

# Projekt KoPers

## Ziele, Sachstand und Ausblick

**Dr. Silke Schneider**  
VI St

Stand: 11. September 2017

„KoPers“ steht für ...

# Kooperatives Personalmanagement

# Das Projekt KoPers ist ein ...

- **Digitalisierungsprojekt**
  - Ablösung von teilweise über 40 Jahre alten IT-Insellösungen für die Verwaltung und Abrechnung der Landesbeschäftigten
  - Einführung eines neuen integrierten IT-Verfahrens zur durchgängigen Digitalisierung aller Personalaufgaben und Prozess-Schritte
- **Reorganisationsprojekt**
  - Analyse und Optimierung der Prozesse und der Aufbauorganisation
  - Aufbau eines zentralen Personaldienstleisters
- **Kooperationsprojekt**
  - Die Länder FHH und SH haben die neue Software gemeinsam mit dem Dienstleister Dataport ausgewählt und beschafft.

**Das KoPers-Projektteam umfasst zurzeit 53 Landesmitarbeiter/innen und 14 externe Berater/innen.**

## Personalverwaltung

**> 400**

personalverwaltende  
Dienststellen  
(ohne Schulen)  
in den Ressorts mit

unterschiedlichen  
Prozessen, Strukturen,  
IT-Verfahren und  
Datenspeichern

Personalabrechnung und  
Personalverwaltung getrennt

Keine Prozessintegration  
Unterschiedliche IT-Verfahren  
Getrennte Datenhaltung



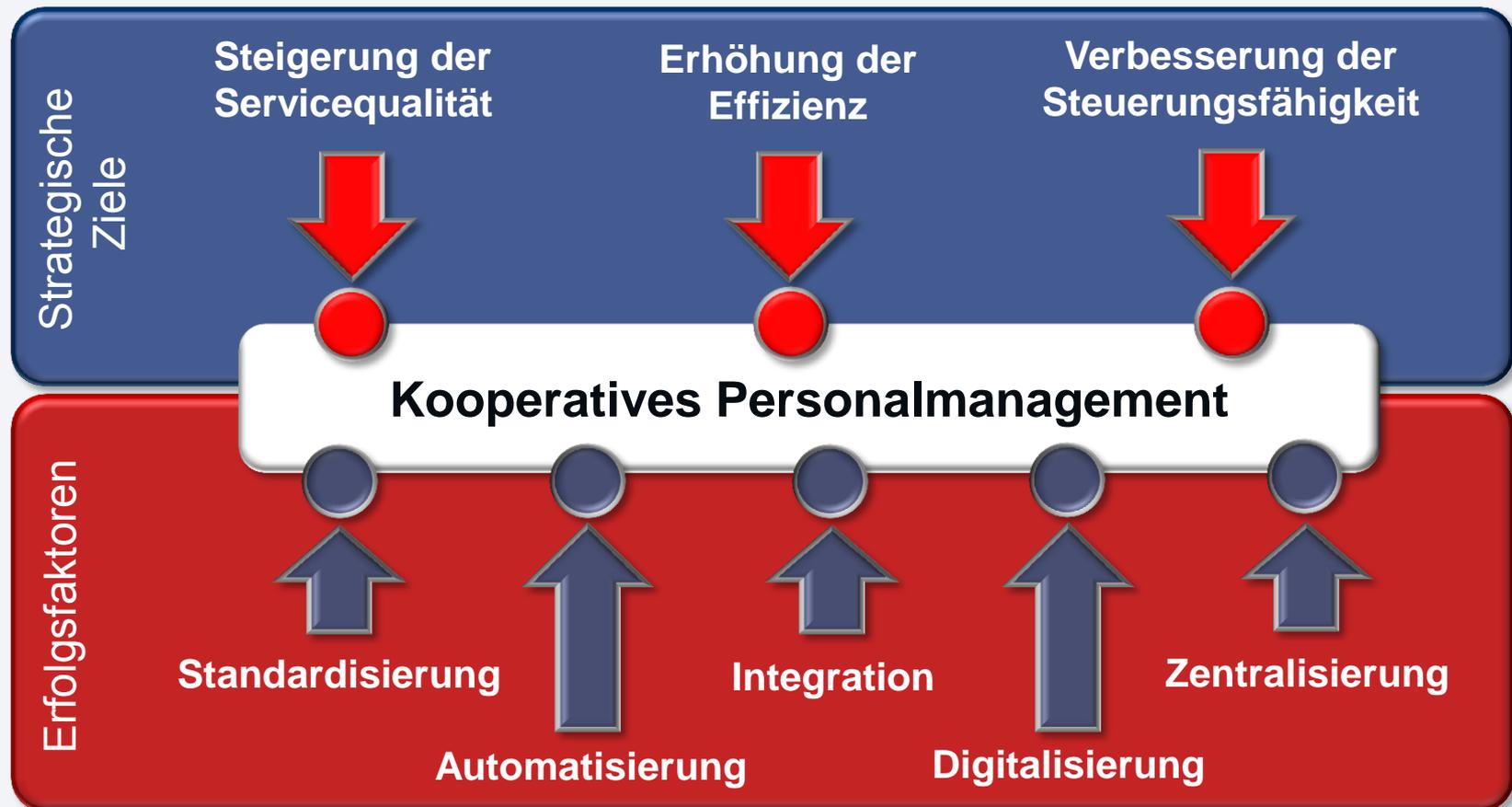
Informations-  
austausch über  
Papierbelege

