

Personeelsmanagement doel inrichting

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
1.1.	Doel van dit document .....	3
1.2.	Programma Bedrijfsvoeringsystemen (BVS) .....	3
1.2.1.	Heterogeen stelsel van systemen .....	3
1.2.2.	Architectuur Bedrijfsvoering .....	4
2.	Toekomstvisie personeelsmanagement.....	5
3.	Doel inrichting personeelsmanagement.....	6
3.1.	Uiteindelijke doel inrichting.....	6
3.2.	Verdeling in initiële inrichting en doorontwikkeling.....	6
3.2.1.	In scope.....	6
3.2.2.	Buiten scope .....	8
3.3.	Doorontwikkeling.....	8
4.	Koppelvlakken .....	8
4.1.	Algemeen .....	8
4.2.	Voorbeeld: koppeling tussen leerplein en kernapplicatie .....	9
5.	Bijlagen .....	10
5.1.	Enterprise architectuur .....	10
5.2.	Bedrijfsobjectenmodel Personeelsmanagement.....	11

## 1. Inleiding

### 1.1. Doel van dit document

De basis voor de gewenste doeloplossing wordt bepaald door de visie van de sector Medewerker, Werk en Organisatie (sector MWO) en hieraan gelieerd de visie van Concern Informatievoorziening en Datatechnologie (CID), door de meest relevante architectuur principes en door lopende initiatieven voor vernieuwing. Er wordt van uit gegaan dat de lezer van dit document eerst het document met de huidige inrichting heeft gelezen en dus weet wat het programma BVS inhoudt en wat de scope van het programma is.

Personeelsmanagement is de term in de Provinciale EnTerprise Referentie Architectuur (PETRA) voor de verzamelde bedrijfsfuncties die met medewerkers te maken hebben. Bij provincie Noord-Holland is daarvoor de sector 'Mens, Werk en Organisatie' (CZ/MWO) verantwoordelijk. De administratieve afhandeling wordt verzorgt door de sector 'Concern Service Centrum' (CZ/CSC). Systemen of processen worden in documentatie ook wel aangeduid met 'HR' of 'HRM' (Human Resources (Management)). In dit document wordt de voorkeur gegeven aan 'Personeelsmanagement'.

### 1.2. Programma Bedrijfsvoeringsystemen (BVS)

#### 1.2.1. Heterogeen stelsel van systemen

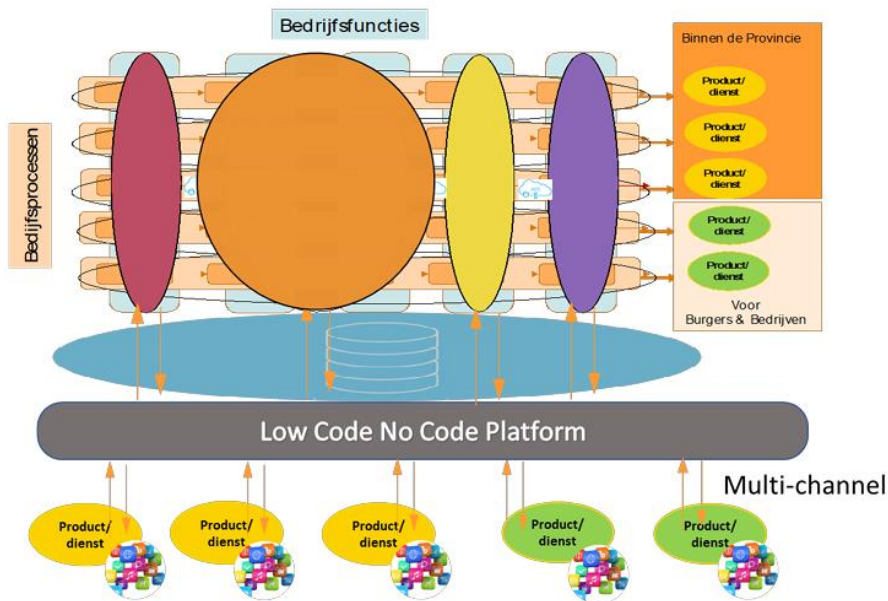
Uit een onderzoek dat is uitgevoerd om te bepalen hoe het voorkeurs IV landschap voor Bedrijfsvoering voor de provincie Noord-Holland er uit ziet, is de voorkeur gekomen voor een 'heterogeen stelsel van systemen'.

