



Saksframlegg

Saksmappe:
2008/1281

Saksbeh:
Atle Hillestad, tlf 23 47 40 06

Dato: 02.04.2013

Arkivkode:
052.0

Saksgang

Utvalg	Møtedato
Arbeidsutvalget	04.04.2013

ORIENTERING OM HR-PROSJEKTET

Bakgrunn

Oslo kommunes HR-prosjekt ble igangsatt i 2009 da det ble klart at leverandøren av det tidligere lønns- og personalsystemet, NLP, ville avslutte støtte og videreutvikling av dette fra 2013. En styringsgruppe med følgende sammensetning ble nedsatt og har hatt ansvaret for å følge opp prosjektet:

Leder Per-Steinar Aasebø, seksjonssjef for personalledelse i Byrådsavdeling for finans.

Medlemmer:

Anne K. Tveitan Ferignac, avdelingsdirektør for personal og administrasjon i Utdanningsetaten.

Gerd Robsahm Kjørven, etatsdirektør i Utviklings- og kompetanseetaten.

Randi Mogård, avdelingssjef personal og organisasjon i Sykehjemsetaten.

Jan Olsen Nytveit, bydelsdirektør i Bydel Vestre Aker.

Odd Ruud, avdelingsdirektør Senter for service og tjenest salg i Utviklings- og kompetanseetaten.

Bjørn Marthinsen, IKT-direktør i Utdanningsetaten

Prosjektet har hatt innleid prosjektledelse fra konsulentselskapet KPMG.

Etter en omfattende prosess med utarbeidelse av kravspesifikasjon og påfølgende anbudsrunde, ble firmaet Ergo Group (senere Evry) valgt som leverandør av en løsning basert på flere delsystemer og underleverandører:

Systemet er satt sammen av flere moduler:

- **Lønnsmodul**
- **HMS-modul**
- **Fraværsmodul**
- **Reiseregningmodul**
- **Refusjonsmodul**
- **Rekrutteringsmodul**
- **Kompetansem modul**

HR-systemets lønnsmodul er programvare fra Agresso, rekrutteringsmodulen er programvare fra WebCruiter, og kompetansemodule er programvare fra Dossier. Oslo kommunes HR-system leveres i sin helhet fra EVRY.

Bydel Sagene sa seg høsten 2011 villig til å påta seg oppgaven med å være pilot ved innføringen av systemet. Bakgrunnen var blant annet at bydelen ble forespeilet ekstra oppfølging og støtte i innføringsfasen. Et omfattende forberedelsesarbeid ble igangsatt og første lønnskjøring med det nye systemet var i mars 2012. Kommunens øvrige virksomheter ble innfaset i puljer gjennom resten av året med øvrige bydeler i siste pulje i november.

Innføringen

Da systemet ble tatt i bruk, viste det seg å være relativt uferdig. Det var kun lønnsmodulen som var klar til bruk og sentrale funksjoner som rapporter, avstemningsrapporter og fraværsregistrering manglet. Bydelen tok dette opp med det sentrale prosjektet ved en rekke anledninger og leverte 31. mai 2012 følgende statusrapport til byrådsavdelingen:

Problemstillinger i nytt HR-system pr. dato 31.05.12 (ikke uttømmende)