44.000 Beamte/innen  
22.000 Tarifbeschäftigte  
34.000 Versorgungsempfänger

## Personalabrechnung

**Zentrale  
Dienststelle  
für die Personal-  
abrechnung**

unterstützt durch ein  
spezielles IT-Verfahren  
mit eigener Datenhaltung



## Personalverwaltung

Unterschiedliche  
IT-Verfahren für das  
Personalmanagement  
in den Ressorts

- technisch überholt
- keine gemeinsame  
Datenbasis



## Personalabrechnung



Über 40-jährige  
IT-Insellösung für  
Abrechnung



## Ein einziges IT-Verfahren für ...

... alle Funktionsbereiche des Personalmanagements

- Personalverwaltung
- Personalabrechnung
- Stellenverwaltung
- Personalkostenplanung
- Bewerbungsmanagement
- Reisemanagement
- Dokumentengenerierung
- Veranstaltungsmanagement
- Analyse & Statistik

... sowie alle Landesbehörden auf **einer** Datenbasis.

# Kooperatives Personalmanagement

## Prozesstypen

### Zentralisierte Personalprozesse

... sind die Personalprozesse, die vollständig, d.h. einschließlich der Entscheidung in das DLZP (Dienstleistungszentrum Personal) verlagert werden.

**DLZP**

**Zentrale Personalprozesse**

### Dezentrale Personalprozesse

... sind Personalprozesse in weiterhin ausschließlicher Verantwortung der Ressorts, die ressortübergreifend standardisiert sind.

**Ressorts**

**Dezentrale Personalprozesse**

**Kooperative Personalprozesse**

### Kooperative Personalprozesse

... sind teilzentralisierte Personalprozesse in einer prozessspezifischen Arbeitsteilung zwischen Ressorts und DLZP

# Prozessagenda Kooperatives Personalmanagement

Verbindlich mit Kabinettsbeschluss vom 19. Januar 2016

## Status Quo

**68**

**Dezentrale  
Prozesse**

mit unterschiedlichen  
Zuständigkeiten  
und Ausprägungen

Ressort-  
spezifische  
Dokumente **2.689**

**Redesign  
der Prozesse  
und Dokumente  
in Abstimmung  
mit den Ressorts**

## Mit KoPers

**18**

Zentrale Prozesse im DLZP  
(2 zentrale Prozesse bereits umgesetzt  
1 zentraler Prozess entfallen)