Een geïntegreerd basiskernsysteem met daaromheen Best of Breed (BOB) oplossingen voor specifieke functionaliteiten. Met een centraal DataWareHouse aangesloten op een Low Code No Code (LCNC) (data)communicatie platform waar:

- Orkestratie (met businessrules) plaatsvindt van (keten)processen, voor zover deze niet in één dedicated applicatie afgewikkeld kunnen worden;
- Synchronisatie van data plaatsvindt vindt tussen systemen daar waar de systemen niet zelf de kernregistratie vormen;
- Real-time inzicht kan worden verkregen in de achterliggende businesssystemen;
- Waarop middels portals multi-vendor apps ontsloten kunnen worden.

Voor wat betreft de uitvoeringsvariant is het vigerende en vastgestelde beleid binnen de Provincie: SaaS tenzij.

Onderstaand is het voorkeurs IV landschap weergegeven.



Toelichting bij scenario 10:

Producten en diensten die worden opgeleverd, zijn het resultaat van bedrijfsfuncties en bedrijfsprocessen die binnen verschillende domeinen worden uitgevoerd. Een domein bestaat uit een kernapplicatie, die bij voorkeur alle bedrijfsfuncties van dat domein ondersteunt met standaard applicatie functies. Aangezien het niet realistisch is, dat de kernapplicatie in alles voldoet aan de eisen en wensen van de provincie, is voor sommige bedrijfsfuncties of processen een andere applicatie in gebruik, de zogeheten Best of Breed (BOB) applicatie. Als er functionaliteit gewenst is die niet door de kernapplicatie en BOB applicaties wordt ondersteund, wordt de missende functionaliteit met Low Code No Code als maatwerk toegevoegd (in plaats van maatwerk te maken op de kern of BOB applicaties).

### 1.2.2. Architectuur Bedrijfsvoering

Vanuit de Enterprise Architectuur is een verdeling in Informatie Voorziening (IV) domeinen gemaakt. Zie bijlage 'Enterprise architectuur' voor een afbeelding van de huidige verdeling in domeinen.

Personeelsmanagement maakt deel uit van het domein 'Bedrijfsvoering'. Binnen bedrijfsvoering worden de subdomeinen 'Financiën' en 'HR' onderkend, maar in de praktijk is ook 'Inkoop' (S2C en P2P) onderdeel van het domein 'Bedrijfsvoering'.

Bedrijfsvoering bestaat in programma BVS uit de domeinen 'Financieel management', 'Personeelsmanagement' en 'Inkoop- en contractbeheer'. Voor dit document is de scope alleen het domein 'Personeelsmanagement' en de koppeling met andere domeinen.

## 2. Toekomstvisie personeelsmanagement

De strategie van de provincie Noord-Holland op bedrijfsvoering richt zich op een efficiënte, effectieve en rechtmatige uitvoering van alle kerntaken. Dit betekent dat de provincie werkt aan een geïntegreerd managementsysteem waarin zij met behulp van duidelijke doelstellingen, gestandaardiseerde processen en betrouwbare informatievoorziening de interne bedrijfsvoering optimaliseert.

Visie van MWO:

De sector MWO zorgt ervoor dat de provincie Noord-Holland in staat is haar ambities te realiseren met enthousiaste en gekwalificeerde medewerkers nu en in de toekomst. Daarom zetten we in op een organisatie waarin teams en medewerkers met resultaat en plezier werken aan de ambitie van PNH. Samen zorgen we ervoor dat PNH'ers hun talenten optimaal inzetten en zichzelf blijven ontwikkelen in lijn met de ambitie van de organisatie. We creëren hier de optimale context voor.

Om bij te kunnen dragen aan deze strategie en visie, zijn een aantal bedrijfsvoeringsdoelen geformuleerd voor de provincie Noord-Holland, waarvan onderstaande doelen van belang zijn bij de uitvoering van het personeelsmanagement en het daarbij ondersteunende bedrijfsvoeringssysteem.