- 1) Utsettelse av selvbetjeningsmodulen på ubestemt tid.
- 2) Bortsett fra en enkel lederrapport, mangler alle nødvendige styringsrapporter. Etersom disse rapportene heller ikke er tilgjengelige i Datavarehuset, har bydelen dermed mistet tilgang på informasjon om blant annet sykefravær, overtid, refusjoner permisjoner med mer. Det er lovet at dette vil komme på plass i løpet av kort tid.
- 3) Fravær er fortsatt ikke registrert i systemet. Dette medfører store problemer med hensyn til regnskapsrapportering og innkreving av sykepengerefusjoner.
- 4) Feil i forbindelse med etterbetalinger har medført tilfeller av dobbelt lønnsutbetaling.
- 5) Det er registrert manglende samsvar mellom data i lederrapporter og utbetaling.
- 6) Det har oppstått forsinkelser i overføring fra lønn til regnskap.
- 7) Utfordringer med at systemet pr dato på mange måter virker ”tungt” (Agresso-lønn). Kan bero helt eller delvis på at systemet ikke er ferdigutviklet.
- 8) Lønnsutbetalinger mellom ordinære lønnskjøringer har vært et problem. (Nødvendig i anslagsvis 3-8 tilfeller pr. gang). Påstås å skulle gå hver tirsdag og fredag. Har vært problemer – ble ikke gjennomført etter planen i flere tilfeller (fra systemeier?/eller trolig UKE/sentralt prosjekt Oslo kommune.)
- 9) Feil på lønnskjøring i mai i utgangspunktet. Mange lå inne med prosenttrekk i stedet for tabelltrekk (feil i systemet). Ble oppdaget av våre lønnsmedarbeidere, rapportert, og omgjort sentralt i siste liten.

10) Oslo kommune prosjekt Forvaltning har tatt over oppfølging av oss. Opphoping av innsendte feilmeldinger som vi ikke får svar på.

20. september hadde bydelen evalueringsmøte med prosjektledelse og leverandør hvor hensikten var å avklare godkjenning av piloten. Da situasjonen i det vesentlige fortsatt var som beskrevet i oppsummeringen fra 31. mai, gjorde bydelen de klart at piloten ikke kunne godkjennes. Det alvorligste problemet var fortsatt svikt i registrering og oppfølging av fravær og refusjoner. Bydelsutvalget fikk fra og med september løpende orientering om disse problemene i de månedlige økonomioppfølgingsrapportene. Disse ble også sendt til byrådsavdelingen.

Fravær ble registrert fra høsten 2012 og ved årsavslutningen ble for første gang refusjoner bokført, men beløpene var åpenbart for lave og vanskelige å avstemme. Bydelen valgte derfor å anordne 8 millioner i sykepengerefusjoner i regnskapet for 2012. I tillegg har bydelen estimert at ca 3,5 millioner i refusjon av arbeidsgiveravgift for 2012 ikke har kommet inn.

Administrative gevinster

Et hovedformål med systemet er å bidra til forenkling og forbedring av administrative rutiner ved at data bare skal registreres en gang og deretter kontrolleres elektronisk.

Bydelen har tatt i bruk rekrutteringsmodulen WebCruiter. Denne fungerer bra, er integrert med HR-systemet og medfører betydelig arbeidsbesparelse ved ansettelser. En svakhet er at modulen ikke er integrert mot arkivsystemet. Det arbeides med å finne en løsning på dette.

Som nevnt var selvbetjeningsfunksjonaliteten ikke på plass da systemet ble tatt i bruk men vinteren/våren 2013 har bydelen foretatt en gradvis innføring av denne. Foreløpig gjelder dette følgende funksjoner:

- Levere egenmelding
- Søke om ferie
- Søke om permisjon
- Levere reiseregning

For turnusansatte er planleggingssystemet GAT tatt i bruk. Dette er integrert med HR-systemet og erfaringene hittil er i det vesentlige positive. Planen er at øvrige ansatte skal ta i bruk tidsregistreringssystemet Wintid når integrasjon av dette mot HR-systemet er på plass. Det er uvisst nå dette vil skje.

Det er lagt ned mye arbeid i utvikling av rapporter, men fortsatt er det betydelige mangler. For den løpende lederoppfølging er det en stor svakhet at lønns- og personaldata ikke lenger er tilgjengelige i Datavarehuset.

Bydelen hadde lagt opp til at innføringen av nytt lønns- og personalsystem skulle medføre redusert behov for administrative ressurser allerede fra 2. halvår 2012. Innkjøringsproblemer har gjort dette umulig og fortsatt benyttes det mer ressurser enn før innføringen av systemet.

Bydelsdirektør har imidlertid tro på problemene etter hvert vil bli løst og at gevinster vil kunne tas ut fra 2014.

