



**Nota van inlichtingen bij de marktconsultatie
e-HRM systeem en in-service salarisverwerking**

Onderstaand het overzicht van gestelde vragen en de beantwoording. Er heeft geen ontubbeling van de vragen plaatsgevonden. Daardoor treft u bij vergelijkbare vragen mogelijk een verwijzing naar een eerder gegeven antwoord.

Nr.	Betrekking op	Vraag	Antwoord
1.	3.3.2 Functionaliteit van De oplossing	Kunt u ons voorzien van het excelbestand van de Bijgevoegde lijst met functionaliteiten?	De functionaliteitenlijst is inmiddels in Word-formaat op TenderNed geplaatst en kan gedownload worden.
2.	3.3.2. Algemeen - B	Wageningen UR beschrijft de gewenste oplossing als een e-HRM (on-premise) en Payroll in-service. Interpreteert leverancier het op de juiste wijze wanneer de salarisverwerking in de cloud als een in-service oplossing wordt aangeboden, het HR Core systeem in-huis (on-premise) wordt aangeboden en e-HRM beschikbaar is voor alle medewerkers via de cloud (in-service)? Indien dit niet de gewenste situatie is wilt u dan exact toelichten hoe de verhouding in-service vs in-huis moet worden geïnterpreteerd?	<p>Dit is niet de juiste interpretatie.</p> <p>In-service salarisverwerking= leverancier voert in opdracht van Wageningen UR zelfstandig en onder de verantwoordelijkheid van leverancier zelf de verloning uit. Leverancier is niet verantwoordelijk voor inhoud van de verloonde data. Wel is leverancier verantwoordelijk voor tijdige-juiste-volledige verloning en verantwoording verloning bij derden. Onder verantwoording bij derden wordt gerekend data aanlevering aan bijvoorbeeld Belastingdienst – ABP/APG – CBS – maandelijkse loonjournalisering. De taak en verantwoordelijkheid om de verloningssoftware en datacommunicatie tussen e-HRM en de in service salarisverwerking volledig operationeel te houden en in volledige compliance van (aangepaste) wet- en regelgeving ligt hierbij geheel bij de leverancier.</p> <p>On-premise = alle e-HRM software en/of modules van leverancier is/zijn geïnstalleerd binnen het domein van Wageningen UR en voldoet daarmee aan de beleidsuitgangspunten van Wageningen UR.</p>
3.	3.3.2. HRM Systeem - 8	Wageningen UR beschrijft Leiderschapsontwikkeling. Kunt u toelichten wat hiermee wordt bedoeld en hoe dit binnen Wageningen UR vorm heeft?	Het betreft een basis registratie (datum gestuurd) van potentieel, kenmerken en gemaakte afspraken/targets (incl. datum gestuurde status van ontwikkeling). Geen workflow functionaliteit wordt gevraagd.

4.	3.3.2. HRM Systeem - 28	Wageningen UR vraagt om registratiemogelijkheid van personeel niet in loondienst. Kan Wageningen UR toelichting geven op dit totale (gewenste) proces? Is het bijvoorbeeld wenselijk dat deze groep medewerkers ook digitaal kan declareren (self service processen), automatisch worden opgenomen in rapportages vanuit de payrolladministratie (bijv. IB47-aangifte) en in het recruitmentproces kunnen worden opgenomen? (waarbij het wellicht ook wenselijk is dat gekenmerkt kan worden welke zg. gasten wel/niet voldoen aan de eisen van de Wageningen UR om wel/niet als gast te mogen doceren.	<p>PIL = personen met arbeidsovereenkomst – ambtelijke aanstelling – stagiaire met enige stagevergoeding – promovendus met betaling;</p> <p>PNIL = een gast van Wageningen UR – ZZP-er – stagiaire zonder enige stagevergoeding – vrijwilligers – proefpersonen – uitzendkrachten – medewerkers van inwonende externe bedrijven etc.</p> <p>Beschrijving proces PNIL:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registreren van in-/door-/uitstroom: personalia, NAW, ID-bewijs, vergunningen, aanvang, einde, afdeling, uren, typering PNIL - kostenplaats 2. Geen verloning via In-Service salarisverwerking 3. Gewenste workflow processen: R&O gesprek, adres wijzigen, nevenwerkzaamheden – titulatuur wijzigen 4. Geen workflow processen voor: ziek- en betermelden - WVP onkostendeclaratie – km-declaratie – urenverklaring – verlofaanvragen 5. PNIL is niet opgenomen in een proces recruitmentproces.
5.	3.3.2 Payroll in service - 42	Kunt u een nadere toelichting geven op welke dagelijkse collectieve pro-forma berekeningen er momenteel plaatsvinden?	<p>Dagelijks wordt de gehele personeelspopulatie pro forma verloond (output: pdf + databestand looncomponenten met o.a. resultaten) zodat de salarisresultaten incl. de salaris-verwerking van aangeleverde mutaties in het actuele loontijdvak gecontroleerd kunnen worden.</p> <p>Hierdoor kan <u>in detail vooraf</u> worden vastgesteld of aangebrachte salarismutaties daadwerkelijk tot een juist bruto (of netto) resultaat leiden. Daarnaast wordt dagelijks het databestand met pro forma salarisresultaten in het datawarehouse DPI ingelezen en de volgende werkdag gepresenteerd.</p>
6.	1.2 Aanleiding	Wat zijn de voornaamste redenen voor Wageningen UR om de huidige software te gaan vervangen?	Het aflopen van het huidige contract per 16 april 2017.

