

***Projekt SMILE;
Ersatz des bisherigen Personalinformationssystems durch
das neue Personalinformationssystem SAP HR;
Bewilligung eines Verpflichtungskredites***

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom 14. September 2004, RRB Nr. 2004/1920

Zuständiges Departement

Finanzdepartement

Vorberatende Kommission(en)

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
1. Ausgangslage.....	5
1.1 Kurzfristige Ziele.....	5
1.2 Langfristige Ziele	5
2. Erwägungen.....	6
2.1 Einzusetzendes Produkt.....	6
2.2 Organisationsstudie.....	6
2.3 Projektorganisation SMILE.....	8
2.4 Projektplan und Termine	9
2.5 Projektrahmen und Abgrenzungen.....	9
2.5.1 Organisationseinheiten	9
2.5.2 Personalprozesse	11
2.5.3 Projektabgrenzung	11
2.6 Vernehmlassung	11
3. Auswirkungen.....	12
3.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen	12
3.2 Wirtschaftlichkeit	12
3.3 Folgen für die Gemeinden	13
4. Rechtliches.....	13
5. Antrag.....	13

Kurzfassung

Das bisherige Personalinformationssystem, welches im Jahr 1993 eingeführt wurde, basiert auf der IBM-Plattform AS 400. Das Personalamt, die Gehaltsabteilung des Amtes für Finanzen sowie diverse andere Dienststellen wickeln heute die täglichen Personalgeschäfte über die Applikationen, die auf dieser Plattform aufgesetzt sind, ab. Die Wartung und der Support werden vom Lieferanten (SO-RECO) bis Ende 2006 gewährleistet. Damit auch nach 2006 die Aufgaben des Personalamtes, der Gehaltsabteilung und der verschiedenen weiteren Dienststellen effizient ausgeführt werden können, müssen diese Applikationen abgelöst werden.

Mit Beschluss Nr. 2003/2407 vom 16. Dezember 2003 haben wir uns nach erfolgter Ausschreibung im offenen Verfahren laut GATT/WTO für die Applikation SAP HR und den Einführungspartner NOVO-Business Consultants, Bern entschieden. Dabei handelt es sich um ein Produkt, das sowohl in öffentlichen Verwaltungen als auch in privaten Unternehmen stark verbreitet ist.

Das Projekt SMILE verfolgt das Ziel, auf Januar 2006 die Applikation SAP HR einzuführen. Das bisherige Personalinformationssystem soll weiter flexibilisiert werden. Es soll die Anforderungen eines neuzeitlichen Personalmanagements und Personalcontrollings erfüllen, mit welchem die gesamten Personalprozesse effizient abgewickelt werden können. Gleichzeitig sollen die zeitgerechte Verfügbarkeit von Personaldaten und die internen Arbeitsabläufe verbessert und das Veranstaltungsmanagement (Ausbildungsmodul) optimiert werden.

Die hier beantragte Ablösung des bisherigen Personalinformationssystems entspricht einer Ersatzinvestition. Das Gesamtinvestitionsvolumen beträgt 1,99 Mio. Franken.

Sehr geehrte Frau Präsidentin
 Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf über die Bewilligung eines Verpflichtungskredites für den Ersatz des bisherigen Personalinformationssystems durch die Einführung von SAP HR (SMILE)

1. Ausgangslage

Im Jahre 1993 wurde die Standard Applikation P/400 (Module Personal inklusive Gehalt, Stellenplan und Budget) der Firma SORECO auf der Plattform AS/400 der Firma IBM in der kantonalen Verwaltung Solothurn eingeführt. Im Jahr 1994 wurde auf der gleichen Plattform die Standard Applikation A/400 der Firma SORECO im Personalamt und im Amt für Informatik und Organisation zur Abwicklung des Veranstaltungsmanagements eingeführt.

Im Personalamt, in der Gehaltsabteilung des Amtes für Finanzen, im Amt für Informatik und Organisation, im Amt für Mittel- und Hochschulen sowie im Amt für Berufsbildung und Berufsberatung werden die täglichen Personalprozesse mit diesen beiden Applikationen abgewickelt. Dabei wird für 7000 Mitarbeitende die Lohnbuchhaltung vollzogen und werden jährlich über 50'000 Gehaltsabrechnungen erstellt. Die Wartung und der Support dieser Applikationen werden vom Lieferanten (SORECO) bis Ende 2006 gewährleistet, womit eine Ablösung dieser Applikationen notwendig wird.