Erfaringer i andre bydeler

De øvrige bydelene tok som nevnt det nye systemet i bruk i november 2012. Bydelene Grünerløkka, Gamle Oslo og St. Hanshaugen sendte 20. mars et brev til byrådsavdelingen hvor de påpekte en rekke forhold som oppleves som utilfredsstillende. Brevet ligger vedlagt. De fleste av de påpekte forholdene er erfart og påpekt av Bydel Sagene i pilotfasen. I noen grad er dette saker som nå er løst for Sagenes vedkommende, noen oppleves fortsatt som problematiske, mens andre er noe bydelen har vent seg til å leve med.

Bydel Søndre Nordstrand sendte 7. mars et brev til Byrådsavdeling for finans vedrørende bortfallet av styringsdata i Datavarehuset. Bydel Sagene har tidligere gitt uttrykk for det samme synspunktet.

Konklusjon og oppsummering

Innføringen av nytt HR-system har vært belastende for Bydel Sagene. Bydelen føler nå at den har kontroll på de løpende lønnsutbetalinger men at det fortsatt gjenstår mye før bydelen er i stand til å dra nytte av den ekstra funksjonaliteten som ligger i systemet. Dette skyldes både at bydelen fremdeles mangler mye kompetanse og at mye funksjonalitet er lite hensiktsmessig utformet og dokumentert. Det er imidlertid bydelens oppfatning at problemene lar seg løse og at HR-systemet på sikt vil bli et godt verktøy. Prosjektet har da også kommet altfor langt til at det er noe alternativ å reversere prosessen.

For bydelen er det kritisk viktig å få kontroll over innkreving og bokføring av refusjoner for syke- og fødselspenger. Bydelen har tapt betydelige beløp på at rutiner og systemer ikke har vært på plass og arbeidet med å komme til bunns i disse problemene har nå absolutt førsteprioritet.

Prosjektperioden avsluttes etter planen i juni i år. Det er fortsatt så vidt mange svakheter ved systemet at det er vanskelig å tro at alle disse vil være løst innen den tid. For at prosjektet skal bli en suksess, er det derfor helt avgjørende at det holdes tilstrekkelig trykk i prosjektet helt til det er implementert i tråd med forutsetningene uansett hvor lang tid dette måtte ta.

Forslag til vedtak:

Arbeidsutvalget tar orienteringen til etterretning.

BYDEL SAGENE

Helge Jagmann
bydelsdirektør

Godkjent og ekspedert elektronisk uten underskrift

Trykte vedlegg:

Kopi av brev fra bydelene Grünerløkka, Gamle Oslo og St. Hanshaugen av 20.03.13

Kopi av brev fra Bydel Søndre Nordstrand av 07.03.13

Utrykte vedlegg:

Ingen



Oslo kommune
Bydel St. Hanshaugen
Bydelsdirektøren

Byrådsavdeling for finans
Rådhuset
0037 Oslo

Dato: 2013-03-21

Deres ref:

Vår ref (saksnr):
201300499-2

Saksbeh:
Ole Kristian Brastad

Arkivkode:
183

PROBLEMER KNYTTET TIL INNFORING AV NYTT HR SYSTEM

Vi viser til brev av 2013-03-20 fra bydelene Grünerløkka, Gamle Oslo og St. Hanshaugen vedrørende problemer knyttet til innføring av nytt HR system. Kopi av brevet er vedlagt.

I ettertid har samtlige bydelsdirektører tatt kontakt med Bydel St. Hanshaugen for stille seg bak innholdet i dette brevet.

Vi håper på vegne av alle bydeler at alle forholdene i vedlagt brev gjennomgås nøye og at det settes inn ressurser slik at mest mulig rettes opp raskest mulig. Vi ber også om å få en tilbakemelding på fremdriften.

