangscontrole implementeert, waarbij rechten op gearhiveerde data worden beperkt tot geautoriseerde rollen en mutaties worden geborgd via een vier-ogen-principe met auditlogging;
 - Onderdelen waarbij u beperkingen, afhankelijkheden of alternatieve benaderingen voorziet ten opzichte van de beschreven architectuur, en uw visie op de scheiding tussen operationele data en archiefdata (tiered storage).
22. Beschrijf de beheer- en controlefunctionaliteiten (waaronder monitoring, logging, configuratiebeheer en incidentanalyse).
23. Beschrijf de mogelijkheden van het control framework, de audit trail en de mate waarin onweerlegbaarheid, volledigheid, traceerbaarheid en controleerbaarheid van salarisberekeningen en mutaties zijn gewaarborgd. Ga daarbij in op de vastlegging van bron, aanleiding, datum/tijd en resultaat.
24. Op welke wijze zijn audit trail-gegevens binnen uw systeem inzichtelijk en te rapporteren voor interne beheersing, accountantscontrole en de Belastingdienst (in het kader van horizontaal toezicht), bijvoorbeeld door middel van standaardrapportages, exports en filtermogelijkheden?

2.8 Privacy en Security

25. In hoeverre bevat de oplossing functionaliteit om data te anonimiseren? Bijvoorbeeld voor analyse doeleinden of testdata.
26. Kunt u uw visie en standaardaanpak beschrijven voor security binnen uw PSA SaaS-oplossing. Neem daarin mee uw zienswijze op gebruik van certificaten, rolgebaseerde en/of attribootgebaseerde toegangscontrole en beveiliging van integraties en hoe dit alles gelogd gemonitord wordt. Geef aan welke standaarden en keuzes u hierin hanteert en waarom.

2.9 Contractduur en Pricing

27. ProRail overweegt op basis van de aankomende aanbesteding een contract met een relatief lange maximale looptijd (bijvoorbeeld 12 tot 15 jaar), met als uitgangspunt een aantal vaste jaren (bijvoorbeeld 6) en daarna verlengingen per 2 jaar. Houdt hierbij rekening met het inschrijven met prijzen en tarieven die vaststaan gedurende de maximale looptijd van de overeenkomst, waarop wel een indexatie clause van toepassing is. Vanuit het perspectief van toekomstbestendigheid, doorontwikkeling en innovatie van uw oplossing:
- Welke contractduur acht u passend en waarom?
 - Welke contractstructuur (vaste periode en verlengingen) ondersteunt volgens u blijvende innovatie en flexibiliteit gedurende de looptijd?
28. Kunt u aangeven welk prijsmodel of -modellen u hanteert? Welke afrekenwijze hanteert u daarbij voor uw producten en/of diensten? Hoe gaat u daarbij om met tussentijdse op- of afschaling van het aantal gebruikers?
29. Kunt u ten behoeve van budgettaire doeleinden aangeven met welke financiële bandbreedte ProRail rekening dient te houden voor de implementatie van uw oplossing in onze omgeving? En wat is uw voorkeur voor een verrekenmodel in deze implementatiefase?
30. Kunt u een inschatting geven qua verhouding in percentage, hoe de implementatiekosten voor het PSA systeem en implementatiekosten voor de Salarisdienstverlening tot elkaar verhouden?
31. Kunt u ten behoeve van budgettaire doeleinden aangeven met welke financiële bandbreedte ProRail rekening dient te houden qua jaarlijkse exploitatiekosten voor het personeels- en salarisadministratiesysteem en bijbehorende dienstverlening, als ook voor de salarisdienstverlening? Mogelijk kunt u dit nader specificeren met eenheidsprijzen?