1.1 Kurzfristige Ziele

Mit der neuen Applikation sollen folgende kurzfristigen Ziele erreicht werden:

- Ablösen der Systeme P/400 (Personaladministration) und A/400 (Veranstaltungsmanagement)
- Aufbau einer strategischen HRM-Plattform sowohl für ein Personalmanagementsystem als auch für das Personalcontrolling
- Überprüfen und optimieren der Prozesse im Rahmen der Systemeinführung (insbesondere für das Vertragsmanagement)
- Zur Verfügung stellen von korrekten und zeitgerechten Informationsgrundlagen in allen Personalprozessen
- Optimieren des internen Aufwands, insbesondere durch die Reduktion von Doppelerfassungen und durch automatische Schnittstellen zu anderen Systemen, falls wirtschaftlich
- Weiterführen des Stellenplans und ergänzen mit der Stellenbewirtschaftung
- Optimieren der Aus- und Weiterbildung der HRM-Verantwortlichen auf einheitlicher Basis

1.2 Langfristige Ziele

Langfristig soll die Erreichung folgender Ziele ermöglicht werden:

- Umsetzen der kantonalen SAP-Strategie durch sukzessive Ablösung der Insellösungen und Reduktion der Anzahl Systeme im Personalwesen, sowie Realisierung des damit verbundenen Einsparungspotenzials

- Einsetzen eines flexiblen Instrumentes des Personalmanagementsystems und ausbaufähigen Personalcontrollings
- Zur Verfügung stellen eines zeitgemässen Instrumentes zur Erfüllung und Unterstützung des gesamten Personalprozesses (von der Stellenplanung über die Stellenbewirtschaftung, Personalgewinnung, Personalentwicklung bis hin zum Austritt)
- Zur Verfügung stellen eines strategischen Führungsinstrumentes, in welchem Planung und Budgetierung aufgrund konkreter Finanzdaten und Analysen möglich ist
- Realisieren des bestehenden Rationalisierungspotentials
- Schaffen einer attraktiven Arbeitsumgebung für jetzige und zukünftige Mitarbeitende im Personalbereich.

2. Erwägungen

2.1 Einzusetzendes Produkt

Im Jahre 2003 wurde eine öffentliche Ausschreibung nach GATT/WTO durchgeführt. Wir haben uns – vorbehältlich der Bewilligung des hier angebotenen Verpflichtungskredites – entschieden (RRB Nr. 2003/2407 vom 16. Dezember 2003), der Firma NOVO Business Consultants, mit dem Produkt SAP HR, den Zuschlag zu geben. Diese Firma hat das wirtschaftlich günstigste Angebot eingereicht. Die Lösung bestätigte sich in der Evaluation als gut und konkurrenzfähig. Zudem lässt sich das Produkt gut in die vorhandene Systemlandschaft einbetten, erfüllt alle Benutzeranforderungen und hat sich bereits in verschiedenen öffentlichen Verwaltungen bestens bewährt.