Med hilsen

Ellen Oldereid
bydelsdirektør

Ole Kristian Brastad
avdelingsdirektør

Vedlegg:

Kopi av brev av 2013-03-20 vedrørende problemer knyttet til innføring av nytt HR system

Kopi til:

EST

UKE

Kommunerevisjonen

Samtlige bydeler



Bydel St. Hanshaugen
Bydelsdirektøren

Besøksadresse:
Åkerbakken 27

Postadresse
Pb 6999 St. Olavs plass
0130 Oslo
www.bsh.oslo.kommune.no
E-post: postmottak@bsh.oslo.kommune.no

Telefon: 02 180
Telefaks: 23 47 52 70

Bankgiro: 13150 10 0199
Org. nr: 971 179 686

Dato: 2013-03-20

Deres ref:

Vår ref (saksnr):

Saksbehandler:

Arkivkode:

201300499-1

Ole Kristian Brastad

183

PROBLEMER KNYTTET TIL NYTT HR SYSTEM

Bydelene Grünerløkka, Gamle Oslo og St. Hanshaugen opplever store utfordringer etter innføringen av nytt HR system, og vi sender derfor en felles henvendelse til Byrådsavdeling for finans. Problemene har ført til feil eller manglende utbetaling av lønn og vi har ikke god nok oversikt over sykelønnsrefusjon. Lønnsutgiftene utgjør en meget stor del (rundt 55 %) av kommunens driftsbudsjett. For bydelene er det av største viktighet å ha kontroll på lønnsregnskap- og budsjett. Vi ser dessverre at systemet ikke har hatt fokus på å være et godt redskap for styring og oppfølging av lønnsutgiftene.

Vi vil særlig fremheve vår bekymring for følgende områder i tilknytning til nytt HR-system fremover:

1. Kvaliteten på lønns- og refusjonsarbeidet. Fare for tap av inntekter knyttet til sykelønnsrefusjon.
2. Mange risikofaktorer som det ikke er tatt høyde for i innføringsprosjektet og som nå synliggjøres i praksis. Høy feilfrekvens og manglende feilretting i etterkant som akkumulerer feil i systemet.
3. Stor belastning på lønnsmedarbeiderne i innføringsprosjektet, som dessverre ikke har avtatt etter at det nye systemet er i ordinær drift, har ført til økt sykefravær og kan bli kritisk dersom fraværet øker ytterligere.

Nedenfor følger en liste over konkrete forhold som vi mener er med på å bidra til feilene:

1. Systemet er spesialutviklet for å være tilpasset Oslo kommune. Mange rutiner har derfor blitt til underveis. Systemet fremstår fortsatt som svært uferdig.
2. Problemer i systemet som piloten og tidligere puljer slet med ble ikke fjernet før videre utrulling.
3. Oppgavene er fordelt mellom bydeler/etater lokalt og HR- prosjektet sentralt. Dette medfører at man lokalt mister mye av oversikten/kontrollen.
4. Opplæringen generelt var alt for dårlig, selv om det var satt opp mange dager. På superbrukeropplæringen sviktet systemet på flere områder og det ble ikke satt opp ny opplæring. Enkelte av kurslederne hadde ikke nok/dårlig kompetanse på systemet og om Oslo kommune.
5. Informasjon fra sentralt prosjekt har til tider vært svært mangelfull og kommet veldig sent i forhold til frister. Dette har medført merarbeid, overtid og stor slitasje for HR-medarbeidere. Enkelte ganger har informasjon blitt gitt på samlinger i helgene uten at det er blitt distribuert skriftlig til virksomhetene i etterkant.
6. Brukerdokumentasjonen begynner å bli veldig omfattende, og det er vanskelig å holde seg oppdatert/finne endringer som bli gjort.
7. Selvbetjening: Ingen opplæring, samtidig som det forventes av bydelen selv skal gi opplæring videre (Kun elektronisk Egentrening).