1. Beheersing procesgerichte controles: Focussen op procesmatige controles in plaats van individuele gegevenscontroles om betrouwbaarheid en integriteit te waarborgen.
2. Beheersing en compliance: Integreren van controlesystemen die voldoen aan de archiefwet, regels en voorschriften, bijdragen aan transparantie, rechtmatigheid, duale stelselproef, risico gestuurd werken en verantwoord risicobeheer.
3. Overzicht door inzicht: De medewerkers in alle lagen van de organisatie beschikken over actuele en adequate inzichten in de dagelijkse routines en worden indien gewenst vroegtijdig genotificeerd indien actie nodig is.
4. Ontzorgen van de medewerker: Gemak en het ontzorgen van de medewerker door systemen en processen.
5. Foutreductie: Het proces in het systeem helpt je bij het voorkomen van fouten. In één keer de dingen goed doen bij de bron.
6. Robuustheid, veiligheid en houdbaarheid van systemen: Het ontwerpen en onderhouden van technologische systemen die niet alleen betrouwbaar en beveiligd zijn, maar ook duurzaam en toekomstbestendig.
7. Integratie platformen: Het samenbrengen van verschillende systemen en applicaties voor efficiënte gegevensuitwisseling en verbeterde samenwerking binnen de organisatie.
8. Inrichting van de systemen: Systemen zó inrichten dat de informatievoorziening wordt gemaximaliseerd.

### 3. Doel inrichting personeelsmanagement

#### 3.1. Uiteindelijke doel inrichting

Om het domein 'Personeelsmanagement' in kaart te brengen is er een bedrijfsobjectenmodel (BOM) gemaakt, waarop uit het oog van PNH de bedrijfsobjecten zijn gemodelleerd die vallen onder domein 'Personeelsmanagement'. Een afbeelding van het huidige BOM staat in Bijlage 'Bedrijfsobjectenmodel Personeelsmanagement' in dit document. Aangezien het model erg groot is, is het ook nog toegevoegd als aparte bijlage 'Bedrijfsobjectenmodel MWO.pdf'.

De services van het domein 'Personeelsmanagement' zullen ontsloten worden volgens het bedrijfsobjectenmodel. PNH maakt de vertaling van applicatie gegevens naar de gegevens uit het Bedrijfsobjecten model. Tussen het domein Personeelsmanagement en de overige domeinen zal de communicatie via een integratieplatform verlopen. Zie het hoofdstuk 'Koppelvlakken' voor meer informatie.

#### 3.2. Verdeling in initiële inrichting en doorontwikkeling

In het programma BVS is beschreven dat de Provincie Noord-Holland met het programma een innovatief en servicegericht landschap wil neerzetten. Tijdens de voorbereiding en informatie analyse is vastgesteld dat daarvoor een hoop moet gebeuren en dat het niet realistisch is te verwachten dat dat allemaal in één keer kan worden gerealiseerd. Daarom is de inrichting van de bedrijfsvoering processen verdeeld in verschillende fases.

De eerste fase is de initiële implementatie. De focus ligt op een geruisloze Payroll implementatie en voor de overige onderdelen gaan we uit van een oplossing die minimaal de huidige functies en functionaliteiten omvat waarover Opdrachtgever nu in SAP beschikt (zie bedrijfsobjectenmodel). In deze fase is de belangrijkste zorg dat na het uitfaseren van SAP ECC de bedrijfsvoering niet wordt verstoord en dat essentiële verbeteringen worden doorgevoerd. Processen moeten nog steeds kunnen worden uitgevoerd, ondersteund door het nieuwe kernsysteem, bij voorkeur makkelijker dan voorheen, maar als het nodig is met tijdelijke oplossingen die in de doorontwikkelingsfase dan worden omgezet naar de gewenste doelprocessen.

##### 3.2.1. In scope

De volgende bedrijfsfuncties en de belangrijkste elementen (features) zijn in scope voor de implementatie van een nieuw kernsysteem voor personeelsmanagement. Het volledige programma van eisen en wensen is beschreven in andere bijlagen van de aanbestedingsdocumentatie.

Voor alle functies en onderdelen geldt dat Employee Self Service en Management Self Service, voor zover het beleid dat toestaat, ingericht zou moeten kunnen worden.

- Medewerker administratie
  - Personeelsdossier
  - Instroom/Doorstroom/Uitstroom
    - Interne en externe medewerkers, stagiairs, trainees, pasjeshouders, Gedeputeerden, Statenleden, commissaris van de Koning
    - Vrijwilligers
  - Functies (volgens Functiegebouw Provincies)
  - Functieroepnaam (als rol die de medewerker kan uitvoeren)
  - Bruikleenmiddel
  - Reisproduct
  - Transitievergoeding
- Ziekte- en verlofadministratie