7.	1.2 Aanleiding	Onze ervaring binnen de Universiteiten leert dat de implementatie en uitrol van self services wat meer tijd nodig heeft om voldoende draagvlak te creëren binnen de verschillende faculteiten en diensten. Op welke wijze en binnen welk tijdsplan zijn de verschillende self services in het verleden binnen Wageningen UR geïmplementeerd en uitgerold?	<p>Vanaf 1 januari 2012 zijn volgtijdig diverse workflow processen in gebruik genomen. De volgorde was hierbij:</p> <p>Fase 1 (per 1/1/2012):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ziek- en betermelden • adres wijzigen • titulatuur wijzigen • proces WVP • urendeclaratie • onkostendeclaratie <p>Fase 2 (per 1/1/2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> • verlof opnemen • werving/selectie <p>Fase 3 (per 1/1/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • digitaal dossier <p>Fase 4: (per 1/6/2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> • nevenwerkzaamheden
8.	3.2 Oplossingsrichting	In de markt bieden veel leveranciers de volgende generatie HR ondersteuning in de cloud aan. Dit kan ook voor onderdelen, waarbij bv e-HRM in de cloud wordt aangeboden en Payroll on-premise. Staat u open voor cloud, eventueel voor onderdelen, en zo nee, wat zijn de achterliggende redenen hiervoor?	<p>Cloud oplossingen zijn in beginsel uitgesloten op grond van huidig beleid.</p> <p>Vanuit oogpunt van met name flexibiliteit van de geboden e-HRM (deel-) oplossing, privacy- en beveiligingsaspecten kan een cloud oplossing extra risico's en/of beperkingen met zich meebrengen. Daarnaast speelt de bedrijfseconomische overweging dat Wageningen UR recent een geheel nieuw datacenter in gebruik heeft genomen.</p> <p>Achterliggende redenen voor Wageningen UR om voor in-service salarisverwerking te kiezen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Payrolling kan gezien worden als een standaard maar specialistisch sluitstuk in het proces van personeelsbeheer. Het is omgeven door een veelheid van regels en voorschriften en daaruit voortvloeiende verplichtingen. Wageningen UR wenst op dit vlak maximaal ontlast te worden via in-service salarisverwerking. Idem dito voor wat betreft aangifte loonbelastingen, aangifte ABP/APG, CBS en de maandelijkse loonjournalisering die voortvloeit uit de periodieke salarisverwerking.