8. Ikke Agresso- kurs tilgjengelig for opplæring av nye medarbeidere, samtidig som det er umulig å få tak i ressurser som kan systemet.
9. Rutiner på store oppgaver som ajourhold pensjons inn-/utmelding, avstemminger osv. er ikke innført fra første stund, men kommer etter hvert slik at man får mange mnd. etterslep/ store ryddejobber.
10. Manglende oversikt/kontroll av refusjon sykelønn. Hele refusjonsdelen i systemet svært arbeidskrevende og vesentlig mer tungvint enn i NLP.
11. Man har valgt å konvertere fravær for første gang i Agresso. Dette har ført til store utfordringer/mye feil og er fortsatt ikke på plass. I tillegg er det feil i konverteringen som ikke blir rettet opp.
12. Etter flere forsøk er ikke ferienesaldo overført. Det vil si at samtlige står med feil ferienesaldo, og vi vet fortsatt ikke når vi kan forvente at dette er i orden. Overført ferie er derfor ikke mulig å registrere og blir heller ikke mulig å kontrollere etter 31.03.2013 når NLP blir avviklet. Svært frustrerende for ansatte og for lønnskonsulentene som ikke kan svare når ansatte tar kontakt.
13. Det er mulig å utbetale lønn på andre virksomheters stillinger ved registrering av variabel lønn. Det burde vært strenge datakontroller som forhindrer at dette er mulig.
14. Når noen personer på et kostnadssted er delvis lønnet av prosjektmidler kommer dette ikke fram på lønnsrapport for ledere, noe som gjør det vanskelig å kontrollere og skille hva som er ført på ordinær drift og hva som er ført på prosjekt. Dette vanskeliggjør også utarbeidelse av regnskap på prosjektmidler.
15. En tjenesteleder som har flere personalansvarlige under seg får ikke tilgang til deres rapporter og det blir vanskelig å se helheten i tjenesten,
16. Tekst på refusjon sykepenger i kontobok, gjør det ikke mulig for budsjetansvarlige å se hva som er inntektsført av refusjon sykepenger. Dette er en svært viktig brikke i økonomistyringen blant annet for barnehagene og hjemmetjenestene.
17. Det er ikke i løpet av prosjektet planlagt eller tenkt igjennom hvilke tilganger og rapportmuligheter andre brukere som for eksempel økonomikonsulentene skal ha i systemet for å kunne gi bistand, ha oppfølging og kontroll.
18. Det er for oss nå uklart hva slag grunnlag det nye systemet gir for å gi et godt grunnlag til budsjettering av lønn, noe vi opplevde at det gamle hjemmelssystemet ga.
19. En forskyvning av periodeavslutning gir tjenestene og økonomiavdelingen mindre tid til analyse, rapportering, kontroll osv i forhold til frister for prognose, rapporter til bydelsutvalg med mer
20. Systemet fungerer foreløpig dårlig mot forprogrammer som GAT. Vanskelig å få bistand fordi EFAS/HR- forvaltningen ikke samarbeider/ikke har ressurser som kan begge programmene.
21. Hver enkel jobb er tidkrevende, og på grunn av ulike sentrale kjøring kan man ikke fullføre en jobb i en operasjon, men må stadig vente på ulike kjøring.
22. Hele Oslo kommune på en plattform gjør at det går tregt å søke opp ansatte, samt bytte mellom bilder.
23. Mye manglende informasjon/feil i historikk og bydelene er derfor fortsatt avhengig av NLP. Tilgang til systemet må derfor opprettholdes også etter 31.02.2013
24. Hele Oslo kommune på en plattform gjør at man må bruke mye tid på å kontakte andre bydeler/etater for enkle oppgaver. Svært ressurskrevende, samt stor fare for feilføringer bydeler/etater imellom. Ingen mulighet for raskt å sjekke om føringer gikk riktig (føringen forsvinner i systemet).
25. BOKS (feilmeldingssystemet): tar lang tid å få svar, og får ofte svar som ikke er til noe hjelp. Manglende kompetanse hos de som svarer.

26. Hadde tidligere 1 kjøredato per mnd å forholde oss til. I nytt system er det ca 3 A4-sider med kjøringer per mnd. som vi må ta hensyn til. (I tillegg kommer sentrale kjøringer som går i bakgrunn, se punkt ovenfor).
27. Sentralt prosjekt har i for stor grad lagt opp systemet slik at det blir styrende for virksomhetenes organisering, blant annet i forhold til delegasjon. Enkeltmedlemmer i sentralt prosjekt har i etterkant av samlinger formidlet at det er mulig å tilpasse arbeidsflyt bedre til den enkelte virksomhets organisering og delegasjon selv om det på samlinger er sagt tydelig at det ikke er mulig. Dette har skapt unødvendig mye frustrasjon og merarbeid, både for ledere og for HR-medarbeidere.