**36**

Kooperative Prozesse  
mit Arbeitsteilung zwischen  
DLZP und Ressorts

Dezentrale Prozesse  
in den Ressorts

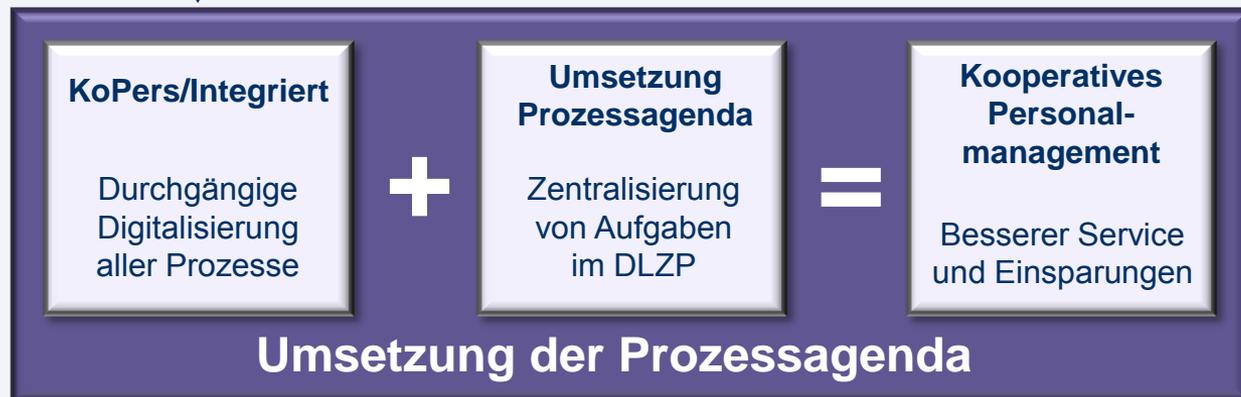
**14**

**401** Standard-Dokumente

## Phase I IT-Verfahren



## Phase II Reorganisation



## Was sind die wesentlichen Herausforderungen?

- Das Projekt ist deutlich im Verzug (ursprünglich geplantes Projektende 2014)
- ... und damit auch unwirtschaftlich. Der zuletzt im FinA kommunizierte negative Kapitalwert in Höhe von - 34 Mio. € (07/2016) wird sich infolge aktueller Plananpassungen noch einmal erheblich verschlechtern.