			<ul style="list-style-type: none"> Binnen Wageningen UR worden meerdere CAO's naast elkaar toegepast. De complexiteit die dit met zich meebrengt voor wat betreft de inrichting en aansturing van de payroll engine wordt hierdoor vergroot. Wageningen UR wenst deze verantwoordelijkheid bij een ervaren payroll specialist neer te leggen.
9.	3.2 Oplossingsrichting	Is het bij het in-service concept gewenst of vereist dat het payroll systeem fysiek bij Wageningen UR is geïnstalleerd en wordt gehost?	Het door Wageningen UR geëiste In-Service concept gaat er vanuit dat de payroll In-Service fysiek binnen het domein van de leverancier is geïnstalleerd.
10.	3.1.1 Momenteel in gebruik bij Wageningen UR	Is het de wens van Wageningen UR om het R&O proces en de flexibele arbeidsvoorwaarden door het nieuwe e-HRM systeem te laten ondersteunen?	<p>Ja, voor zover de aanwezige functionaliteit van deze processen voldoende aansluiten bij de huidige functionaliteit en werkwijze van Wageningen UR.</p> <p>Wageningen UR wenst het recht te behouden om, in geval de functionaliteit en/of werkwijze van de leverancier onvoldoende aansluit, dat deze functionaliteit via andere software door Wageningen UR wordt geregeld. In dat geval zal de leverancier verplicht worden om een koppeling tussen het e-HRM en de andere software te ontwikkelen en te onderhouden.</p>
11.	3.1.1 Momenteel in gebruik bij Wageningen UR	Is de koppeling vanuit het HR systeem met tekstverwerking t.b.v. het genereren van brieven en contracten?	Ja. Deze is volledig operationeel voor momenteel 2 CAO's (ca. 250 standaard documenten (w.o. Nederlands- en Engelstalige versies).
12.	3.1.2 Gewenste oplossing	Het gebruik van welke standaardbrowsers wordt binnen Wageningen UR voor medewerkers ondersteund?	Microsoft Explorer en bij uitzondering Firefox.

13.	3.3.2 Functionaliteit van de oplossing; vraag 4	<p>Er is veel verwarring over de definitie van meerdere arbeidsrelaties. Kunt u in aantallen en omschrijving de verschillende situaties beschrijven?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meerdere arbeidsrelaties tegelijkertijd waaraan verschillende arbeidscontracten ten grondslag liggen. - Meerdere arbeidsrelaties tegelijkertijd bij verschillende (fiscale) werkgevers - Meerdere arbeidsrelaties tegelijkertijd bij 1 (fiscale) werkgever - Meerdere arbeidsrelaties tegelijkertijd waarbij voor de medewerker verschillende CAO's van toepassing zijn. - Medwerkers die tegelijkertijd als 'geregistreerde gast' en als verloonde medewerker actief zijn. - Andere situaties die bij WUR, behandeld worden als meerdere arbeidsrelaties tegelijkertijd. 	<p>Er is momenteel sprake van circa 300 meerdere, gelijktijdige arbeidsrelaties.</p> <p>Op werknemers van de stichting DLO is de CAO DLO van toepassing (arbeidsrecht). Op werknemers van Wageningen University is de CAO NU van toepassing (ambtenarenrecht).</p> <p>Hieronder zijn enkele van de gevraagde voorbeelden vermeld. Het aantal variabelen dat in deze voorbeelden wordt genoemd waardoor er meerdere gelijktijdige arbeidsrelaties noodzakelijk zijn is niet limitatief.</p> <p>Voorbeelden van de meest gangbare, meerdere gelijktijdige arbeidsrelaties:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Arbeidscontract administratief medewerker b.v. met salarisschaal 5 binnen eenheid X en arbeidscontact secretaresse met salarisschaal 6 binnen eenheid Y. Er is sprake van hiërarchisch twee leidinggevenden. b. Arbeidsovereenkomst bij stichting DLO voor X uren en een aanstelling bij Wageningen University voor Y uren. c. Een stagiaire zonder stagevergoeding loopt stage binnen eenheid Y en is werknemer in loondienst binnen eenheid Z. d. Een werknemer is in loondienst (witte tabel) en ontvangt een bedrag dat o.b.v. de groene tabel verloond moet worden. Als de payroll in service dit niet binnen één arbeidsrelatie kan verlonen, dan moet tijdelijk een 2^e arbeidsrelatie gecreëerd voor een juiste verloning. e. Een stagiaire met stagebeloning bij Wageningen University (met fiscaal aansluitnummer Y). Als deze persoon ook een deeltijd aanstelling (in loondienst) heeft bij Wageningen University, heeft deze persoon voor deze aanstelling fiscaal aansluitnummer X.
14.	Marktconsultatiedocument	Kunt u een word of een excel versie verstrekken zodat wij uw lijst kunnen invullen?	De functionaliteitenlijst is inmiddels in Word-formaat op TenderNed geplaatst en kan gedownload worden.
15.	HRM systeem nr. 8	Kunt u de term Leiderschapontwikkeling nader toelichten?	Zie antwoord 3 a.u.b.