- Ziek- en herstelmelding
- Wet verbetering poortwachter
- Arbeidsongeschiktheid
- Bedrijfsongeval
- Verhalen kosten na ongeval
- Verlofadministratie
- Bijzonder verlofadministratie
- Verlof kopen en verkopen
- Tijd voor tijd (overwerk omzetten in verlof)
- Salaris- en declaratieverwerking
  - CAO en personeelsregeling Noord-Holland wijzigingen verwerken (met terugwerkende kracht)
  - Jaarlijkse verhoging doorvoeren
  - Declaraties verwerken (invoer/controler/goedkeuring)
  - Vergoedingen
  - IKB (Individueel Keuze Budget)
  - Uitrust reiskosten
  - Maandelijks salaris verwerking
    - Regulier salaris
    - Overwerk
    - Toelagen
    - Inhoudingen
    - Toeslagen
    - Declaraties
  - Salarisstroom
  - Jaaropgave
  - Aangifte loonheffing/aangifte pensioen/aangifte AOV verzekering
  - Aanleveren betaalbestanden voor netto loon/vergoedingen, belastingdienst, pensioen uitvoerder, AOV verzekeraar
  - Wijzigingen in loon in het verleden verwerken
  - Wijzigingen in loon in de toekomst verwerken
- Het Goede Gesprek (Medewerker beoordeling)
  - Vastleggen gespreksverslag
- Formatieplanning
  - Formatie beheren
  - Bezetting beheren
  - Organogram inrichten en wijzigen
- Tijdregistratie (deel huidige functionaliteit in scope, deels optioneel in scope)
  - Standaard rooster vastleggen
  - N.b. binnen de provincie zijn er doelgroepen die onregelmatig werken en een rooster kennen dat verdeeld is over 24/7. Ook dit is in scope.
  - Koppelingen met andere PNH domeinen (finance/projecten) om de tijdschrijfcodes en geschreven tijd te kunnen gebruiken in hun processen.
  - Tijdschrijfcodes vastleggen (optioneel in scope)
  - Tijdschrijfcodes toewijzen aan medewerkers (optioneel in scope)
  - Uren schrijven op een tijdschrijfcodes (optioneel in scope)

### 3.2.2. Buiten scope

De onderstaande bedrijfsfuncties en features zijn nu al in andere Best of Breed applicaties ingericht en zijn voor de eerste implementatie buiten scope. Koppeling aan de kernapplicatie (via integratieplatform) is wel in scope.

- Werving & selectie (Recruitment Center)
  - Opstellen vacature (regulier, stage)
  - Publicatie vacature
  - Commissie beoordeling sollicitatie
  - Sollicitaties verwerken
- Medewerker ontwikkeling (LMS van BCS Learning, wel gekoppeld aan kernapplicatie)
  - Catalogus van (verplichte) opleidingen
  - Inschrijving op een (interne) opleiding
  - Registratie van door medewerker gevolgde opleidingen

### 3.3. Doorontwikkeling

Na de initiële implementatie van de bij 3.2 benoemde onderdelen, zal tijdens de doorontwikkelingsfase de aandacht liggen op het verbeteren van de processen naar de gewenste doelprocessen en het implementeren van organisatiewensen en functionaliteiten die buiten de MVP zijn geplaatst.

Een belangrijke organisatiewens betreft de implementatie van functieroepnamen (rollen) als aanvulling op het standaard Functiegebouw Provincies. Hiermee krijgt de organisatie meer inzicht op de kennis en kunde van een medewerker waardoor het mogelijk is om via IAM standaard autorisaties te gaan toekennen, maar ook beter te sturen op capaciteit.

Daarnaast kan gedacht worden aan:

- Verdere verbetering van de inzichten door middel van planning en rapportages t.b.v. sturing op capaciteit.
- Verdere inrichting van flexibele workflows t.b.v. een efficiencyslag binnen de salarisverwerking.
- Het optimaliseren en automatiseren van het Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid.
- Verder verhogen van de efficiency en minimaliseren van fouten bij de instroom-doorstroom-uitstroom processen.
- Verder inrichten van signaleringen op het gebied van salarisverwerking, contractgegevens en andere (tijdelijke) wijzigingen.
- Verder inrichten van flexibele controleprocessen en rapportages m.b.t. salarisadministratie.
- Verder gaande automatisering van o.a. toekennen en uitnutten van budgetten (financieel danwel tijd) en gekoppelde correspondentie.
- Doorontwikkeling van Employee Self Service, o.a. met betrekking tot overuren.