## Worin liegen die Gründe?

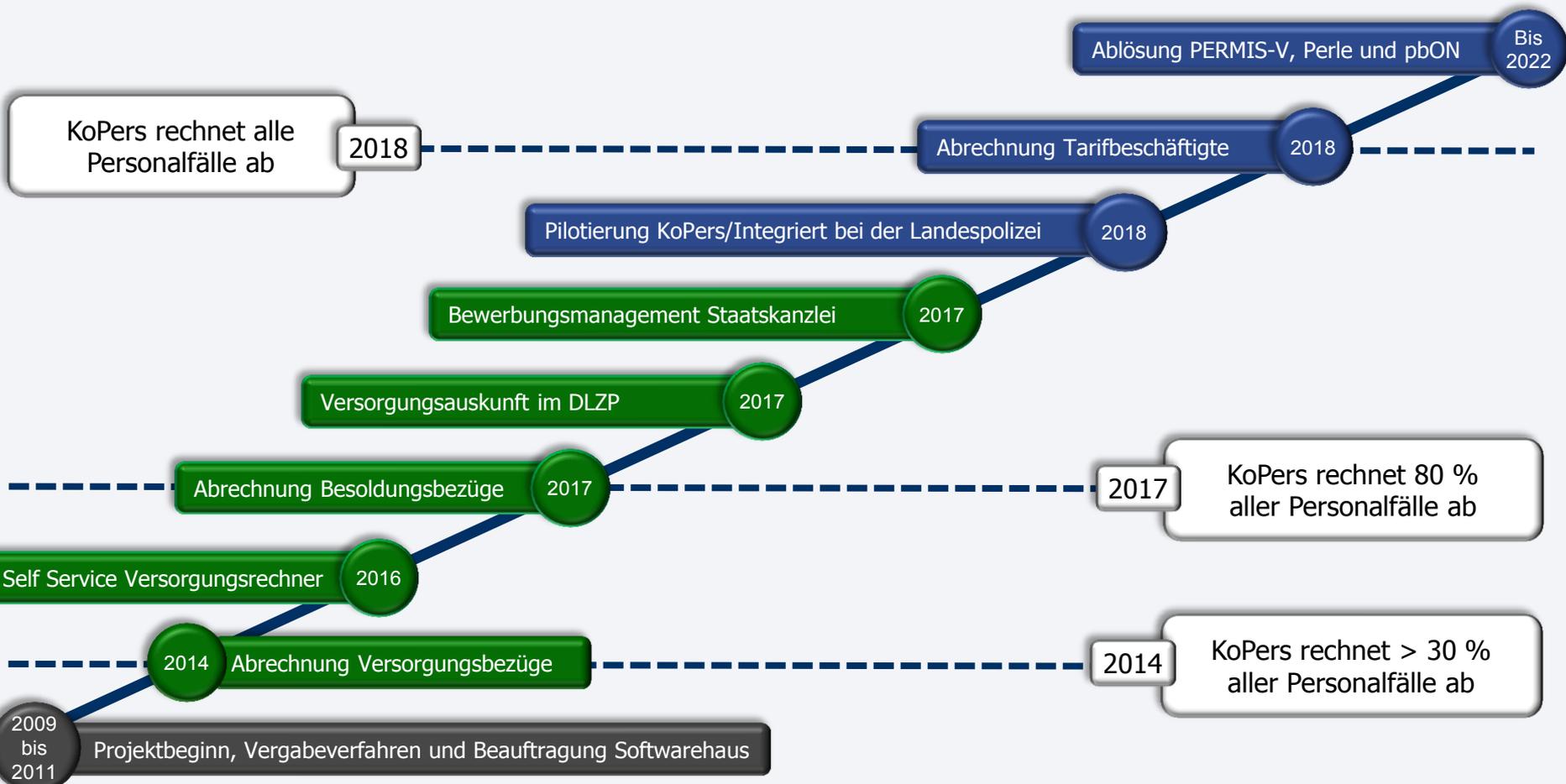
- Beauftragung des Softwarehauses beruhte auf unzureichender Leistungsbeschreibung
- Beschaffte IT-Lösung war keine Standardsoftware, sondern muss mit hohem Aufwand auf Seiten aller Projektpartner entwickelt werden
- Annahmen zu Projektlaufzeit und Wirtschaftlichkeit waren damit viel zu optimistisch

## Warum soll dennoch an den Projektzielen festgehalten werden?

- Bereits 80% aller Personalfälle werden erfolgreich über KoPers abgerechnet.
- Altverfahren im Bereich der Personalabrechnung (PERMIS-A für Tarifbeschäftigte) und Personalverwaltung (PERMIS-V, PERLE, pbON) müssen zwingend abgelöst werden.
- Reorganisation des Personalmanagements und Aufgabenzentralisierung erfordern ein in der gesamten Landesverwaltung einheitlich genutztes integriertes IT-Verfahren.
- Vorzeitiger Ausstieg aus dem Projekt/Vertragswerk wäre rechtlich und wirtschaftlich mit erheblichen Risiken behaftet (Kooperationsprojekt!).