2.10 Aanbestedingsopzet, gunning en beoordeling

32. Kunt u ons adviseren over de inrichting van deze aanbesteding in percelen? Ziet u meerwaarde in het onderbrengen van zowel het systeem als de aanverwante salarisdienstverlening in één perceel, dan wel in meerdere percelen? Kunt u hierbij aangeven welke voordelen en welke nadelen u ziet? Denk hierbij onder andere aan de kwaliteit en integratie van de dienstverlening, de toetreding van verschillende marktpartijen (specialisten versus geïntegreerde dienstverleners) en de risicoverdeling en continuïteit.
33. Welke eisen ziet u in de markt vaak misgaan omdat ze te rigide of te specifiek zijn geformuleerd, en hoe zouden organisaties die beter kunnen formuleren?
34. Welke geschiktheidseisen adviseert u om op te nemen in onze aanbesteding? Denk hierbij onder andere aan geschiktheidseisen op het gebied van ervaring, capaciteit, certificeringen, et cetera.
35. Welke kwalitatieve gunningscriteria adviseert u om in onze aanbesteding op te nemen en waarom?
36. Heeft u nog adviezen welke u ons wilt meegeven bij deze aanbesteding?
37. Kunt u beschrijven hoe een gemiddeld implementatietraject van uw systeem eruitziet (fasering, belangrijkste activiteiten, betrokken rollen) en wat daarbij de gemiddelde doorlooptijd is voor organisaties van vergelijkbare omvang als ProRail (1 land, 6000 medewerkers)?

3 Procedure van de marktconsultatie

3.1 Wij zoeken uw ideeën!

Ter voorbereiding op de voorgenomen aanbesteding voor een Personeels- en Salarisadministratiesysteem, inclusief salarisdienstverlening, wenst ProRail meer inzicht te krijgen in de markt en de mogelijke oplossingen die invulling kunnen geven aan onze wensen en ambities op dit vlak. Met deze marktconsultatie beoogt ProRail een goed beeld te krijgen van de beschikbare leveranciers, de ontwikkelingen binnen de markt en de verschillende oplossingsrichtingen voor het ondersteunen van personeels- en salarisprocessen.

3.2 Procedure

Deze marktconsultatie is gepubliceerd op TenderNed als open marktconsultatie. Dit houdt in dat alle partijen in de markt de gelegenheid krijgen deel te nemen.

Als u vragen heeft over de inhoud van de marktconsultatie dan kunt u die stellen m.b.v. de Excel 'Format voor vragen' (één vraag per regel), de vragen kunt u opsturen via TenderNed berichten.

De marktconsultatie is schriftelijk. Aan u wordt gevraagd de bijgevoegde vragenlijst per TenderNed berichten (of indien niet mogelijk per E-mail) in te dienen voor de datum genoemd in paragraaf 3.3.

Mochten de door u gegeven antwoorden vervolgvragen oproepen, dan kan ProRail hier naderhand nog een nadere toelichting over vragen.

De marktconsultatie bestaat uit het beantwoorden van de vragen (zie hoofdstuk 2);

ProRail zal één integraal (geanonimiseerd) verslag maken waarin de belangrijkste conclusies uit de schriftelijke reacties en de optionele toelichtingsgesprekken worden vastgelegd. In dit verslag zal in ieder geval geen concurrentiegevoelige informatie gedeeld worden.

Het marktconsultatieverslag zal ter informatie worden bijgevoegd aan het aanbestedingsdossier van een toekomstige aanbestedingsprocedure. De conclusies zullen, daar waar ProRail het mogelijk en zinvol acht, worden geïmplementeerd in het aanbestedingsdossier en/of de aanbestedingsprocedure.

3.3 Planning

Datum	Activiteit
19 mei 2026	Publicatie / uitnodiging tot deelname aan marktconsultatie door ProRail
3 juni 2026	Uiterste datum voor het stellen van vragen m.b.t. de verstrekte informatie
16 juni 2026	Verstrekken van antwoorden op de gestelde vragen en evt. gewijzigde documentatie door ProRail
26 juni 2026	Uiterste datum voor het indienen van de antwoorden op de vragen in hoofdstuk 2
Week 28 2026	Tijdreservering voor optionele toelichtingsgesprekken met leveranciers.
Eind juli 2026	Versturen verslag aan deelnemers marktconsultatie

3.4 Contact

Voor vragen over en aanmelden voor deze marktconsultatie kunt contact opnemen via de TenderNed berichtenmodule.

3.5 Open en eerlijk

Deelnemen aan de marktconsultatie is geheel vrijwillig en zal niet leiden tot enige voorrechten in een aanbesteding. Evenzo zal niet deelnemen in de marktconsultatie niet leiden tot uitsluiting van een eventuele aanbesteding.

Door uw deelname aan deze marktconsultatie stemt u er mee in dat de door u verstrekte informatie door ProRail mag worden gebruikt in (de voorbereiding van) de aanbesteding. Door u verstrekte commerciële (cijfermatige) informatie zal door ProRail vertrouwelijk worden behandeld.