## 4. Koppelvlakken

### 4.1. Algemeen

Met de inrichting van de nieuwe kernapplicatie voor personeelsmanagement wil de provincie Noord-Holland een grote stap maken in de verbetering van de koppelvlakken. Een groot deel van de huidige koppelvlakken zijn peer-to-peer verbindingen, al dan niet over een service bus.

In de doel inrichting is de voorkeur dat de koppelingen over het integratie platform van de provincie gaan, op dit moment is dat SAP CPI. (Dit is de benaming die provincie Noord-Holland in het algemeen gebruikt. Inmiddels ook bekend onder SAP Integration Suite of Cloud Integration Suite. In de aanbestedingsdocumentatie wordt voornamelijk de term SAP CPI gebruikt). Op SAP CPI zullen API's ontwikkeld worden in PNH taal om informatie te ontsluiten (get) die in andere applicaties of in andere domeinen is vastgelegd.

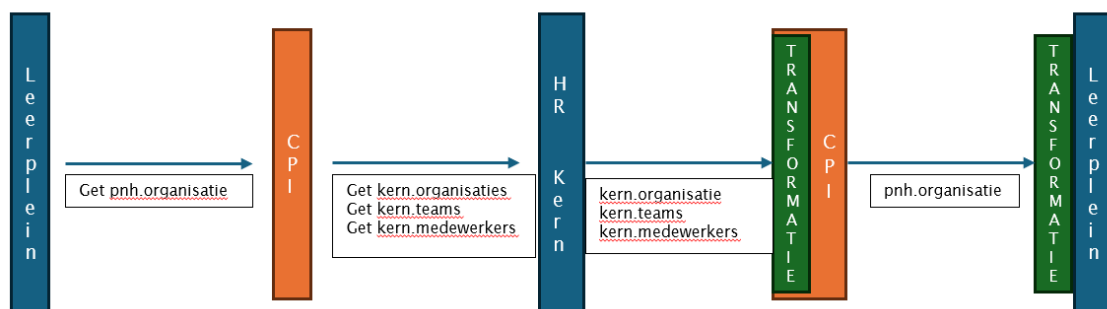
Voor processen die (near) realtime moeten worden uitgevoerd wil de provincie gebruik gaan maken van proces orkestratie. Om dit te realiseren moeten applicaties na het afronden van een bepaald proces een event kunnen versturen naar het integratie platform, waar andere applicaties zich dan kunnen abonneren op het event en op basis van het event processen kunnen starten. De HR kernapplicatie moet dus events kunnen versturen (publiceren/pushen) en kunnen reageren op events van andere applicaties (abonneren/subscribe).

Voor processen die niet (near) real time uitgevoerd hoeven te worden of waar dit niet ondersteund wordt door 1 van de applicaties is het alternatief dat processen met een bepaalde frequentie gestart worden in een applicatie en dat dan de benodigde informatie over gebeurtenissen opgehaald worden uit andere applicaties/domeinen via het integratieplatform.

Om dit te kunnen realiseren moet vanuit de gevraagde kernapplicatie via een API alle gegevens die gecreëerd worden, dus waar het kernsysteem de master van is, opgehaald kunnen worden door het CPI platform (creëren van een API) . Wanneer het kernsysteem PNH data nodig heeft waarvoor een andere applicatie/ander domein de master is, moet het kernsysteem de PNH data kunnen ophalen bij het integratie platform (implementatie van een get method van een API van SAP CPI).

#### 4.2. Voorbeeld: koppeling tussen leerplein en kernapplicatie

In de huidige inrichting heeft het Leerplein (LMS van BCS learning) voor bepaalde processen gegevens nodig die in SAP ECC vastliggen, zoals bijvoorbeeld het organogram. In de doelinrichting van de koppelvlakken is er een PNH API om de organisatiegegevens te ontsluiten, deze zal door het Leerplein (en andere applicaties) aangeroepen moeten worden om de organisatiegegevens te krijgen. Het organogram is voor de nieuwe kernapplicatie in scope, de nieuwe kernapplicatie biedt dan de mogelijkheid om de organisatiegegevens te ontsluiten via een API. Stel dat de organisatie in de kernapplicatie bestaat uit verschillende objecten, te weten organisatie, team en medewerker. Daarvoor moeten dan API's beschikbaar worden gesteld. Deze API's wordt aangeroepen door SAP CPI en omgezet (getransformeerd) naar PNH organisatiegegevens. Schematisch:



## 5. Bijlagen

### 5.1. Enterprise architectuur

