

# Jahresbericht Handlungsfelder 2020

Senator für Finanzen / Performa Nord

## Kurzeinschätzung zur Zielerreichung: ☹️

|  |                    |                              |                 |
|--|--------------------|------------------------------|-----------------|
| <b>Bezeichnung der Maßnahme:</b><br>Digitalisierungsstrategie zur Prozessoptimierung in der Personalarbeit   |                    | <b>Lfd. Nr. D9 der Liste</b> |                 |
| <b>Leitziel:</b><br>Einführung einer elektronischen Personalakte für die Personalsachbearbeitung<br>Digitale Abbildung der Strategie zur Zentralisierung der Personalservices<br>Digitalisierung der Prozesse Bewerbermanagement<br>Aktualisierung vorhandener IT-Systeme im Personalwesen<br>Realisierung einer Betreiberfunktion für das neue IT-System bei Performa Nord  |                    |                              |                 |
| <b>Projektziele:</b><br>1. Abbildung von Arbeitsabläufen und Musterprozessen zum digitalen Bewerbermanagement (inkl. Anbindung an das Karriereportal) und einer elektronischen Personalakte zur rechtssicheren Aufbewahrung von Personalakten<br>2. Revision bestehender Personalsysteme inkl. Ablösung bzw. gezielte Ertüchtigung der vorhandenen IT-Systeme im Personalwesen/Controlling, Digitale Abbildung der Strategie zur Zentralisierung der Personalservices<br>3. Realisierung einer Betreiberfunktion für das neue IT-System durch Performa Nord (fachl. Leitstelle) und dem Betrieb bei Dataport (techn. Leitstelle) |                    |                              |                 |
| <b>Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung :</b>   | <b>Einheit</b>     | <b>Planwert 2020</b>         | <b>IST 2020</b> |
| 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              |
| <b>Meilensteinplanung</b>  |                    |                              |                 |
| <b>Meilensteine</b>  | <b>Termin SOLL</b> | <b>Termin IST</b>            |                 |
| 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