

Utredning Post UH Sak

Med bakgrunn i at UH Sak-prosjekt ble stoppet sommeren 2024 har Sikt fått mange spørsmål om «hva nå?». Produktråd generell administrasjon og ledelse og porteføljestyret er opptatt av at det brukes tid til å reflektere, lære av erfaringer etc. før det blir startet opp eventuelle nye anskaffelser. Dermed ble utredningsprosjektet Post UH Sak startet høst 2024 for å vareta nødvendig forarbeid for å se på «hva nå?».

UH Sak skulle utvikles for å gi institusjoner i UH-sektoren et felles saksbehandlingssystem og arkivkjerne med tydelige mål knyttet til gevinstrealisering, forbedret effektivitet og dekking av behov i sektoren. Målet var å gi saksbehandlere, ledere og dokumentasjonsforvaltere et verktøy som støtter arbeidsprosesser, gi oversikt over oppgaver, og sikre automatisk dokumentasjonsfangst. Tjenesten skulle også tilby brukertilpassede løsninger, samt selvbetjening og raskere saksbehandling for studenter og ansatte. I tillegg var planlagt deling av lokal videreutvikling, det vil si et samarbeid rundt videreutviklingen for raskere å kunne ta ut gevinster.

Innhold i utredningen

- Kartlegge og analysere hvilke gevinster som var planlagt realisert gjennom UH Sak
- Evaluere om eksisterende og planlagte kjernesystemer levert av Sikt og andre i sektoren dekker disse gevinstene, og i hvilken grad
- Identifisere eventuelle huller i kjernesystemene som UH Sak skulle dekke, men som ikke ivaretas av dagens løsninger
- Bidra til godt samarbeid og samhandling i sektoren
- Felles forståelse av veien videre

Hovedaktiviteter:

- **Analyse av gevinstene til UH Sak:** En gjennomgang av gevinstene beskrevet for UH Sak, inkludert forbedring av saksbehandling, digitalisering av prosesser, brukervennlighet og kostnadsbesparelser
- **Kartlegging av sektorens felles-systemer:** Identifikasjon og analyse av eksisterende systemer innen UH-sektoren, med fokus på deres funksjonalitet og evne til å dekke UH Saks gevinstområder
- **Overlapp og mangler:** En overordnet analyse av overlapp og mangler mellom UH Sak og de andre systemene, inkludert kartlegging av hvilke områder som potensielt kan optimaliseres gjennom integrasjon eller tilpasning
- **Kartlegge «hva nå»:** Hva gjør sektoren nå og hvilke behov har de
- **Anbefaling:** Basert på kartleggingen vil oppgaven gi en anbefaling om de planlagte gevinstene i UH Sak kan/bør realiseres gjennom andre tjenester, enten eksisterende eller nye

Arbeidet startet høst 2024 og skal ferdigstilles i mars. Finansieres av produktområde Generell administrasjon og ledelse.

Anskaffelse av skybasert ERP-løsning

I brev fra Unit4 i oktober 2023, ble det informert om at dagens on prem-løsning ville avsluttes og alle kundene over i Unit4s sky innen utgangen av 2026. Og med bakgrunn i offentlige anskaffelser må Sikt på vegne av sektoren derfor ut på anbud for anskaffelse av ny skybasert ERP-løsning.

Sikt har fått utsettelse på overgang til sky fra Unit4 på bakgrunn av overnevnte begrunnelse. Avtale for treårig videre drift av dagens on prem løsning signeres høst 2024, og Sikt må innen utgangen av 2027 ha gjennomført anskaffelsen og tilhørende implementering.

Sikt ser nå muligheten til å kunne levere en framtidrettet løsning som er basert på sektorens behov, tilrettelagt for å enkelt kunne ta i bruk integrasjoner og AI-basert teknologi, har stor grad av sikkerhet, er strømlinjeformet og har fokus på god brukervennlighet/godt brukergrensesnitt.

Dermed ble det vinteren 2023/24, i samarbeid med nøkkelpersoner fra sektoren, gjennomført et forprosjekt i form av en uformell runde RFI i markedet, dette arbeidet danner nå grunnlag for et videre anskaffelsesprosjekt. Produktrådet samt sektoren er informert om prosjektet og anskaffelsen. Kunnskapsdepartementet (KD) er informert om prosjektet og har gitt skriftlig tilbakemelding om at de støtter Sikts vurderinger om å gå ut på anskaffelse. Dette vil også få satt Sikt inn som avtalepart mot ERP-leverandør, da dagens avtale er mellom KD og Unit4.

Produktråd og produktområde Generell administrasjon og ledelse, stiller seg bak oppstart av anskaffelsesprosjektet.