Vi ber om at alle disse forholdene gjennomgås nøye og at det settes inn ressurser slik at mest mulig rettes opp raskest mulig. Vi ber også om å få en tilbakemelding på fremdriften.

Det er ikke lenge siden bydelene hadde store problemer med manglende kapasitet i IKT-systemene. Frustrasjonen var meget høy. Snart skal vi rulles inn i Oslofelles 2.0. Skal bydelene fortsatt kunne yte gode tjenester, holde budsjettene og ha fornøyde medarbeidere er det av avgjørende betydning at alle IKT-verktøy fungerer optimalt. Det gjør det ikke i dag.

Med hilsen

Ellen Oldereid
bydelsdirektør

Ole Kristian Brastad
avdelingsdirektør

Kopi til:

EST

UKE

Bydel Grünerløkka

Bydel Gamle Oslo



Oslo kommune
Bydel Søndre Nordstrand
Bydelsdirektørens enhet

Byrådsavdeling for finans

Rådhuset
0037 OSLO

Dato: 07.03.2013

Deres ref: Vår ref (saksnr): Saksbeh:
2013/152- Jan Hagen

Arkivkode:

AGRESSO HR OG BRUK AV DATAVAREHUSET (DVH)

En del virksomheter i Oslo kommune bruker datavarehuset, DVH, som et godt og effektivt verktøy i virksomhetens økonomistyring.

DVH er velegnet og brukervennlig til analyseformål, både for bydelens økonomienhet og HR-enhet og for de enkelte tjenestesteder. Det siste er ikke minst viktig i en god økonomistyringsprosess lokalt.

En vesentlig del av budsjettet for tjenestestedene i en bydel består av lønnskostnader til ansatte, herunder turnustjeneste, ulike fravær, vikarer etc. I tillegg er det forholdsvis mange som enten jobber deltid, eller innehar ulike deltidsstillinger som i sum blir en hel stilling. For oppfølgingen av dette har DVH vist seg meget brukervennlig for tjenesteledere, som i utgangspunktet ikke er økonomer. DVH har den egenskap at det enkelt er mulig "å klikke" seg nedover for å se nødvendige detaljer, noe som er viktig i økonomistyringsprosessen på det enkelte tjenestested.

Vi har nå blitt orientert om at DVH ikke er tilpasset det nye HR-systemet, ved at de definerte parametre fra HR ikke er tilpasset i DVH slik det var for NLP, og at denne jobben foreløpig ikke er tenkt gjennomført. HR-systemet oversender i følge UKE nødvendig datafil til DVH, men det kreves at DVH justeres slik at DVH kan benytte dataene på samme måte som fra NLP.

Med erfaring fra flere bydeler siden 1988, og ikke minst fra Søndre Nordstrand de siste 4 år, må det understrekes viktigheten av at de enkelte tjenesteledere gis mulighet til å få benytte et brukervennlig økonomioppfølgingssystem. Det er helt sentralt i en slik virksomhet at de som rent faktisk bruker budsjettmidlene også pålegges et ansvar for budsjett disiplin, og derfor er det viktig at den enkelte tjenesteleder også rår over brukervennlige verktøy.

Dersom det blir for vanskelig kan det være en viss fare for at økonomioppfølgingsarbeidet ikke blir godt nok fulgt opp av den enkelte tjenesteleder, og over tid vil dette kunne medføre en svært uheldig utvikling.

Bydelens økonomienhet og HR-enhet har tatt dette opp som en bekymring, og de har i den forbindelse skrevet et notat, som vedlegges i sin helhet:

"Agresso HR og bruk av Datavarehuset (DVH)

I bydelen brukes DVH både på regnskapssiden og HR-siden. Dette er gjort helt siden 2007/2008.