2.2 Organisationsstudie

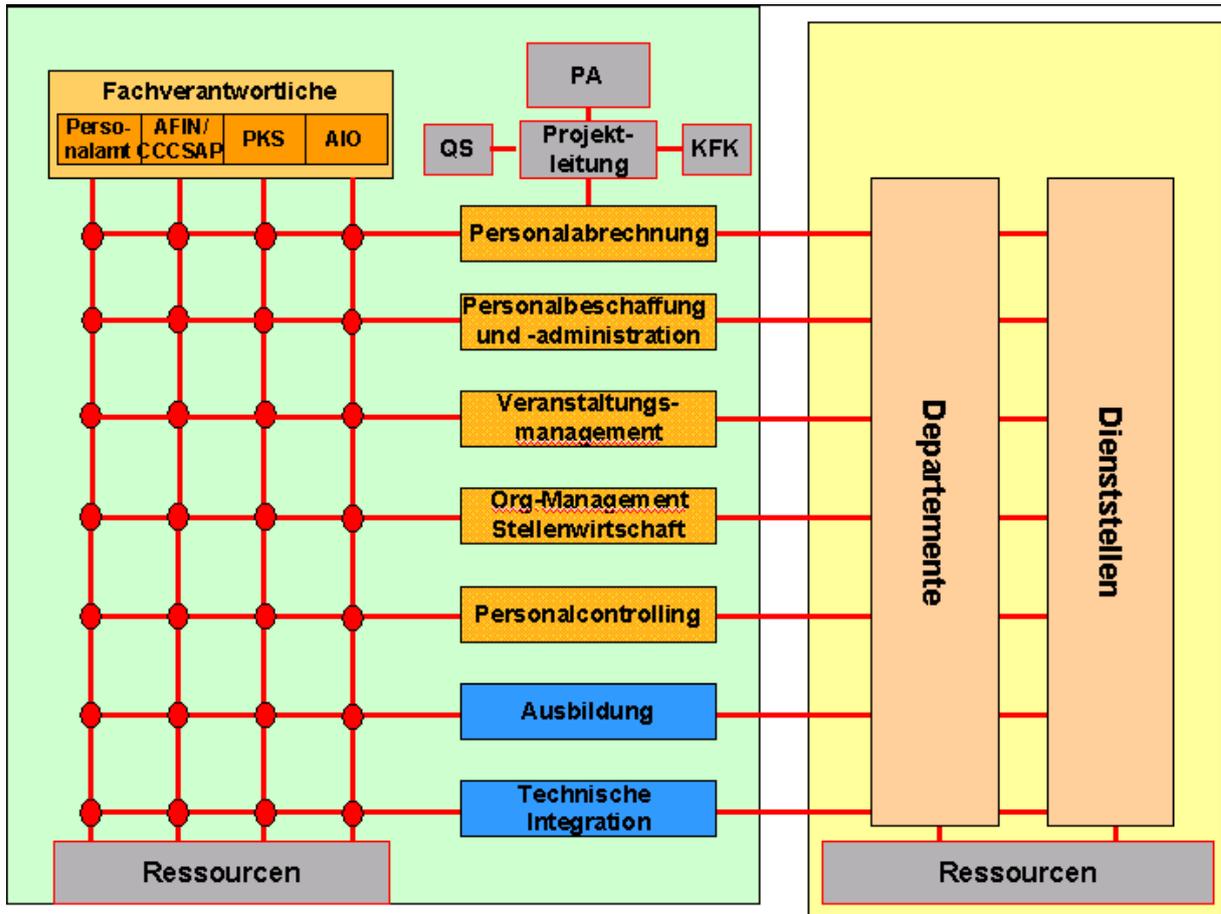
Aufgrund guter Erfahrungen in ähnlichen Informatik-Grossprojekten wurde auch in diesem Projekt eine Organisationsstudie vorangestellt. Diese Studie kommt zu folgenden Hauptkenntnissen:

Es sind zu viele verschiedene Systeme mit Personalprozessen vorhanden. Falls keine wirtschaftlichen und/oder technischen Gründe dagegen sprechen ist SAP HR als die strategische HR-Plattform zu definieren. Dezentrale Systeme in der kantonalen Verwaltung sind bei anstehenden Systemwechseln auf eine Ablösung durch SAP HR zu prüfen.

- Den neuen Anforderungen an das Personalcontrolling sind bei der Umsetzung des HR-Systems Rechnung zu tragen. Insbesondere sind die Aspekte der WOV, und der Personalkostenplanung einzubeziehen.
- Mit dem Projekt SMILE ist das Modul Stellenbewirtschaftung einzuführen und der Aufbau und die Bearbeitung des Stellenplanes zu vereinheitlichen.
- In mehreren Bereichen sind unklare und inkonsistente Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen festgestellt worden. Diese sollen durch eine Optimierung der Vertragsmanagement-Prozesse gelöst werden. Dabei sollen die Anforderungen der kantonalen Finanzkontrolle an das interne Kontrollsystem sichergestellt werden.

- Es existieren aufwändige Schnittstellen mit vielfachen Doppelerfassungen und Abgleichungen. Diese sind durch Reduktion der vorhandenen Systeme und Schnittstellen sowie durch ein Pooling der Datenerfassung zu vermeiden.

