



Sikt  
Kunnskapssektorens  
tjenesteleverandør

**Dato** 26.05.2025  
**Fra** Produktområde generell administrasjon og ledelse  
**Saksbehandler** Eva Johanne Klevstuen  
**Til** Porteføljestyret for utdanning og administrasjon

## Bakgrunn

Produktråd for Generell administrasjon og ledelse ønsker at det gjennomføres en utredning av behov for en felles HRM-løsning for UH-sektoren.

## Innhold

Innledning .....	2
Hva er problemet og for hvem? .....	2
Hvilke gevinster og nytteeffekter ønsker vi å oppnå og for hvem? .....	4
Kvalitative gevinster .....	4
Økonomiske gevinster .....	5
Hva er forutsetningene for å gjennomføre utredningen (kompetanse, kapasitet, annet)? .....	5
Hva vil utredningen koste (estimat)? .....	5
Hva vil utredningen gå på bekostning av? .....	6
Hva er tidsrommet for når utredningen kan/ bør gjennomføres? .....	6
Hva er alternativene? .....	6
Endelig vurdering (til behandling i PS-UA) .....	6
Vedlegg 1: .....	8
Vedlegg 2: .....	10
Vedlegg 3: .....	14

## Innledning

Arbeidstittel til utredningsforslaget: Utredning av behov for felles HRM-system for UH-sektoren.

### Bakgrunnen for forslaget.

Produktråd for Generell administrasjon og ledelse ønsker at det gjennomføres en utredning av behov for en felles HRM-løsning. Rådet har utarbeidet et utkast til hva sektoren kan legge i begrepet strategisk HR, se vedlegg 1, og foreslår at dette arbeidet tas videre.

Flere virksomheter<sup>1</sup> er i dag allerede i gang med lokale initiativ/anskaffelser. Arbeidet som pågår, innebærer ingen koordinert innsats. Det er viktig at sektoren går sammen for å kunne få synergieffekter, lavere kostnader og samarbeid også rundt HRM-prosesser som i dag ikke er direkte knyttet til lønnsnær HR.

BTT har hatt et forprosjekt på bruken av DFØ HR og konkluderte med at DFØ sin leveranse av SAP SUCCESS FACTORS ikke fult ut dekket BTT sine behov for HRM-system.

I flere år har universiteter og høyskoler savnet HR-system for å få bedre understøttelse av, og oversikt over, prosesser som inkluderer ansattes livsløp ved virksomheten. Standardiserte prosesser på rekruttering, oppstart av et arbeidsforhold/nyansatte, medarbeiderutvikling, kompetansekartlegging, oppfølging av sykmeldte og avslutte et arbeidsforhold - vil forenkle arbeidet.

Særlig i en digitalisert verden er dette viktig siden mye av arbeidet gjennomføres digitalt og ikke er avhengig av hvor den enkelte medarbeider sitter fysisk.

Hvilket produktområde foreslår utredningen?	Generell administrasjon og ledelse.
Hvilket basisprodukt/tilleggsprodukt kan bli berørt av forslaget?	Lønn og personalsystemet SAP Dokumentasjonsforvaltning. Integrasjoner mot rekrutteringstjenester, FS, IAM og eventuelt arbeidstidsplanlegging. Analyseverktøy.
Er forslaget forankret med medarbeiderne på produktområdet?	Ja
Har produktrådet behandlet forslaget?	Ja
Hvilket prinsipp i porteføljestrategien understøttes av forslaget?	God utnyttelse av teknologi og kompetanse Fleksibel arkitektur med god dataflyt Sette brukeren i sentrum

## Hva er problemet og for hvem?

Hva vet vi allerede om problemet som bør utredes, og for hvem?

### *For institusjonene og ledelsen*

For effektiv og strategisk styring av bemanningen er det viktig å ha god oversikt over bemanningen og tilhørende kompetanse. Dette har også blitt mer aktualisert i forbindelse med ny UH-struktur (2017) med mange campus og én sentral administrasjon. Det er behov for bedre

<sup>1</sup> OsloMet, NTNU, NHH og Høgskolen i Østfold

understøttelse av sentrale HR-prosesser, og dermed økt kvalitet i prosessene, samt effektivisering og kostnadsbesparelser.

Sektoren møter også krav til blant annet:

- Kompetanseplanlegging og -kartlegging
- Oversikt over gjennomførte kurs og oppdateringer
- Oppbemanningsplanlegging og nedbemanningsplanlegging
- Rapportering på ansatte i andre land (trygdemessig bosted)

Det blir enklere å rapportere til aktører som Skatteetaten, nav/Statens pensjonskasse, Riksrevisjonen og Arbeidstilsynet med en HRM-løsning.

