

AANKONDIGING VAN VRIJWILLIGE TRANSPARANTIE E-HRM APPLICATIE

Referentie: Z213195

www.bronckhorst.nl

Inleiding

De gemeente Bronckhorst heeft gekozen voor de procedure vrijwillige transparantie vooraf voor het sluiten van een contract voor de HR-software met Youforce. De gemeente doet dit op basis van artikel 2.163d juncto c.2: Het leidt voor de gemeente tot aanzienlijk ongemak of aanzienlijke kostenstijgingen.

Uitgangspunten

De afgelopen jaren heeft de gemeente Bronckhorst substantieel geïnvesteerd in het inrichten en optimaliseren van het huidige HR-softwarepakket. Zowel financieel als qua inzet van medewerkers is er veel energie gestoken in scholing, inrichting en doorontwikkeling van het systeem. Een overstap naar een nieuw HR-pakket zou niet alleen leiden tot een verlies van deze investeringen, maar ook tot aanvullende financiële lasten en organisatorische druk die op dit moment onhaalbaar zijn. Hieronder volgt de onderbouwing.

1. Financiële investeringen en proportionaliteit van kosten
De organisatie heeft de afgelopen twee jaar veel tijd en geld geïnvesteerd in:

- het opleiden van medewerkers (door vertrek van medewerkers);
- het up-to-date inrichten van de applicatie (door beperkte formatie en bezetting was langere tijd het pakket niet goed doorontwikkeld in de basis, een inhaalslag is gemaakt);
- het doorvoeren van procesoptimalisaties binnen het bestaande systeem.

Een overstap naar een ander HR-pakket zou deze investeringen tenietdoen. Bovendien brengt een implementatie van een nieuw systeem significante extra kosten met zich mee, waaronder consultancy-uren, migratiekosten, training, tijdelijke formatie-uitbreiding en tijdelijke dubbele licentiekosten.
Gezien de beperkte omvang van de organisatie zouden deze kosten onevenredig hoog zijn in verhouding tot de baten van een nieuw pakket. Daarbij komt dat de gemeente Bronckhorst op dit moment voor een aanzienlijke bezuinigingsopgave staat. Extra financiële middelen zijn niet beschikbaar, waardoor een overstap simpelweg niet verantwoord is.

2. Scholing en opleidingsdruk: onvoldoende capaciteit
Binnen de organisatie zijn circa 20 medewerkers belast met managers taken die opnieuw opgeleid moeten worden bij een softwarepakket wissel. Daarnaast moeten ook de 13 medewerkers van salaris- en personeelsadministratie, HR-adviseurs, HR-controller en applicatiebeheer opnieuw worden getraind. De gemeente Bronckhorst heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in SelfService voor de medewerkers. Bij een overstap naar een andere applicatie zullen alle medewerkers meegenomen moeten worden in de werkwijze van

de nieuwe applicatie omdat er veel taken door de medewerkers zelf moeten worden ingevoerd (reiskosten, verlof, werkdagen, etc.).
Extra opleidingsuren zijn lastig op te brengen zonder impact op reguliere werkzaamheden. Ervaringen laten bovendien zien dat het meerdere jaren duurt om volledig vaardig te worden in een nieuw HR-systeem. Een langdurige periode van verminderde efficiëntie ligt dus in de lijn der verwachting.
Dit zou in praktijk kunnen betekenen dat:

- formatie tijdelijk moet worden uitgebreid (financieel onhaalbaar), of
- een continu proces van bijscholing noodzakelijk is (organisatorisch onuitvoerbaar).

3. Implementatielasten: schaduwadministratie en personele druk
De implementatie van een nieuw HR-softwarepakket vereist naar verwachting 5–6 maanden en daarnaast een schaduwadministratie voor 3-4 maanden, waarvoor circa 2 FTE benodigd is.
Gegeven:

- de huidige onderbezetting,
- de hoge doorstroom van medewerkers,
- de aanhoudende arbeidsmarktkrapte,
- de bezuinigingsopgave

is het niet realistisch om deze extra capaciteit intern te organiseren. Ook het werven van tijdelijke medewerkers is in de huidige markt zeer moeilijk. Het zou betekenen dat de organisatie operationeel risico loopt, vertraging oploopt in reguliere werkzaamheden of afhankelijk wordt of de nieuwe leverancier extra capaciteit kan leveren met het risico op extra kosten.

4. Operationele risico's en continuïteit van dienstverlening
De organisatie kampt reeds met krappe bezetting en hoge werkdruk. Een overstap naar een nieuw systeem zou leiden tot:

- tijdelijke daling van de kwaliteit van HR-processen;
- hogere kans op fouten;
- verminderde dienstverlening aan medewerkers en management;
- extra interne frustratie en werkdruk;
- risico op verdere uitstroom van personeel.

De continuïteit van de organisatie komt hiermee onder druk te staan. Met het huidige pakket is de organisatie stabiel, goed ingericht en volledig operationeel.

5. Technische onderbouwing
Het softwarepakket van onze huidige leverancier is volledig gekoppeld met de overige ICT-systemen (o.a. Ivanti en Microsoft-pakketten). Er is de afgelopen jaren veel tijd geïnvesteerd in het optimaal maken van de koppeling tussen het HR-systeem en het aanmaken/wijzigen van accounts van de medewerkers. Het HR-systeem is daarin leidend. Op basis van

invoeringen en aanpassingen in het HR-systeem worden bij ICT-accounts aangemaakt voor medewerkers met de daarbij behorende softwarepakketten. Overstappen naar een andere leverancier betekent een enorme investering in tijd om de geautomatiseerde processen opnieuw in te richten.

De data uit het personeels- en het salarissysteem is ook opgenomen in een eigen datawarehouse dat weer gekoppeld is met verschillende systemen waaronder ons financiële pakket. Het heeft een negatief effect op gemaakte personeelsdashboards waar veel tijd en geld in is geïnvesteerd. Bij een andere leverancier zal dit opnieuw gebouwd moeten worden. Dit zal een investering zijn in tijd (een aantal maanden) en geld (inhuur om dit te kunnen realiseren).

Conclusie
Op basis van financiële, organisatorische en operationele argumenten is overstappen op een nieuw HR-softwarepakket niet wenselijk, niet haalbaar en niet verantwoord.

- De kosten van een overstap zijn disproportioneel hoog.
- De noodzakelijke opleidings- en implementatie-inspanningen zijn organisatorisch niet op te brengen.
- De huidige arbeidsmarktsituatie maakt tijdelijke uitbreiding van capaciteit zeer lastig.
- De continuïteit van de organisatie en kwaliteit van HR-processen zou ernstig onder druk komen te staan.

Overeenkomst
De gemeente Bronckhorst is voornemens een overeenkomst af te sluiten met Youforce (zittende leverancier) vanaf 1 januari 2028 met een initiële looptijd van 3 jaar en door Opdrachtgever eenzijdige verlengingsopties van 3 maal 2 jaar en 1 maal 1 jaar.