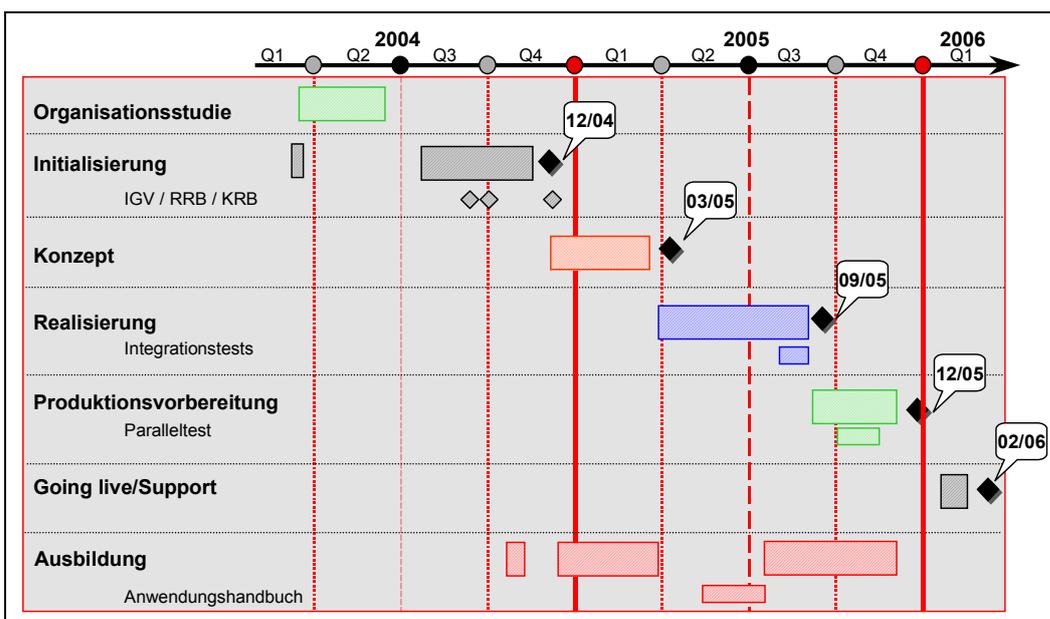
2.3 Projektorganisation SMILE



Unter Führung des Chefs des Personalamtes fungiert als oberstes Organ ein Projektausschuss. Dieser setzt sich aus Vertretern der Verwaltung und der Firma NOVO zusammen. Er steuert den Projektlauf und überwacht insbesondere den zeitlichen, qualitativen und kostenmässigen Verlauf des Gesamtprojektes. Die Projektleitung erfolgt durch je einen Vertreter des Kantons Solothurn und einen Vertreter der Firma NOVO. Sie beauftragt und kontrolliert die Projektteams und stellt das Projektcontrolling sicher. Die Projektleitung untersteht dem Projektausschuss. Die Finanzkontrolle ist im Projektausschuss mit beratender Stimme vertreten, dies mit Rücksicht auf die Wahrung der Unabhängigkeit. Sie wird das Projekt nach den Kriterien der Informatik-, Ordnungs- und Rechtmässigkeits- und Projektrevision begleiten. Sie wird in diesem Zusammenhang ihrerseits die notwendigen Revisionsanforderungen an die System- und Rahmenorganisation, an das interne Kontrollsystem sowie an die Hard- und Software erarbeiten und diese der Projektleitung bekannt geben. Die Finanzkontrolle wird bei Bedarf durch die Teilprojektleiter für die Ausgestaltung der Strukturen und Prozesse beigezogen. Für verschiedene Projekt-Fachbereiche werden Teilprojektgruppen eingesetzt. Eine Teilprojektleitung ist für die Umsetzung der Realisierungseinheiten der Teilprojektgruppen verantwortlich. Um das Projekt möglichst von Anfang an breit abzustützen und das erforderliche Wissen sukzessive bei den Dienststellen aufzubauen, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Dienststellen und Departementen von Anfang an in die einzelnen Teilprojekte einbezogen.

2.4 Projektplan und Termine

Der nachfolgende Terminplan ist als Rahmenplan zu verstehen, der abhängig von der jeweiligen Ressourcensituation und neuer Erkenntnisse laufend angepasst wird.