16.	Migratie van de volledige (huidige) historie (o.a. persoons-, contractgegevens, ziekteverzuim, vrije velden, saldi verlofrechten vorige jaren etc.) wordt ondersteund.	Migratie van historische data is mogelijk. Randvoorwaarden voor data overgang en het gebruik ervan in een nieuw systeem is wel dat de data consistent is opgeslagen door de jaren heen. Vaak zien wij dat alleen beperkte historische data wordt gemigreerd van actieve medewerkers. Historische wijzigingen van bijvoorbeeld organisatie-structuren of functie-huizen/namen bepalen hoe snel data overgeplaatst wordt. Ook bijvoorbeeld data van inactieve medewerkers heeft een impact. Voor een indicatie van de inspanningen kunt u aangeven: D4 Waarom wenst WUR alle historische data te migreren? 2. Hoeveel jaar historie betreft het? 3. Gaat het om historische data van actieve medewerkers of wens u ook data te migreren van inactieve medewerkers?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wageningen UR wenst migratie van de aanwezige historie omdat <ol style="list-style-type: none"> a. daarmee historie van individuele arbeidsrelaties snel-eenvoudig-eenduidig toegankelijk blijven. Hierdoor wordt voorkomen dat HR dossiers onevenredig veel fysiek geraadpleegd moeten worden. b. Daarnaast blijft het mogelijk om managementinformatie op HR gebied van verstreken perioden te verstrekken. 2. Het betreft historie opgebouwd vanaf 1 januari 2011. Vanaf 1 januari 2011 zijn individuele wijzigingen in structuurtabellen zoals organisatie, functie, formatieplaatsen, salarisschalen en salarisstap, datum gestuurd. Iedere wijziging heeft een ingangsdatum en is actief (geweest) gedurende een bepaald tijdvak, welke wordt bepaald door de ingangs- en einddatum. 3. Het betreft historie opgebouwd vanaf 1 januari 2011. Uitzonderingen hierop zijn: <ol style="list-style-type: none"> a. Ziekteverzuim: Historie vanaf tenminste 1999. De wens is dat alle ziektehistorie overgaat. b. Max. 3 à 4 velden waarin arbeidsverleden stichting DLO, Wageningen University en van voorheen fusiepartners en rechtsvoorgangers is opgenomen. c. Het gaat om historie van zowel actieve als inactieve medewerkers.
17.	Kosten	Heeft u een template die gebruikt kan worden waarin de kosten opgenomen kunnen worden?	Het verzoek om een kostenindicatie aan te leveren vervalt.
18.	15 Staat toe zg. vrije velden te creëren in de HR modules.	Kunt u aangeven waarom u vrije velden toegevoegd wilt hebben in de HR modules. Zijn dit notitievelden bijvoorbeeld?	<p>Het is de ervaring van Wageningen UR dat standaard marktsoftware van marktpartijen de meest of veelal gangbare HR processen en/of HR functionaliteit bieden.</p> <p>Echter binnen Wageningen UR bestaan HR-processen waarvoor niet gangbare kenmerken van een arbeidsrelatie bepalend zijn voor een recht – status - proces. Voorbeelden hiervan zijn het Tenure Track proces (persoonlijk ontwikkelpad van universitair docent tot hoogleraar), de procedure voor herplaatsingskandidaten (vaststellen en typering van status van boventalig personeel) en de vaardigheid in de Engelse taal. De huidige software voorziet hier in. Het is de eis van Wageningen UR dergelijke kleine sub-registraties in het e-HRM systeem op te nemen. De</p>