EU-direktiv 2023/970 omhandler rapportering på likelønn for likt arbeid. Slik som UH-sektoren er organisert i dag med like stillingskoder på ulikt arbeid er det viktig å ha verktøy for å komme i gang med systematisert bruk av arbeidstitler.

#### *For samfunnet/ sektoren som helhet*

For samfunnet og sektoren i sin helhet vil dette gi innsparinger av menneskelige og økonomiske ressurser. I tillegg vil fellesanskaffelse gi lavere kostnader enn ved å gjennomføre flere lokale anskaffelser. Felles prosesser, rutiner og erfaringsdeling vil være arbeidsbesparende. Etter samtaler med sektoren har det kommet fram at arbeidstakere bør bli sett og ivaretatt på en mer standardisert måte. Ved å gjennomføre en felles anskaffelse av HRM-system for UH-sektoren er et av målene at vi skal kunne dele erfaringer og stå sterkere sammen for å utfordre leverandør både på utvikling og forvaltning.

#### *For sluttbrukere*

##### *HR-ansatte og ledere*

Det er behov for et system som bidrar til å hjelpe ledere/HR med kompetanseplanlegging, bemanningsplanlegging, on-/offboarding, medarbeiderutvikling, belønning og karriereplanlegging m.m.

Å rekruttere og beholde dyktige ansatte er svært viktig for institusjonene i UH-sektoren. I livsløpet til en ansatt er det flere involvert; HR, fagavdelinger, eventuelle doktorgradsutvalg etc. Et HR-system som knytter de ulike arbeidsprosessene sammen vil være en stor fordel for de ansatte som jobber med rekruttering, lønn, kompetanseutvikling etc. Det blir lettere å følge opp en ansatt som er på vei inn i organisasjonen ved at arbeidsflyten blir synlig, og en trenger ikke purre HR om de ulike arbeidsoppgavene er gjort, eksempelvis å sende kontrakt. Med hensyn til å beholde ansatte, vil et transparent system gi mer konsekvent og rettferdig behandling av ansatte. Uten system er det lettere å kamuflere forskjellsbehandling som eventuelt måtte skje.

##### *Medarbeidere*

Lønnssystemet, SAP, blir delvis brukt som HR-system, men det er og blir et lønssystem som ikke er dekkende for alt som HR omfatter. F.eks. mangler det oversikt over hvem som har vært på medarbeidersamtale eller hvem som har hatt lønnsamtale.

#### *Tema vi må utrede nærmere*

- Viktige behov for sektoren
- Prosesser og funksjoner

- Mulige nytteeffekter/gevinster
- Markedsdialog
- Mer eksakt kostnadsestimat
- Hvilke institusjoner som ønsker å være med

Se også vedlegg 1 for flere detaljer.

I arbeidet med behovskartlegging/kravspesifikasjonen vil det mest sannsynlig komme frem et ønske om et system som har en grunnpakke med muligheter for å ta bruk flere moduler. DFØ har nylig lansert et nytt konsept for DFØ HR - vurdering av det vil også inngå i utredningen.

Sektoren har så langt fått muligheten til å svare på spørreundersøkelse i forbindelse med dette, se vedlegg 2.

## Hvilke gevinster og nytteeffekter ønsker vi å oppnå og for hvem?

### Kvalitative gevinster

#### *For institusjonene*

Forbedret medarbeideropplevelse:

- Brukervennlighet – et intuitivt system kan gjøre det lettere for ansatte å navigere og utføre oppgaver.
- Sømløs onboarding – Automatiserte prosesser kan gi nye ansatte en bedre oppstart ved å sikre at de har all nødvendig informasjon og verktøy fra dag én.
- Bedre kommunikasjon:
  - Sentralisert informasjon – gir enkel tilgang til å oppdatere informasjon, policyer og ressurser, som forbedrer kommunikasjonen mellom HR og ansatte.
  - Feedback-mekanismer - legger til rette for regelmessig tilbakemelding fra ansatte, som kan hjelpe forbedringsområder
- Styrket kultur og verdier:
  - Kulturbygging – Et HRM-system kan bidra til å fremme organisasjonens verdier og kultur gjennom kommunikasjon og engasjement-initiativer.
  - Mangfold og inkludering - legger til rette for initiativer som fremmer mangfold og inkludering på arbeidsplassen

#### *For samfunnet/ sektoren som helhet*

Desentral kompetanse som spiller på lag med dagens arbeidsliv, med desentral arbeidsplass og hjemmekontor der og når det er behov for det.