2.5 Projektrahmen und Abgrenzungen

Mit dem Projekt SMILE wird das für die kantonale Verwaltung das bisherige Personalinformationssystem durch ein neues abgelöst. Über diese Applikation werden folgende Personalprozesse der kantonalen Verwaltung und der kantonalen Lehrkräfte abgewickelt:

2.5.1 Organisationseinheiten

Organisationseinheiten	Beschreibung
Alle Ämter der kantonalen Verwaltung inklusiv Kantonale Schulen, sowie - Kantonale Pensionskasse Solothurn - Schloss Waldegg - Schloss Wartenfels	
Ausgleichskasse des Kantons Solothurn Invalidenversicherungs-Stelle Kanton Solothurn Solothurnische Gebäudeversicherung	nur Vertrags- und Veranstaltungsmanagement
Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz	nur Personalabrechnung (nach bestehender Besoldungsstruktur)
Zentralbibliothek Solothurn	Teile Personaladministration und Personalabrechnung

Organisationseinheiten	Beschreibung
Pädagogische Fachhochschule Solothurn	

2.5.2 Personalprozesse

Prozess	Beschreibung
Personalbeschaffung	- Vertragsmanagement ohne Einstufungen
Personaladministration	- Stammdatenbewirtschaftung - Korrespondenz - Kinderzulagen - Personenversicherungen
Personalabrechnung	- Gehalt - Mehrfachabrechnung - Zulagen - Pensionskassenbeiträge
Personalcontrolling	- Gemäss Anforderungen WoV und aus KLR - Personalkostenplanung - Umsetzung gemäss Konzept Personalcontrolling des Personalamts (im Rahmen der verfügbaren Mittel)
Veranstaltungsmanagement	- Kursverwaltung des Personalamts sowie des Amtes für Informatik und Organisation
Stellenbewirtschaftung	- Stellenplan - Organisationsmanagement
Technische Integration	- Integration der verbleibenden Umsysteme (inkl. Schnittstelle von/zu RT-Time, PKS, etc.) und der vorhandenen Lösung im Finanz- und Rechnungswesen (SAP R/3 FI/CO)

2.5.3 Projektabgrenzung

Nicht im Umfang des Projektes SMILE enthalten sind die Spitäler und die Lehrkräfte an den Volksschulen und Kindergärten.

2.6 Vernehmlassung

Im Rahmen einer verwaltungsinternen Vernehmlassung konnten sich die Departemente und die betroffenen Dienststellen zum Projekt SMILE äussern. Die eingegangenen Rückmeldungen weisen auf eine breite Akzeptanz für dieses Projekt hin. Speziell zu erwähnen sind die positiven Antworten des Beauftragten für Information und Datenschutz sowie der Finanzkontrolle. Nebst einigen redaktionellen Änderungshinweisen und Ergänzungen, welche aufgenommen wurden, wurde insbesondere die Wirtschaftlichkeit dieses Projektes in Frage gestellt: Die Projektdimension entspräche nicht einer angemessenen „Sparvariante“; die prognostizierten Einsparungen während der nächsten 10 Jahre deckten die ausgabenwirksamen Investitionskosten nicht. Dazu ist festzuhalten, dass mit dem Projekt SMILE in erster Linie die bisherige Lösung durch eine neue ersetzt wird. Ein Nichtersetzen des bisherigen Personalinformationssystems ist gerade aus Wirtschaftlichkeitsgründen nicht denkbar. Es ist darauf zu verweisen, dass durch rationellere Arbeitsabläufe an diversen Stellen relativ geringe Einsparungen realisiert werden können, welche bei den einzelnen betroffenen Stellen wohl zu einem minimalen Abbau führen, der aber durch Arbeitsüberhänge aus anderen Arbeitsbereichen wieder aufgefüllt wird.

Schliesslich wurde darauf aufmerksam gemacht, dass der Datenqualität besondere Beachtung geschenkt werden müsse, sonst entstünden Folgefehler bei Weiterbearbeitung von Daten, welche über Schnittstellen anderen Dienststellen übermittelt werden.

3. Auswirkungen

3.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen

Die Einführung der Applikation SAP HR hat keine personellen Konsequenzen. Es können weder Stellen aufgehoben werden, noch erfolgen Kapazitätserweiterungen. Der Grund liegt in der Tatsache, dass die einzelnen neuen Aufgaben durch Einsparungen organisatorischer Art kompensiert werden können.

