

INDSTILLING

Emne:
Indstilling fra forandringsprocessens HR-spor, projekt 3: "Digitalisering af det personaleadministrative område" på AU.
Resumé:
Projekt 3 i HR-sporet har haft til opgave at vurdere, på hvilke områder en digitalisering af det personaleadministrative område kan give økonomisk gevinst og/eller et kvalitetsmæssig løft i opgaveløsningen - samt at fremkomme med en indstilling til valg af digital systemunderstøttelse. På baggrund af en grundig afdækning indstilles det at anskaffe et standardsystem, der som minimum kan håndtere personalestamdata, understøtte "klassisk HR", løse opgaven med refusion i forbindelse med sygdom og barsel og som kan integreres med Statens Lønssystem (SLS).
Indstilling:
Styregruppen for den administrative forandringsproces indstiller derfor: <ul style="list-style-type: none">• At universitetet igangsætter en proces mhp. udbud af et digitalt HR-standardsystem, som kan håndtere personalestamdata, understøtte "klassisk HR", løse opgaven med refusion i forbindelse med sygdom og barsel og som kan integreres med Statens Lønssystem (SLS)• At eksisterende selvudviklede systemer udfases hurtigst muligt. Der skal udarbejdes en plan, der integrerer implementering af et nyt fælles system med afvikling af de eksisterende systemer. Formålet er at minimere perioder med dobbelt drift, samtidig med at "sikker drift" prioriteres meget højt i overgangsfasen• At der igangsættes en række organisatoriske "modningsforløb", der hver for sig udgør forudsætningerne for, at et fælles digitalt HR-system kan implementeres (beskrevet i sagsfremstillingen)• At ansvar for implementering overgår til HR-vice direktøren som koordinerer med Fællesadministrationens Lederkreds (FALK) om såvel implementeringsplan som afviklingsplan for eksisterende systemer.
Tidsfrist:
Beslutning om anskaffelse af system træffes af rektoratet - forventeligt primo 2010 efter en udbudsforretning. De beskrevne organisatoriske "modningsforløb" igangsættes hurtigst muligt.
Sagsfremstilling:
Kommissoriet for HR-sporets projekt 3 fastlægger, at sporet skal vurdere områder, hvor en digitalisering kan give en økonomisk gevinst og/eller et kvalitetsmæssig løft af det personaleadministrative område på AU - samt at fremkomme med en indstilling til valg af digitalt systemunderstøttelse af funktionsområder beskrevet i projekt 1 og 2 (tiltrådt i Universitetsledelsen den 8. juni 2009).
Projektet har inddraget erfaringer fra hovedområderne bl.a. gennem afholdelse af workshops. Projektets konklusioner er drøftet i HR-sporgruppen, referencegruppen, administrationschefkredsen samt forandringsprocessens styregruppe. Synspunkter fra disse fora er indarbejdet i denne indstilling.
Projektgruppens afdækning af den digitale understøttelse for det personaleadministrative område på AU viser, at: <ul style="list-style-type: none">• Fraværsadministration, personaleforvaltning og rapportering er de områder, hvor alle hovedområder har mere eller mindre digital understøttelse - om end hovedområderne



anvender forskellige systemer

- Rekruttering har pba. delindstilling fra dette projekt nu digital understøttelse. Systemet PeopleXS skal implementeres på alle hovedområder
- "Klassisk HR" (medarbejdersamtaler, kompetenceudvikling, kursusadministration etc.) har ingen digital understøttelse.
- Generelt manglende integration mellem de anvendte systemer betyder, at data oprettes og vedligeholdes flere steder.
- Flere hovedområder anvender et eller flere egenudviklede systemer, hvilket er ressource- og tidskrævende i forbindelse med vedligeholdelse og opdatering, ligesom det udgør en stor risiko i tilfælde af akut nedbrud.
- Nuværende systemer har generelt lav brugervenlighed.