#### *For sluttbrukere (ledere, ansatte, og HR-medarbeidere)*

Effektivisert administrasjon:

- Automatisering av rutineoppgaver – Reduserer manuelle oppgaver, slik at HR-teamet kan jobbe mer med strategiske initiativer
- Nøyaktighet - Reduserer feil i datahåndtering, som kan føre til bedre beslutningsprosesser
- Økt kvalitet og kontroll

- Økt personvern, informasjonssikkerhet og tilgangskontroll
- Økt engasjement og motivasjon:
  - Karriereutvikling – systemer som tilbyr verktøy for kompetanseutvikling og karrierestyring kan motivere ansatte til å nå sine personlige mål
  - Anerkjennelse og belønning – En plattform som støtter anerkjennelsesprogrammer kan bidra til å øke medarbeidernes motivasjon

#### Forbedret datadrevet beslutningstaking

- Innsikt og analyse – gir HR-ledere tilgang til analyser og rapporter som kan gi bedre strategiske beslutninger, og forbedre organisasjonens effektivitet
- Proaktive tiltak – identifiserer trender og mønstre som kan hjelpe til med tidlig identifisering av mulige problemer

Disse kvalitative gevinstene kan bidra til en mer produktiv, engasjert og fornøyd arbeidsstyrke, som igjen vil forbedre organisasjonens generelle prestasjoner. Dette i tillegg til å fungere som et strategisk lederverktøy.

#### Økonomiske gevinster

I hovedsak er gevinstene tidsbesparelse. Dersom vi sparer tid på standardiserte og digitaliserte prosesser, vil dette bl.a. medføre innsparte lønnskostnader og rekrutteringskostnader.

Bedre system for arbeidstidsplanlegging vil kunne gi rapporter for virksomhetsstyring, f.eks. bruk av ressurser per studieprogram etc.

#### Hva er forutsetningene for å gjennomføre utredningen (kompetanse, kapasitet, annet)?

Hvilke ressurser (kompetanse) trenger vi for å gjennomføre utredningen? HR-kompetanse og god kjennskap til sektoren.

Produktområde generell administrasjon har en ressurs som kan lede utredningen. Fra Produktrådet vil Tore Bjørn Hatleskog (UiS) og Tove Orheim (HiMolde) delta og fra sektoren vil Jørgen Ofstad (INN) og Helene Braathen (UiA) delta. Elin Corneliussen, leder i UHR-HR og HiOF har også stilt seg til disposisjon for arbeidet.

Finnes kompetanse og kapasitet hos Sikt? Ja.

Finnes kompetanse og kapasitet hos Produktrådet? Ja.

Finnes kompetanse og kapasitet hos institusjonene? Ja.

Ev. andre forutsetningene for å gjennomføre utredningen? Flere virksomheter har startet på en prosess med å gå til anskaffelse av eget system. Dette gjelder OsloMet, NTNU, NHH og HiOF.

#### Hva vil utredningen koste (estimat)?

Estimert kostnad for gjennomføring av utredningen (for Sikt og sektoren) er ca. 500 000,-.

Hvordan foreslås utredningen finansiert? Overskudd fra tjenesten lønn- og personalsystem fra 2024 overføres for å dekke Sikt sine utgifter. Sektoren må dekke sine egne kostnader i forbindelse med timer og evt. reiser.

Estimert forvaltningskostnad ved anbefaling om igangsetting av fellesanskaffelse:

### Kostnadsestimat

	min	max
Leverandør - årlig pr FTE	kr 350	kr 1 200
Sikt - årlig pr FTE	kr 200	kr 400
Total forvaltningskostnad pr FTE	kr 550	kr 1 600
<hr/>		
	liten	stor virksomhet
Investeringskostnad	kr 1 500 000	kr 6 000 000

### Hva vil utredningen gå på bekostning av?

Vår vurdering av kapasitet i Sikt og sektoren er at den ikke vil gå ut over andre prioriterte basistjenester. Tvert imot vil en utredning rundt dette kunne gi merverdi for sektoren, både i en innkjøpsfase (investering) og på lengre sikt (forvaltning og drift).

### Hva er tidsrommet for når utredningen kan/ bør gjennomføres?

Utredningen bør komme i gang så snart som mulig etter vedtak i porteføljestyret. Forslag til varighet ca. 6 mnd.