Prosjektgruppe er etablert og styringsgruppemedlemmer er på plass. Første møtet i styringsgruppen er 28.feb, 2025.

Nytteeffekter

- Formålet er å ruste sektoren for framtiden, og nåtiden, ved å kunne tilby en skybasert ERP-løsning med høy grad av sikkerhet og brukervennlighet, samt som muliggjør bruk av AI-basert teknologi og automatisering for mer kostnadseffektiv drift.
- Sektoren får en framtidrettet og fleksibel løsning hvor integrasjoner og AI-basert teknologi enkelt kan tas i bruk.
- Ved overgang til sky vil oppdatering av systemet bli ivaretatt på en sømløs måte, og bruk av driftsleverandører/fysiske datasenter som i dag vil utgå.
- Kostnadseffektivisering for sektoren på økonomi- og regnskapsområdet.
- Gi sektoren en ERP-løsning som hensyntar miljø og bærekraft bedre ved å eliminere drift, logistikk og strømforbruk knyttet til on prem-løsninger.

Kostnad for gjennomføring av anskaffelsesprosjektet er estimert til å ligge mellom 7-8M. Produktområde Generell administrasjon dekker 3M basert på overførte/oppsparte midler.

Utredning: Strategisk HR – hva legges i begrepet og hvilke behov har sektoren

Produktråd Generell administrasjon og ledelse forslår at sektoren går sammen for å kunne få synergieffekter, færre kostnader og samarbeid også rundt HR-prosesser som i dag ikke kalles lønnsnære. Så langt har produktrådet utarbeidet et utkast til hva sektoren kan legge i begrepet strategisk HR og foreslår at dette tas videre i et utredningsprosjekt for å avdekke hvilke behov sektoren har på området. Noen virksomheter er allerede i gang med lokale initiativ/anskaffelser, og arbeidet som pågår, innebærer ingen koordinert innsats.

En god del HR-prosesser er i sektoren ikke godt nok støttet i dagens løsninger. Dette fører til mye manuelt arbeid som burde vært unngått. Med bedre løsninger som gir støtte til denne type arbeid vil kunne treffe både ledere og ansatte i virksomhetene.

Noen eksempler på behov:

- Både fagavdelinger, HR-avdelinger og den enkelte ansatte får i dag ikke dekket behovene på grunn av manglende HR-systemer. I rekrutteringsfasen er det ofte kommunikasjon på epost om en gitt stilling. Fagavdeling eller administrativ enhet etterspør status på e-post, og har ikke den fulle oversikt over hva som er gjort i en rekrutteringssak.
- For rekruttering av stipendiater involveres også doktorgradsutvalg (søknad om opptak vs kontrakt), samt veiledere (senere i løpet må de ha oversikter over eventuelle forlengelser som følge av sykemeldinger etc.). Ingenting av dette er koordinert per dags dato, og en må spørre seg frem, og huske på å spørre før det er for sent.
- Det burde også vært et system for å følge en sak frem til Ansettelsesutvalget. I dag er det av og til vilkårlig om viktig informasjon når ut til den som behøver det. Om en kan følge et system, der enkelte saker kan gjøres unntatt offentlighet, ville dette være til stor hjelp.
- Straks søker er ansatt, må også kommunikasjon med vedkommende loggføres i et system, ref visumsøknader og annen viktig informasjon. Ved små personalavdelinger der en enkeltperson har all kommunikasjon på e-post, blir dette for sårbart uten et godt system. Et oversiktlig onboardingprosess der de ulike gjøremål / informasjon hakes av, er også et stort behov.
- Fagavdelingene har 2 primære behov: Emneplanlegge og ha et godt system for personalplanlegging. Det er behov for et system som har integrasjon med flere flater, som FS, studiehåndbok, timeedit og ansattdata SAP. Systemet bør ha funksjoner for å kategorisere tidskomponenter, som forskning, undervisning, administrasjon, forskningsformidling o.l., og ha fleksibilitet i forhold til avdelingenes ønskede oppsett. Det må kunne genereres arbeidsplaner.

Et godt HR-system som kan benyttes på ulike områder, fra rekruttering, personalplanlegging, og som gir gode rapporter, er essensiell for god virksomhetsstyring og gir grunnlag for gode prioriteringer for ledelsen.

Arbeidet vil finansieres av overførte midler fra 2024 for timer brukt av Sikt, og tid brukt av deltakere ellers i sektoren - på egen regning. Ressurser fra produktrådet og en ressurs fra NHH har sagt seg villig til å delta. Ressurs fra Sikt vil lede selve utredningen. Det er viktig at de som bidrar har kompetanse om HR som går ut over det vi i dag kaller lønn og personal.