Nedenfor følger en redegørelse for en række af de forudsætninger, der ligger til grund for indstillingen:

A. Vedr. håndtering af stamdata

Baggrunden for at anskaffe et standardsystem, og principbeslutningen om udfasning af de eksisterende, er følgende:

- **AU implementerer et standardsystem udbudt på markedet i dag, frem for at afvente et system udbudt af Økonomistyrelsen.** Et personaleadministrativt system indgår pt. ikke i Økonomistyrelsens budget og strategi. Økonomistyrelsens fokus er på enkeltstående specifikke delsystemer f. eks. rekruttering, tidsregistrering og HR-løn. Et evt. statsligt udbudt system til varetagelse af stamkernen i personaleadministrationen må forventes at have en tidshorisont på minimum 5 år.
- **AU som personaleadministrativt system vælger et standardsystem med en SLS-integration og i videst muligt omfang uden specielle AU-tilpasninger.** Forretningsmæssigt skal et standardsystem understøtte beslutninger, der er fremkommet i HR-sporets projekt 1 og 2. Indkøb af systemet skal i udbud. Sporet har vurderet produkter på markedet og fundet, at flere systemer opfylder dele af universitets grundlæggende behov. Primært Oracle HR, der kan opfylde kravene både mht. funktionalitet og håndtere "SLS-problematikken" (. Alternativt kan systemerne ScanPas og UPS også løse dele af behovene.

SLS-problematikken er ønsket om:

1. "System-til-system" kommunikation **fra** det personaleadministrative system **til** Statens Lønssystem (SLS), så de personaleadministrative beslutninger effektueres i SLS uden manuelle procedurer.
2. Anvendelse af et personaleadministrativt begrebsapparat frem for et lønsystems begrebsapparat.

I forhold til en forventet udbudsrunde, og i særdeleshed i forhold til SLS-problematikken, skal følgende afklares:

1. Udarbejdelse af kravspecifikation med en beskrivelse af de nødvendige opgaver, der skal kunne løses. Opdelt i "need-to-have" og "nice-to-have"
2. AU's kravspecifikation byggende på "need-to-have" sammenholdes med systemleverandørernes løsninger med det formål at vælge system samt foretage en vurdering af hvilke opgaver, der kan løses med det valgte system, og hvilke opgaver, der kræver en løsning udenfor systemet

En udbudsproces kan påbegyndes umiddelbart i forlængelse af en beslutning om at anskaffe et standardsystem. Efter endt udbud skal følgende afklares i forbindelse med



implementeringen af det valgte HR-system:

1. Hvilke processer/forretningsgange skal ændres eller afvikles som følge af det valgte standardssystem - samt en forventningsafstemning af fremtidige opgaver/funktionalitet.
 2. Udfasning af PØS, der er det nuværende personalesystem på 8000C. Det betyder, at følgende funktionaliteter skal systemunderstøttes på anden vis: Lønsumsbudgettering og -fordeling, feriefond og feriepenge. Det er opgaver, som PØS løser, men som normalt ikke er indeholdt i et HR-system. En løsning kan dels ses i forhold til den kommende tekniske opdatering af det fælles økonomisystem, Navision Stat (medio 2010) og dels i form af ændrede principper og processer som følge af fastlæggelse af ny økonomimodel. Lønsumsfordeling, feriepengeforpligtigelse og fraværsregistrering kan ved omlægninger af praksis og budgetteringsprincipper håndteres i SLS og Navision Stat uden anskaffelse af særsystemer, idet funktionerne i dag findes i SLS.
- **De enkelte hovedområder anvender eksisterende personaleadministrative systemer frem til implementering af det valgte personaleadministrative standardssystem.** Anvendelse af PØS som overgangssystem på de fire nye hovedområder kan ikke anbefales. De afdækkede risici ved PØS er både økonomisk og teknisk i form af manglende systemdokumentation og skrøbelig ressourcesituation. Desuden ses ingen gevinst for de fire hovedområder.
 - **Implementering påbegyndes medio 2010 - efter endt udbudsrunde - med udvalgte hovedområder som pilotforløb.** Der er positive tilkendegivelser om deltagelse i pilotforløb fra ASB, DPU og DMU. Projektgruppen anbefaler desuden, at et hovedområde fra 8000C indgår i pilotforløbet. Implementering på alle hovedområder forventes at være afsluttet ultimo 2011.
 - **Et centralt finansieret implementeringsteam skal etableres til forberedelse og gennemførelse af implementering af det valgte personaleadministrative system.** Implementeringsteamet vil være gennemgående og bærende i implementeringen på alle hovedområder.

B. Vedr. systemunderstøttelse af "klassisk HR":

Projektgruppen anbefaler, at AU til en start vurderer og anvender den funktionalitet i forhold til f. eks. MUS/GRUS og kompetenceudvikling, der vil være indeholdt i det valgte standardssystem. I takt med organisationen modnes i forhold til anvendelse af de klassiske HR værktøjer, kan standardsystemets funktionalitet vise sig at være utilstrækkelig.

For nærværende vurderes systemerne Mindkey eller ET Web at være gode løsninger. Klassisk HR (medarbejdersamtaler, kompetenceudvikling, kursusadministration etc.) er identificeret som et modningsprojekt (se nedenfor).

