

Jahresbericht Handlungsfelder 2020

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 2020	IST 2020
Einführung der elektronischen Personalakte und Bewerbermanagement	Prozent	60	50
Umsetzung einer Ablösestrategie der bestehenden Personalsysteme	Prozent	30	25
Sicherstellung des Betriebes der neuen Applikationen und des integrierten Gesamtsystems	Prozent	40	40
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	03.2021	
Digitalisierung des Prozesses e-Bewerbermanagement	03.2021	06.2021	
Digitalisierung e-Personalakte	10.2021	01.2022	
Aufbau einer fachlichen Leitstelle bei PN für den Betrieb der Personal-IT-Systeme	2021	2022	
Digitalisierung von Personalakten der Kunden im iPS*	12.2020	01.2022	
Realisierung e-Bewerbermanagement für Kunden im iPS*	07.2021	2022	

Überführung/Trennung der Alt- von den Neusystemen und Stabilisierung der verbleibenden Systeme	2021/2022	2022-2024
--	-----------	-----------

Sachstand zum Projektfortschritt:

TP01 Personalverwaltung

-die Entwicklung einer Ablösestrategie der Personalprozesse und Module mit dem Softwarepartner GIP und dem Betreiber Dataport, waren sehr umfangreich und komplex, ein Strategiebild wurde Ende 2020 konzeptionell erarbeitet und im Q1 2021 abgestimmt und fixiert, die weiteren Jahre bis 2024 befassen sich mit der sukzessiven Umsetzung dieser Strategie

TP02 Technik/Monatsläufe

-die Datenlieferungsläufe für das Controlling und der Prognosedaten, welche bei SF32 und der fachl. Leitstelle bei PN verarbeitet werden, bedürfen einer Anpassung bzgl. der Lieferungswege durch den Wechsel der Systemtechnik des Abrechnungssystems KIDICAP (jetzt nicht mehr ADABAS, neue Datenbanktechnologie ORACLE), dabei sind die Datenlieferungswege programmatisch optimiert und angepasst worden, um das Controlling auch nach dem Datenbanksystemwechsel ohne Unterbrechung sicher zu stellen (Umstellung geplant Okt. 2021)

TP03 elektronische Personalakte

-die Produktreife der ePA wird komplettiert und den geforderten Rahmenbedingungen für einen Betrieb bei der FHB entsprechen erweitert, dazu zählen die Umsetzung der qualifizierten elektronischen Signatur von Dokumenten(Integration GovernikusSigner), rechtssichere Aufbewahrung und Langzeitarchivierung von Akten sowie der rechtskonforme Altaktenscan von Bestandsakten und der Roll-Out in der FHB

TP04 elektronisches Bewerbermanagement

-die Erhebung der Bewerbungsprozesse und Umsetzung in eine Bewerberapplikation werden anhand der agilen Entwicklungsstrategie des Softwareherstellers vorgenommen, geplant ist eine erste Standard-Basisapplikation zu 05/2021 und danach die Ergänzung/Komplettierung der bremischen Anforderungen inkl. Anbindung an das Karriereportal sowie der ePA