

Jahresbericht Handlungsfelder 2021

Senator für Finanzen / Performa Nord

Kurzeinschätzung zur Zielerreichung: ☹️

Bezeichnung der Maßnahme: Digitalisierungsstrategie zur Prozessoptimierung in der Personalarbeit		Lfd. Nr. D9 der Liste	
Leitziel: Einführung einer elektronischen Personalakte für die Personalsachbearbeitung Digitale Abbildung der Strategie zur Zentralisierung der Personalservices Digitalisierung der Prozesse Bewerbermanagement Aktualisierung vorhandener IT-Systeme im Personalwesen Realisierung einer Betreiberfunktion für das neue IT-System bei Performa Nord			
Projektziele: 1. Abbildung von Arbeitsabläufen und Musterprozessen zum digitalen Bewerbermanagement (inkl. Anbindung an das Karriereportal) und einer elektronischen Personalakte zur rechtssicheren Aufbewahrung von Personalakten 2. Revision bestehender Personalsysteme inkl. Ablösung bzw. gezielte Ertüchtigung der vorhandenen IT-Systeme im Personalwesen/Controlling, Digitale Abbildung der Strategie zur Zentralisierung der Personalservices 3. Realisierung einer Betreiberfunktion für das neue IT-System durch Performa Nord (fachl. Leitstelle) und dem Betrieb bei Dataport (techn. Leitstelle)			
Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung :	Einheit	Planwert 2021	IST 2021
Einführung der elektronischen Personalakte und Bewerbermanagement	Prozent	100	17
Umsetzung einer Ablösestrategie der bestehenden Personalsysteme	Prozent	70	25
Sicherstellung des Betriebes der neuen Applikationen und des integrierten Gesamtsystems	Prozent	70	55
Meilensteinplanung			
Meilensteine	Termin SOLL	Termin IST	
Arbeitsprozess Bewerbungsverfahren und Arbeitsprozess e-Personalakte erheben	2019	2020	
Prüfung papiergebundener Verfahrensschritte und Schnittstellen	2019	2020	
Musterprozess Bewerbungsverfahren festlegen	2019	2019	
Musterprozess e-Personalakte festlegen	2019	2019	
Prüfung der Funktionalitäten neuer Software Module	06.2020	2021	
Entscheidung, welche Prozesse in modulweise überführt werden	08.2020	06.2021	
Digitalisierung des Prozesses e-Bewerbermanagement	03.2021	2023	
Digitalisierung e-Personalakte	10.2021	01.2023	
Aufbau einer fachlichen Leitstelle bei PN für den Betrieb der Personal-IT-Systeme	2021	2023	
Digitalisierung von Personalakten der Kunden im iPS*	12.2020	07.2022	
Realisierung e-Bewerbermanagement für Kunden im iPS*	07.2021	2023	
Überführung/Trennung der Alt- von den Neusystemen und Stabilisierung der verbleibenden Systeme	2021/2022	2024/2025	

Sachstand zum Projektfortschritt/-abschluss:

Mit der erfolgreichen Umstellung des Abrechnungssystems auf die Version KIDICAP Neo wurde ein bedeutender Meilenstein auf dem Weg zu einem integrierten Personalsystem umgesetzt. Als Vorbereitungsmaßnahme für die Umsetzung in allen Teilprojekten hatte das Projektteam im Herbst 2021 die Personalabrechnung auf eine neue IT- und Datenbanktechnologie umgestellt, die die Basis für alle zukünftigen Applikationen sein wird.

TP01 Personalverwaltung

Die Ablösestrategie der Personalprozesse und Module wurde mit den Partnern bereits Anfang 2021 festgeschrieben. Das Strategiebild der einzelnen Ablöseschritte wurde im Laufe des Jahres definiert und aktualisiert. Die Anforderung für das erste Cluster der Zentralperson sind finalisiert und werden Anfang 2022 mitbestimmt und umgesetzt. Die Konzeption für das zweite Cluster der Personalprozesse wurde begonnen.

TP02 Technik/Monatsläufe

Im Rahmen der Umstellung auf KIDICAP NEO wurde die Schnittstelle zur Zulieferung der Controlling-Daten an die FHB angepasst und erweitert. Diese Arbeiten waren eine Voraussetzung für die Umstellung der zugrundeliegenden Datenbank-Technologie und sind mit der Umstellung auf KIDICAP NEO im November 2021 produktiv gegangen. Eine Aktualisierung und Teil-Automatisierung der derzeit bei SF durchgeführten Controllingläufe durch neue Technologien und Standard-Anwendungen innerhalb von KIDICAP befindet sich in Bearbeitung.

Bis zur Ablösung der Personalprozesse durch das TP01 stellt das TP02 den Betrieb der Altsysteme sowie die Schnittstellen zu den Altsystemen sicher.

TP03 Elektronische Personalakte

Die Produktreihe der elektronischen Personalakte wurde komplettiert und die spezifischen Anforderungen der Freien Hansestadt Bremen werden bis zur Pilotierung bei Performa Nord ab Mitte 2022 sukzessive implementiert. Hierzu zählt auch die geplante Integration einer qualifizierten elektronischen Signatur von Dokumenten, die Anbindung eines BSI-zertifizierten Langzeitarchivs für eine rechtssichere Aufbewahrung von Dokumenten sowie die Realisierung eines rechtskonformen fachlichen Digitalisierungsprozesses für Bestandsakten als auch für Einzeldokumente der laufenden Sachbearbeitung.

TP04 Bewerbungsmanagement

Es wurde eine erste Standard-Basisapplikation vereinbarungsgemäß durch den Hersteller fertiggestellt und getestet, welche in der Folge noch um weitere spezifische Funktionen ergänzt/komplettiert und somit an die bremischen Anforderungen in einem weiteren Schritt angepasst wird. Seither wurden die zentralen Bewerbungsprozesse bei Performa Nord einem neuen Servicedesign unterzogen und werden internen Kunden der Freien Hansestadt Bremen ab Anfang 2022 angeboten.

Die Barrierefreiheit der zukünftigen Systeme wurde auditiert und hieraus Anforderungen an die zukünftige Gestaltung der Benutzerschnittstelle definiert. Im Jahr 2022 sollen zusätzliche Anforderungen aus dem OZG und die Möglichkeiten der Automatisierung der einzelnen Geschäftsprozesse geprüft werden.

In weiteren Querschnittsprojekten wurden zentrale Themen wie bspw. die Schulungskonzeption und die Berechtigungssteuerung weiterentwickelt.