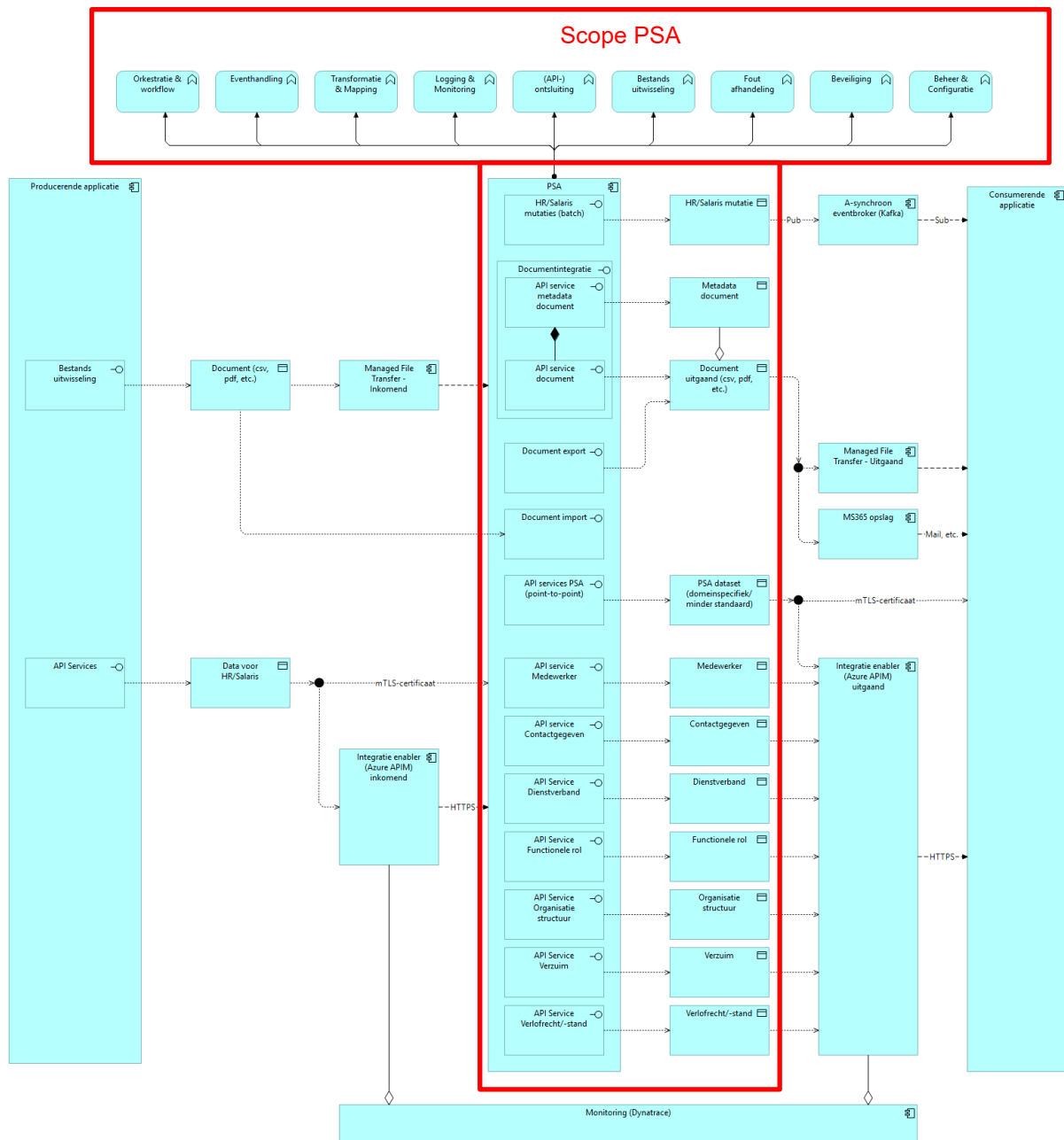
ProRail hecht veel waarde aan een transparant proces. Het niet de bedoeling om deelnemende marktpartijen aan de marktconsultatie te bevoordelen of niet-deelnemende partijen op achterstand te plaatsen. Vanuit dit perspectief zal alle relevante informatie volgend uit de marktconsultatie aan alle potentiële inschrijvers ter beschikking worden gesteld bij publicatie van de aanbesteding dan wel worden toegevoegd aan het aanbestedingsdossier.

Eventuele kosten voor de deelname aan deze marktconsultatie worden niet vergoed.