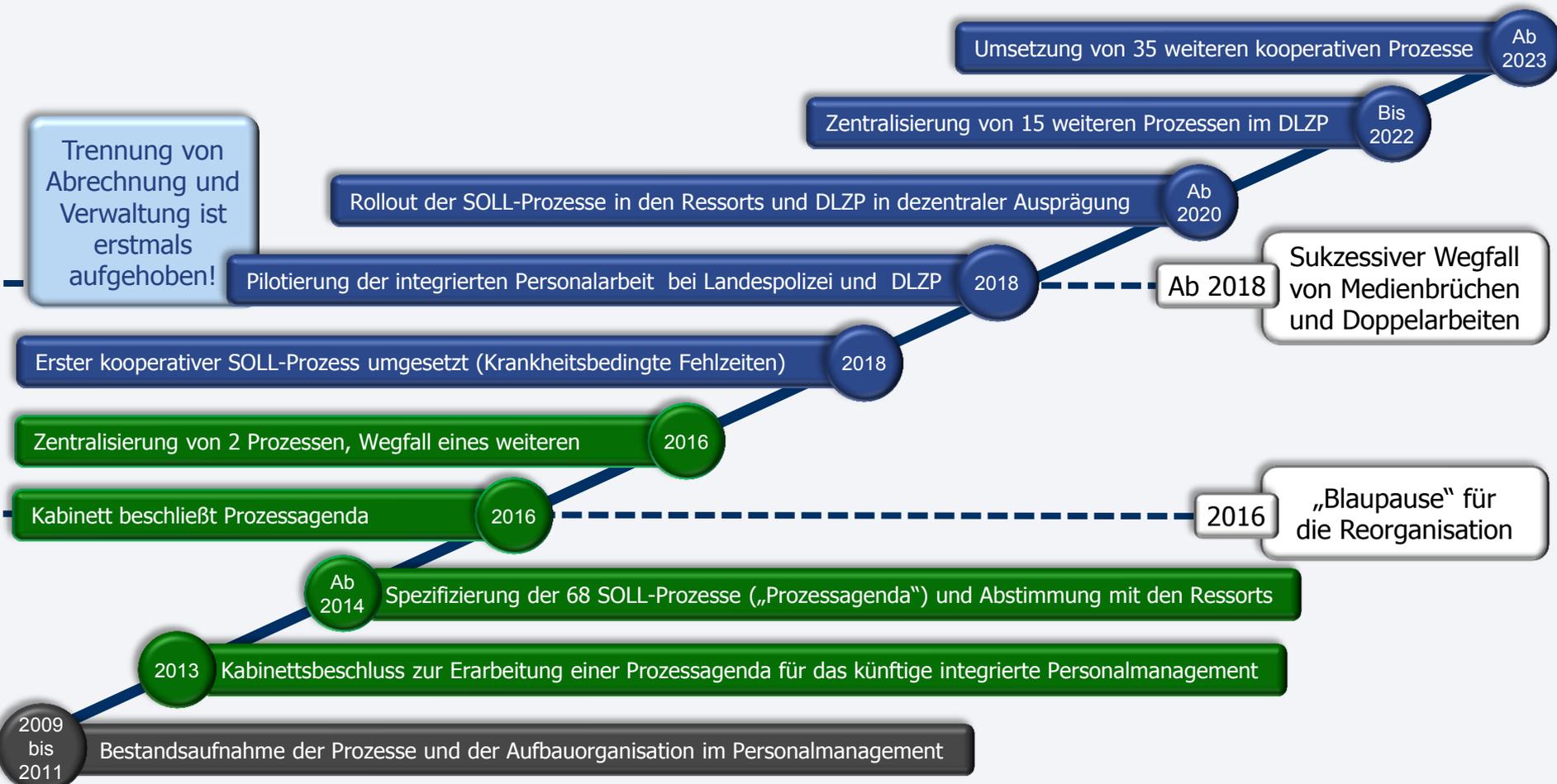
# Rückblick und Ausblick IT-Verfahren

Unter Berücksichtigung des KV-Beschlusses vom 12.09.17



# Rückblick und Ausblick Reorganisation

Unter Berücksichtigung des KV-Beschlusses vom 12.09.17



- Altverfahren für die Personalverwaltung und Abrechnung (PERMIS-A, PERMIS-V, PERLE) müssen abgelöst werden.
- Integriertes KoPers-Verfahren soll bis Ende 2022 in allen Ressorts eingeführt sein (Digitalisierung aller Personalaufgaben in den Ressorts).
- Zentralisierung von Personalprozessen im DLZP wird grundsätzlich nachlaufend zur Softwareeinführung umgesetzt.
- Die Einführung von KoPers/Versorgung und KoPers/Besoldung hat ergeben, dass hohe Anforderungen an die Praxiseignung für das Tagesgeschäft zu stellen sind.
- Daher gilt für die Einführung weiterer Softwaremodule konsequent der Grundsatz „Qualität vor Zeit“.
- Meilenstein- und Ressourcenplanung werden so ausgelegt, dass die Etappenziele mit hoher Sicherheit und Güte erreicht werden können.
- Die Umsetzung dieser Planung verursacht Mehraufwand und erfordert dadurch zusätzliche Haushaltsmittel, was die Wirtschaftlichkeit erheblich verschlechtert.