### Hva er alternativene?

- 0-alternativ – den enkelte virksomhet gjennomfør eventuelt egne tiltak
- Ta i bruk DFØ-HR<sup>2</sup>
  - DFØ HR statens standard
  - DFØ HR pluss
  - Kundeeid (DFØ HR)
- Gjennomføre fellesanskaffelse

### Endelig vurdering (til behandling i PS-UA)

Ansvarlig for utredningen	Sikt
Tidsrommet	15.06.2025 – 31.12.2025
Finansiering	Overskudd fra tjenesten lønn- og personalsystem fra 2024 overføres for å dekke Sikt sine utgifter. Sektoren må dekke sine egne kostnader i forbindelse med timer og evt. reiser
Estimat forvaltningskostnad	Mellom 550 og 1600 pr. FTE årlig
Andre relevante utredninger fra UA/Sikt/sector	
Rekkefølgeproblematikk / ev. Overlapp med andre løsninger	Utfordringer i forbindelse med integrasjoner fra DFØ

<sup>2</sup> Se vedlegg 3

## Endelig anbefaling.

Produktrådet anbefaler igangsetting av utredningen. Dette med bakgrunn i framtidige gevinster – både kvalitative og økonomiske. Hovedbudskapet er at sektoren mangler gode verktøy som i dag fører til manuelle, papirbaserte og tungroddede prosesser, dårlig datakvalitet og-flyt og dårlig transparens.

HRM-løsning vil treffe ulike aktører, men også være et strategisk ledelsesverktøy.

Sektoren står ovenfor en omstilling hvor det å kunne jobbe smartere og mer effektivt er viktig, en HRM-løsning vil bidra til det.

## Vedlegg 1:

Sentrale definisjoner

**Produktrådet har så langt utarbeidet en beskrivelse som utredningen vil bygge videre på.**

Nedenfor følger et forsøk på å definere begrepene «strategisk HR», «arbeidsplanlegging» og «bemanningsplanlegging», som utgjør en viss kilde til forvirring i sektoren. Dette gir seg ikke ut for å være en fasit med to streker under svaret, men representerer vår forståelse av begrepene.

### **Strategisk HR vs. lønnsnær HR**

#### HR-prosesser generelt

Innenfor HR-faget snakker vi gjerne om prosesser som dekker hele medarbeiderens livsløp. En måte å kategorisere disse prosessene i en uttømmende oversikt, kan være som følger («HCM-systems in Norway», HR Norge/DEVO-team):

- Rekruttering
- Nyansettelse/oppstart (Onboarding)
- Prestasjon
- Kompetanseutvikling
- Lønn
- Læring
- Administrasjon
- Lønn og godtgjørelser
- Tid og tilstedeværelse
- Analyse
- Avslutning av arbeidsforhold (Offboarding)
- Strategi

#### Lønnsnær HR

Noen av disse er typiske basisprosesser der det primært handler om å «gjøre tingene riktig», eksempelvis lønn og godtgjørelser (lønns- og reiseregningsregistrering og -utbetaling, lønnsforhandlinger mv.), administrasjon (f.eks. vedlikehold av organisasjons-, personal- og lønnsdata) og tid og tilstedeværelse (herunder også fraværsregistrering). Disse prosessene omtales gjerne som «*lønnsnær HR*».

Prosessene og oppgavene knyttet til lønnsnær HR er i dag dekket gjennom den systemløsningen vi i UH-sektoren kjenner som «SAP lønn», med tilhørende tilleggssystemer (Selvbetjenings-/SAP-portal, TOA-portal/DFØ app/BetalMeg, DFØ lønnsforhandlinger, sykefraværsoppfølgingssystem).

#### Strategisk HR

Andre prosesser handler primært om (i et HR-perspektiv) å «gjøre de riktige tingene», som f.eks. rekruttering, on-/off-boarding, medarbeiderutvikling, læring, utvikling, strategi og analyse. Disse omtales gjerne som «*strategisk HR*», selv om også disse prosessene kan være «operasjonelle» nok. Det strategiske elementet kommer primært inn mtp. resultatoppgjørelse, omdømme osv.