Bydel Søndre Nordstrand
Bydelsadministrasjonen

Postadresse:
Pb 180 Holmlia
1203 OSLO

Telefon : 02 180
Telefaks: 23 49 60 01
E-post: postmottak@bsn.oslo.kommune.no
Internett: www.bsn.oslo.kommune.no

Bankgiro: 1315.01.00636
Org nr: 972 408 875

Økonomiavdelingen og HR-enheten bruker verktøyet aktivt til analyseformål og løpende økonomioppfølging. Dessuten benytter alle tjenesteledere DVH i den løpende økonomi- og sykefraværsoppfølging.

For tjenesteledere er det fordel at man bruker samme verktøy på området for HR og økonomi. For de fleste tjenesteledere brukes ikke verktøyet daglig og man er avhengig av å kunne gå inn i tilpassede rapporter samt at funksjonaliteten er lik. Viktig at det er færrest mulig "klikk" for å komme fram til resultatene.

Type rapporter

Viktige typer rapporter for alle ledere og administrasjonen på HR-området:

- *Oversikt over sykefraværet*
- *Oversikt over sykelønnsrefusjon. Viktig for tjenesteleder å kontrollere at sykemeldt person er registrert av Lønnsseksjonen og at refusjonsinnetken er lagt inn på tjenestestedet.*
- *Oversikt over den enkelte ansatt mht.*
 - o *Lønn samlet og fordelt på arter*
 - o *Lønn bokført på*
 - *Kostra*
 - *Prosjekt*
 - *Koststed*
 - o *Hvor mange månedsverk den ansatte har jobbet*
 - o *Overtidsberegning / statistikk*
 - o *Stillingsregister / hjemmelsregister. Dette brukes aktivt av tjenesteledere ved utlysning av stillinger*
 - o *Lønnstrinn*

Rapportfleksibilitet

For alle rapporter ovenfor er det behov for å ta disse ut på ulike nivåer:

- *Resultatenhet - eksempelvis Resultatenhet Barnehager*
- *Seksjon - barnehageområde*
- *Koststed - den enkelt barnehage*
- *Prosjekt*
- *Kostra*

Videre er det viktig at man enkelt kan bevege seg mellom de ulike nivåer, dvs gå fra resultatenheten ned til koststed og videre til den enkelte ansatt (drilldown). Agresso HR kan presentere mange av de samme dataene, men man må hente opp ulike rapporter. Det er en mengde rapporter i Agresso HR som skal gi svar på ulike spørsmål. Dette tar mye lengre tid. Dersom man må bruke flere Agresso HR rapporter for å få svar på sitt spørsmål, blir man usikker på om rapportene som er hentet opp viser tall som henger sammen dvs. "Er alt med i den rapporten jeg nå har hentet opp?"

Rapportgenerator

DVH har en helt annen fleksibilitet enn Agresso HR. DVH er en meget avansert rapportgenerator. Men samtidig med et godt brukergrensesnitt..

DVH gir bedre mulighet for å kombinere tabeller og felt, samt store muligheter for enkelt å kunne presentere dataene på ulike nivåer.

Med DVH kan man i større grad få utnyttet og gjort tilgjengelig alle de data som ligger inne i Agresso HR.

Det vil være synd om rapportverktøyet i Agresso HR skal være begrensningen for at vi skal kunne hente ut alle de gode dataene som ligger i Agresso HR.

Etter vår mening er det kostnadsbesparende å benytte DVH.

- Lavere tidsbruk (unngår å måtte gå mellom flere rapporter for å få svar)*
- Enkelt å hente tall og lett å søke seg ned på aktuelt organisatorisk nivå. Det øker bruken av rapportverktøyet og forsterker tjenesteledernes interesse for økonomi- og sykefraværsoppfølging.”*

Vi anmoder byrådsavdeling for Finans om å vurdere nødvendig justering av DVH slik at DVH igjen kan bli et godt og brukevennlig verktøy ute i den enkelte virksomhet i Oslo kommune, tilpasset det nye HR-systemet.

Med hilsen

Jan Hagen
bydelsdirektør

Gjenpart: Byrådsavd. for eldre og sosiale tjenester