			<p>wensen van de organisatie zijn niet statisch gebleken en er is geen aanleiding om te verwachten dat dit zal veranderen. Het procedureel en/of inhoudelijk aanpassen van deze sub-registraties is daarbij niet wenselijk omdat de inhoud maar ook b.v. het procesverloop met instemming van de COR en/of vakbonden tot stand zijn gekomen. De volgende typen vrije velden moeten beschikbaar zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • notievelden; • datumvelden (b.v. datum ingang en datum einde); • velden met een referentietabel (list of values).
19.	2.4 Planning	<p>Worden deelnemende partijen na afloop van de marktconsultatie geïnformeerd over de uitkomsten? Zoja, op welke wijze zal de informatie gedeeld worden en wanneer?</p>	<p>Wageningen UR informeert de deelnemende partijen niet individueel, maar zal vóór de start van de daadwerkelijke aanbesteding een samenvatting publiceren op TenderNed.</p>
20.	2.4 Planning	<p>Kan Wageningen UR aangeven hoe het verdere proces er uit komt te zien na afloop van de marktconsultatie? Wanneer wordt besluitvorming verwacht?</p>	<p>De marktconsultatie dient ter optimalisering van de uiteindelijke vraagstelling zoals die in de aanbesteding gebruikt zal worden. Het voornemen is om in oktober de aanbesteding te publiceren.</p>
21.	3.1.2 Gewenste oplossing	<p>1e bullet eHRM systeem: Webbased en On Premise.</p> <p>Is Wageningen UR bereid een Cloud (SaaS) Solution (met ondersteuning voor meerdere cao's) voor eHRM te overwegen?</p> <p style="text-align: center;">22.</p> <p>Zonee, welke dringende redenen heeft de Universiteit Wageningen om uitsluitend een On Premise solution te overwegen en welke de toepassing van Cloud (SaaS) Solutions uitsluiten?</p>	<p>Vraag 21: Zie antwoord 8 a.u.b.</p> <p>Vraag 22: Zie antwoord 8 a.u.b.</p>
23.	paragraaf 3.2	<p>In deze paragraaf wordt het woord "on-premise" oplossing gebruikt. Wordt hiermee een Cloud oplossing uitgesloten?</p>	<p>Zie antwoord 8 a.u.b.</p>

24.	paragraaf 3.3.2, HRM systeem, nr 8	Kunt u aangeven wat u verwacht m.b.t. het punt leiderschapontwikkeling	Zie antwoord 3 a.u.b.
25.	paragraaf 3.3.2, HRM systeem, nr 9	Kunt u aangeven wat u verwacht m.b.t. het punt Nevenwerkzaamheden	<p>Nevenwerkzaamheden zijn expliciet benoemd in de CAO's.</p> <p>Bedoeld wordt een sub-registratie van activiteiten die medewerkers in loondienst naast hun werkzaamheden bij Wageningen UR uitvoeren. Een workflow proces is inbegrepen. Na goedkeuring dient een deel van de geaccordeerde gegevens te worden aangeleverd bij de Enterprise Service Bus voor publicatie op internet.</p>
26.	paragraaf 3.3.2, HRM systeem, nr 16	Kunt u aangeven wat u verwacht m.b.t. het punt module Flexibele arbeidsvoorwaarden.	<p>De module flexibele Arbeidsvoorwaarden dient te bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een workflow proces (via medewerker naar [1] leidinggevende [2] PSA) die de gehele aanvraag van medewerker in één keer goed- of afkeurt; • Biedt in het proces een set van arbeidsvoorwaarden aan die als bron in gezet kunnen worden (incl. max. bedragen/uren) zoals feitelijk(e) salaris, VT, EJU en verlofuren; • Biedt een set van doelen (in euro's gemaximeerd o.b.v. actuele arbeidsrelatie) om gebruik te maken van aantrekkelijke regelingen (w.o. fiscale regelingen) zoals reiskosten o.b.v. reisafstand woning-standplaats, vergoeding lidmaatschap vakbond en eigen regelingen; • Automatische doorgeleiding naar payroll In-Service van goedgekeurde aanvragen; • Bronnen en doelen zijn per CAO te (de-)activeren en aan te passen; • De module gedurende het gehele jaar voor de medewerker toegankelijk is maar slechts één maal per kalenderjaar een aanvraag mag indienen.
27.	paragraaf 3.3.2, HRM systeem, nr 28	Worden medewerker in loondienst ook verloond, bijv. onkostenvergoedingen / declaraties?	Medewerkers in loondienst kunnen naast een reguliere salarisbetaling via workflow processen uren- en/of onkostendeclaraties ook incidentele betalingen ontvangen via de salarisbetaling. Het workflowproces dient dan, bij finaal goedgekeurde mutaties, voor geautomatiseerde doorlevering aan de in-service salarisverwerking te zorgen.