Systemstøtten i UH-sektoren til de mer strategiske HR-prosessene er, med unntak av rekruttering, stort sett ikke-eksisterende og/eller basert på egenutviklede eller innkjøpte

løsninger, som f.eks. Jobbnorge. Systemstøtten til disse prosessene kan dekkes av integrerte suite-løsninger eller via enkeltprodukter, som da vil måtte integreres med hverandre. De mest kjente suite-løsningene i det norske markedet for store/komplekse virksomheter, er SAP SuccessFactors (som DFØ HR bygger på) og Oracle. Men det finnes en rekke andre systemleverandører i markedet (som nok i varierende grad er tilpasset det norske markedet generelt, og statlig sektor spesielt).

### **Arbeidsplanlegging vs. bemanningsplanlegging**

#### Arbeidsplanlegging (og operativ bemanningsplanlegging)

Med *arbeidsplanlegging* (eller arbeidstidsplanlegging) forstår vi vanligvis den planlegging som gjøres av leder av grunnenhet i forkant av hvert studieår, med sikte på å fordele enhetens vitenskapelige oppgaveportefølje på de vitenskapelig ansatte i enheten. Tidshorisonten er altså normalt ett år. Denne prosessen handler på den ene siden om «strategisk ressursallokering», dvs. å bruke de ansattes kompetanse og arbeidskraft der den skaper størst mulig merverdi for virksomheten, og der den ansatte har størst mulig sjanse til å lykkes med arbeidsoppgavene sine. På den andre siden handler prosessen om detaljplanlegging av undervisning og «fagadministrative» oppgaver, og har slik sett også et veldig operativt aspekt ved seg. Det følger av ovennevnte at arbeidsplanlegging henger sammen med karriereutviklingsprosessen (og budsjettprosessen, som jo ikke er noen HR-prosess).

Systemstøtten for arbeidsplanleggingsprosessen er tilgjengelig gjennom systemer og leverandører som WorkPlan, Retendo og TimeEdit.

Mer detaljert og kortsiktig vaktplanlegging, f.eks. ifm. turnusarbeid, eksamensavvikling mv., ligger kanskje et sted mellom det vi vanligvis tenker på som hhv. arbeidsplanlegging og bemanningsplanlegging. Uansett snakker vi her om planlegging på et veldig operativt nivå.

For slik operativ bemanningsplanlegging, finnes det trolig et bredt spekter av hyllewaresystemer. Det ser bl.a. ut til at TimeEdit tilbyr systemstøtte på denne typen prosesser.

#### Strategisk bemanningsplanlegging

*Bemanningsplanlegging* kan handle om dimensjonering/kalibrering av arbeidsstokken i et lengre tidsperspektiv, det være seg for så vel vitenskapelig ansatte som teknisk administrativt ansatte. Denne typen bemanningsplanlegging er knyttet til strategiske vurderinger av hva slags kompetanse som trengs de nærmeste årene, og henger sammen med prediksjoner av turnover/avgang, virksomhetens strategi, endringer i studieportefølje osv. Prosessen henger dermed sammen med prosesser som rekruttering, on-/off-boarding, medarbeiderutvikling og (og selvfølgelig budsjettprosessen). Denne typen planlegging kan gjerne kalles «strategisk bemanningsplanlegging».

Det er noe uklart i dag for hva slags systemstøtte som ev. er tilgjengelig som hylleware for mer strategisk bemanningsplanlegging. Men det finnes utviklede løsninger rundt i sektoren. I tillegg er det noen av virksomheten som har startet en anskaffelsesprosess.

Vedlegg 2:

**Foreløpig kartlegging**

## Behov for HRM-system

Sjekk med UH-sektoren ang. behov for HRM-system

1. Vil din virksomhet ha behov for HRM-system?

- Ja  
 Nei

2. Vil din virksomhet kunne stille med ressurser i forbindelse med arbeid med kravspesifikasjon?

- Ja  
 Nei  
 Avhenger av hvor mye

3. Vil din virksomhet kunne stille med ressurser i en prosjektgruppe?

- Ja  
 Nei

4. Hva er viktigst med at sektoren anskaffer nytt, felles HRM-system?

- Jobbe smartere og ikke raskere

- 
- Bruke kompetansen vi har på andre campus enn den fysiske  
 Økonomisk innsparing  
 Har savnet HRM-system i mange, mange år  
 Være sikker på at vi får tilbake de refusjonene vi har krav på

5. Hvilke integrasjoner er viktige?

- Må ha integrasjoner mot lønn- og HR data  
 Må ha integrasjoner mot dokumentasjonsforvaltning  
 Må ha integrasjoner mot studentsystemet (FS)  
 Må ha integrasjoner mot arbeidstidsplanleggingssystem (TimeEdit/WorkPlan/Retendo)  
 Andre  
 Nei