Die Realisierung der Applikation SAP HR hat folgende finanziellen Konsequenzen:

- Investitionskosten:

Kostenbereich	Ausgabenwirksame Kosten	Gesamtkosten
1. Hardware (kein Ausbau notwendig)	-	-
2. Software (SAP-Lizenzen)	0.19 Mio Fr.	0.19 Mio Fr.
3. Projektmanagement/Beratung/ Schulung/Einführung	1.71 Mio Fr.	2.47 Mio Fr.
Unvorhergesehenes	0.09 Mio Fr.	0.13 Mio Fr.
Gesamttotal	1.99 Mio Fr.	2.79 Mio Fr.

Die ausgabenwirksamen Kosten werden wie folgt finanziert: 100'000 Franken im Jahr 2004, 1'400'000 Franken im Jahr 2005 und 494'000 Franken im Jahr 2006.

- Folgekosten

Kostenbereich	Ausgabenwirksame Kosten	Gesamtkosten
Betriebliche Folgekosten	0.08 Mio Fr.	0.10 Mio Fr.
Kapitalfolgekosten	0.30 Mio Fr.	0.42 Mio Fr.
Gesamttotal	0.38 Mio Fr.	0.52 Mio Fr.

3.2 Wirtschaftlichkeit

Die bisherigen Applikationen P/400 und A/400 werden noch bis Ende 2006 gewartet. Eine Ablösung muss also erfolgen. Somit handelt es sich vorliegend um eine Ersatzinvestition. Eine Abwicklung der Personalprozesse ohne elektronische Plattform ist bei den heutigen Anforderungen an die

Raschheit und Qualität der Dienstleistungen, an die Korrektheit der Informationen und die Aussagekraft der Auswertungen schlicht nicht mehr denkbar.

Zudem ist bei Ersatzinvestitionen die Wirtschaftlichkeit gegeben, da die bisherige Leistung des Dienstleistungserbringers weiterhin erbracht wird („Konzept Wirtschaftlichkeitsrechnung für wesentliche Ausgaben (WoV-Gesetz § 55 Abs. 3)“ der Kantonalen Finanzkontrolle vom 17. Februar 2004).

3.3 Folgen für die Gemeinden

Die Gemeinden sind von diesem Projekt nicht betroffen. Die Personalprozesse für die Lehrkräfte der Volksschulen und Kindergärten werden wie bis anhin durch die Gemeinden vollzogen.

4. Rechtliches

Die Bewilligung des Verpflichtungskredites in der Höhe von 1,99 Mio Franken unterliegt nicht dem Referendum. Gestützt auf § 13 Absatz 1 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992¹⁾ ist der Kantonsrat abschliessend zuständig, den notwendigen Kredit für den Ersatz der bisherigen Applikationen im Personal- und Gehaltsbereich zu bewilligen. Der Beschluss unterliegt auch nicht § 2 des Gesetzes über die Kürzung von Staatsbeiträgen und die Erschwerung von Ausgabenbeschlüssen vom 4. Dezember 1994²⁾, weil Ausgaben im Informatikbereich praxisgemäss als gebundene Ausgaben gelten.

5. Antrag

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und dem nachfolgenden Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Rith Gisi
Frau Landammann

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

¹⁾ BGS 126.1
²⁾ BGS 121.24

Beschlussesentwurf

Projekt SMILE; Ersatz des bisherigen Personalinformationssystems durch das neue Personalinformationssystem SAP HR; Bewilligung eines Verpflichtungskredites

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 74, Buchstabe b der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹⁾ und § 13 Abs. 1 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992²⁾, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 14. September 2004 (RRB Nr. 2004/1920), beschliesst:

1. Für den Ersatz des bisherigen Personalinformationssystems durch das neue Personalinformationssystem SAP HR wird ein Verpflichtungskredit von 1'994'000 Franken bewilligt. Die jährlichen Ausgaben sind im jeweiligen Voranschlag für Informatikinvestitionen des AIO aufzunehmen.
2. Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Referendum.

Verteiler KRB

Finanzdepartement

Personalamt (5)

Amt für Finanzen (12)

Amt für Informatik und Organisation

Informatikgruppe Verwaltung (11, Spedition durch AIO)

Kantonale Finanzkontrolle

Kantonale Pensionskasse Solothurn PKS

¹⁾ BGS 111.1

²⁾ BGS 126.1