C. Organisatoriske modningsforløb

Projektgruppen anbefaler, at der etableres en række projekter, der tilsammen skal føre AU gennem en organisatorisk modningsproces på HR-området.

Projektgrupperne skal udarbejde beslutningsoplæg vedrørende følgende:

- **Refusion:** Formålet er at definere en fælles proces for håndtering af registrering, tidsfrister, alarmer, anmodninger m.v. i forhold til sygdom og barsel, samt sikre, at portalen www.virk.dk anvendes som digital understøttelse (jf. HR-sporets projekt 4)
- **Personalesagens samspil med det personaleadministrative system:** Formålet er at skabe en sikker, overskuelig og struktureret oversigt over den ansattes ansættelses- og lønvilkår, således at sagsbehandlingen kan ske på baggrund af personalesystemets



oplysninger frem for dokumenterne.

- **Klassisk HR:** Formålet er, at afdække behov ift. funktionalitet i Oracle HR/ScanPas, samt udarbejdelse af fælles processer og arbejdsgange for f. eks. MUS/GRUS samtaler og kompetenceudvikling på tværs af AU.
- **Systemunderstøttelse af lederrollen:** Formålet er at afdække, hvilke lederopgaver et personaleadministrativt system skal understøtte, samt hvorledes dette kan varetages af det valgte system.
- **Ledelsesinformation og rapporter:** Formålet er at identificere rapporttyper og rapporter, som skal være indbygget i et personaleadministrativt system hhv. i det kommende ledelsesinformationssystem.
- **Systemunderstøttelse af lønforhandling:** Formålet er at levere relevant løndata til støtte for de lokale årlige lønforhandlinger.
- **Fælles processer og forretningsgange på det personaleadministrative område:** Formålet er at sikre fælles processer og forretningsgange på det personaleadministrative område på tværs af AU - og derved modne AU i fusionsprocessen.
- **Udfasning og arvtager til PØS funktionalitet:** Formålet er at sikre fremtidig understøttelse af de funktionaliteter, som i dag understøttes af de nuværende personalesystemer (PØS/Biweb m.fl.), men som ikke vil være omfattet af et kommende standardiseret HR-system. Dette kan ske enten ved omlægning af praksis eller ved ny IT-systemunderstøttelse. Der skal laves præcise udfasningsplaner for de eksisterende systemer mhp. at undgå permanent dobbeltdrift. Med det formål forventes nedsat en arbejdsgruppe på tværs af HR og budget- og planlægningsafdelingerne og med deltagelse fra nye og gamle hovedområder.

D. Vedr. digitaliseret rekruttering

Det er allerede besluttet, at systemet PeopleXS anvendes som fælles digitalt rekrutteringssystem på universitetet. I første omgang er systemet implementeret i NAT pr. 1. september 2009 og det forventes at være implementeret på hele AU i første kvartal 2010.

E. Vedr. IDM/Integrationsplatform

Det er en forudsætning for et fælles digitaliseret HR-system, at AU implementerer en IDM/Integrationsplatform. Problematikken adresseres allerede af et projekt under IT-sporet. En integrationsplatform vil skabe integreret sammenhæng mellem data, der anvendes på tværs af både **eksisterende** og fremtidige personaleadministrative systemer, samt øvrige relevante systemer på AU. En integrationsplatform bør implementeres hurtigst muligt, for således at undgå oprettelse og vedligeholdelse af data flere steder i både eksisterende og kommende systemer. Her forventes en effektiviseringsgevinst under forudsætning at tidligere procedurer og lokalt udviklede systemer afvikles. Det kræver, at ledelserne efterspørger anvendelse af det nye system og ikke af vane efterspørger de udfasede systemer. Erfaringer viser at udfasning af gamle systemer forudsætter, at det gives den nødvendige ledelsesbevågenhed.

Økonomi:

Omkostninger ved indkøb og implementering af et standardsystem estimeres efter et udbud at ligge på:

- Licensanskaffelse: Ca. kr. 3-4½ mio.
- Implementering: Ca. kr. ½-1 mio.

I HR-sporets budget for 2010 er der taget højde for anskaffelse og påbegyndt implementering. Der er i 2010 afsat kr. 4,6 mio. til anskaffelse og implementering af et personaleadministrativt standardsystem.

De årlige supportomkostninger vil herefter udgøre 22 % af den aftalte licenspris - forventeligt årligt kr. ½-1 mio.