6. Kommentarer - for andre integrasjoner som ikke er nevnt

Skriv inn svaret

7. Hvilken funksjonalitet har dere ikke dag, som dere ønsker?

Skriv inn svaret

## Oversikt over svar Lukket

Svar

22



Gjennomsnittstid

04:22



Varighet

22 Dager



1. Vil din virksomhet ha behov for HRM-system? [Flere detaljer](#)

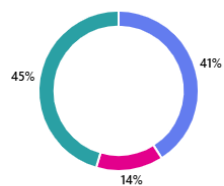
- Ja 22
- Nei 0



100%

2. Vil din virksomhet kunne stille med ressurser i forbindelse med arbeid med kravspesifikasjon? [Flere detaljer](#)

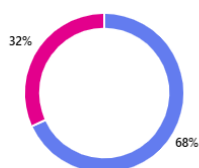
- Ja 9
- Nei 3
- Avhenger av hvor mye 10



14%

3. Vil din virksomhet kunne stille med ressurser i en prosjektgruppe? [Flere detaljer](#)

- Ja 15
- Nei 7

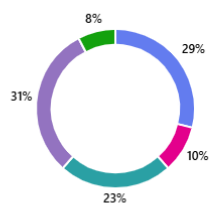


68%

4. Hva er viktigst med at sektoren anskaffer nytt, felles HRM-system?

[Flere detaljer](#)

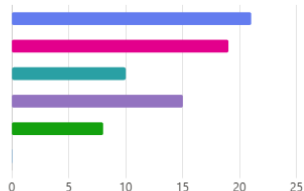
● Jobbe smartere og ikke raskere	15
● Bruke kompetansen vi har på andre campus enn den fysiske	5
● Økonomisk innsparing	12
● Har savnet HRM-system i mange, mange år	16
● Være sikker på at vi får tilbake de refusjonene vi har krav på	4



5. Hvilke integrasjoner er viktige?

[Flere detaljer](#)

● Må ha integrasjoner mot lønn- og HR data	21
● Må ha integrasjoner mot dokumentasjonsforvaltning	19
● Må ha integrasjoner mot studentsystemet (FS)	10
● Må ha integrasjoner mot arbeidstidsplanleggingssystem...	15
● Andre	8
● Nei	0



6. Kommentarer - for andre integrasjoner som ikke er nevnt

[Flere detaljer](#)

9  
Svar

Siste svar  
"Integrasjon mot tilgangsstyring"  
"IAM"  
...

7. Hvilken funksjonalitet har dere ikke dag, som dere ønsker?

[Flere detaljer](#)

10  
Svar

Siste svar  
"Rekruttering, kompetanse, medarbeiderutvikling, etterfølgerplanlegging, rap..."  
"funksjon for kompetansekartlegging"  
...

**Kommentert [OT1]:** er skeptisk til verdien av disse spørsmålene, flest svar på at systemet er savnet i mange år. det gir ikke så mye innsikt, egentlig

## Vedlegg 3:

DFØ sitt nye konsept for store kunder

### Kundestandard - tjenestenivå

- Vi tilbyr 3 tjenestenivå
- Kan velges per modul / område

DFØ HR Statens standard

DFØ HR Pluss

Kundeeid



### Kundestandard – DFØ HR Statens standard

- Tilsvarende Statens standard funksjonalitet
- Hvor behovet er ivare tatt, er dette det raskeste og rimeligste alternativet
- Kan velges på eksisterende DFØ HR moduler

DFØ HR Statens standard

DFØ HR Pluss

Kundeeid



### Kundestandard – DFØ HR Pluss

- Frihet til å sette opp SuccessFactors etter eget behov
- Dedikert team hos DFØ med underleverandør, som konfigurerer spesielt for kunde
  - Både implementering og forvaltning
- Tilgjengelig for alle DFØ HR moduler og SuccessFactors for øvrig

DFØ HR Statens standard

**DFØ HR Pluss**

Kundeid



### Kundestandard – Kundeid

- Kunde får tilgang til SuccessFactors-løsningen for å tilpasse denne selv / med egen partner
- Kunde har selv / med egen partner ansvar for etablering, implementering, forvaltning/feilretting og videreutvikling
- Tilgjengelig for alle DFØ HR moduler, med unntak av HR-kjerne, og SuccessFactors for øvrig

DFØ HR Statens standard

DFØ HR Pluss

**Kundeid**