4 Bijlagen

4.1 Overzicht gewenst integratielandschap

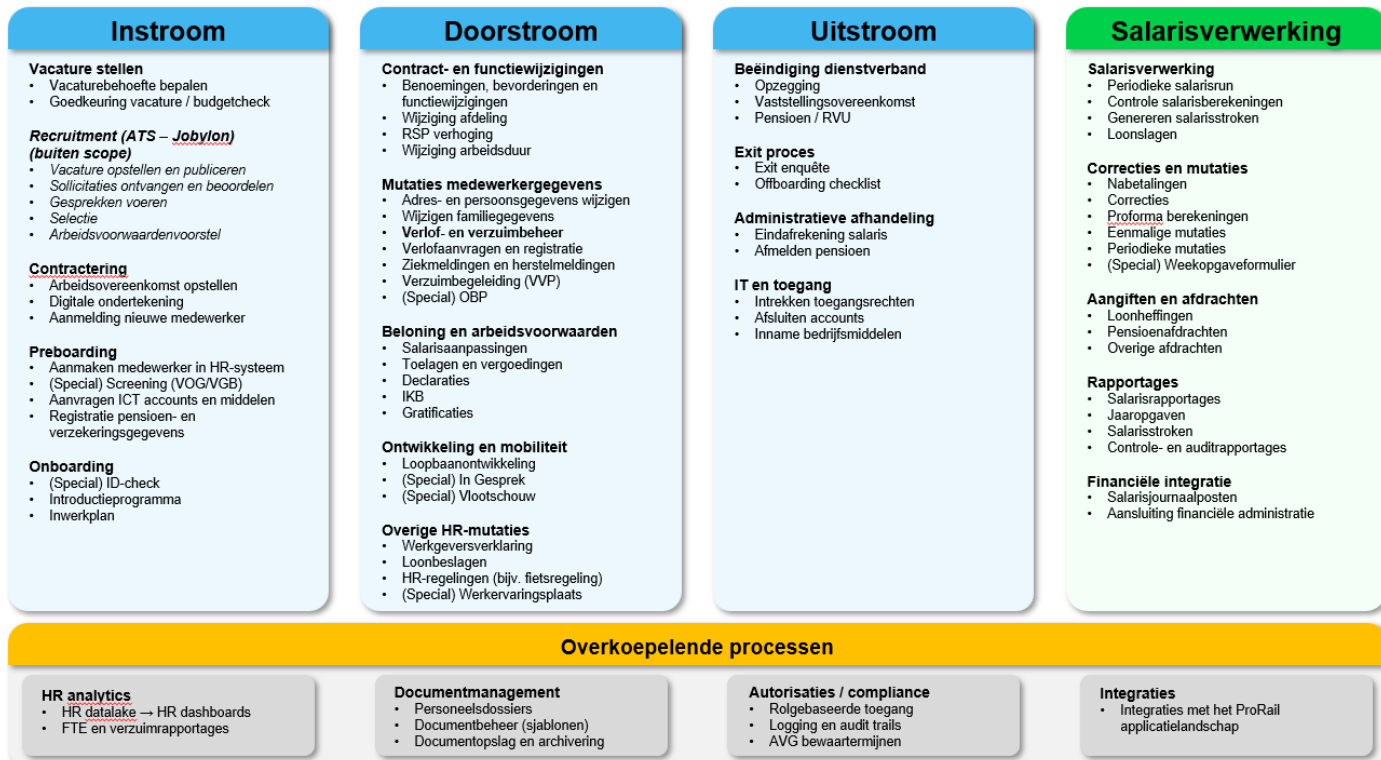
Figuur 1 toont het toekomstige gewenste integratielandschap. Als onderdeel van de transitie dient er tijdelijk aangesloten te worden op de ESB applicatie van ProRail, waarin op dit moment business logica opgenomen is. NB: de transitie is niet in onderstaande plaat getoond.



Figuur 1: Gewenste integratie architectuur

4.2 PSA Procesoverzicht

Figuur 2 toont het complete overzicht aan processen behorende bij de personeels- en salarisadministratie welke op moment van schrijven vallen onder de scope van de aanbesteding, met uitzondering van de processen welke vallen onder het Recruitement systeem (ATS – Jobylon). Hierbij dient te worden aangemerkt dat de inrichting en vormgeving van de processen continue aan verandering onderhevig is, en de lijst niet kan worden beschouwd als definitieve scope. Verder zijn processen of onderdelen welke additionele toelichting nodig hebben verder uitgewerkt in paragraaf 1.4.



Figuur 2: PSA procesoverzicht