

**Notat**

Dato: 04.09.2018  
Arkivsak: 2015/1434-667  
Saksbehandlar: thoaare

---

**Til:** Fellesnemnda AU

---

**Frå:** Prosjektlear

---

## Løns- og personalsystem for Vestland fylkeskommune

### Prosjektlear har gjort slikt vedtak:

For å halde nødvendig framdrift i høve avklaring av administrative system, vedtek prosjektlear følgande i samsvar med fullmakt frå fellesnemnda:

1. Prosjektlear vel Visma Bluegarden Løn og HR som system for Vestland fylkeskommune frå 2020.
2. Delprosjektansvarlege får fullmakt til å forhandle fram ein revidert avtale med Visma Bluegarden med støtte frå innkjøpsfunksjonen. Ny avtale må også ta omsyn til implementering av nytt skuleadministrativt system, Visma In School.

## SAKSFRAMSTILLING

---

### 1. Bakgrunn

Fellesnemnda vedtok i sak 04/17 «Delegering av mynde til fylkesrådmennene/prosjektleder» å gje følgjande mynde til prosjektleder. I samsvar med vedtaket har prosjektleder vurdert korleis vi best kan gå fram for å fastsetje eit felles løns- og personalsystem for Vestland fylkeskommune som er operativt 01.01.2020.

### 2. Prosjektleder si vurdering

Delprosjekt 11.3 i det administrative utgreiingsprosjektet «Vestland fylkeskommune 2020» leverte våren 2018 ein delleveranse med framlegg til val av løns og personalsystem.

Føremålet med delprosjektet er å kartleggje kva som er status i dag, samt å tilrå val av felles løns- og HR-system frå 2020. Løns- og HR-system er fleire system (applikasjonar og modular, gjerne frå ulike leverandørar) som er integrerte med kvarandre på ein slik måte at dei til saman utgjer eit heilskapleg løns- og HR-system, som t.d. løn, fråvær, refusjon, rekruttering, kompetanse, oppfølging av sjukemelde, HMS og lønsforhandling.

Delprosjektet sitt framlegg omfattar tilråding til val av eit såkalla «mor-datasystem». Dette er hovudsystemet som dekker dei mest kritiske løns- og fråværsprosessane. Mor-datasystemet styrer tilgangar og leverer data til dei integrerte systema, som t.d. rekruttering, kompetanse, oppfølging av sjukemelde.

HMS er eit eiga delprosjekt og er derfor ikkje tatt med her. Delprosjektet har ikkje tatt omsyn til IKT drift. Juristar ved innkjøpseiningane i dei to fylkeskommunane er involverte for å sjå på forhold rundt kontraktar m.m.

Som det går fram av vedlagte dokumentasjon tilrår prosjektgruppa å velje Visma Bluegarden Løn og HR som system for Vestland fylkeskommune frå 2020. Dette vil medføre ein auke i årlege kostnader på 1.389.080,-. Det vert tilrådd å gå ut med ei intensjonskunngjering i nær framtid der det går fram at Vestland fylkeskommune vil gå ut med nytt anbod på felles løns- og HR-system i 2021, med mål om implementering frå 01.01.2023. Delprosjektansvarlege sluttar seg til tilrådinga frå prosjektgruppa.

Det er ikkje å tilrå, og gjerne ikkje teknisk mogeleg, å bruke to ulike system i den nye fylkeskommunen, då vi er eit nytt selskap og skal levere til offentlege instansar på eit nytt juridisk organisasjonsnummer. Det blir også vanskelig å få gode styringsdata ved bruk av to system.

Det er ikkje tid til å gå ut i marknaden i dag med ein god nok kravspesifikasjon for å køyre ein full anbodsprosess no.

Perioden delprosjektet tilrår systemet for, er å betrakta som ein mellomperiode for at den nye fylkeskommunen skal kome «opp og gå» og bli ei eining. Tilrådinga tufter på at mellomperioden skal verte så kort som forsvarleg mogeleg og at vi har fått erfaringar som ny fylkeskommune.

Hordaland fylkeskommune er meir digitaliserte og har integrasjon mot andre HR-system. Om ein vel Visma Unique vil det medføre behov for meir utvikling enn ved val av Bluegarden.

Hordaland fylkeskommune kan spele på fleire interne ressursar for å avhjelpe opplæring i bruk av dei digitale verktøya og det er færre som treng opplæring i SFFK enn i HFK. Det vil vera store opplæringskostnader om ein ikkje går for «HFK-løysinga».

Det er slik delprosjektet ser det ikkje behov for fleire ressursar ved lønseininga ved dette valet.

Det vil bli ein enklare konvertering ved å gå for «HFK-løysinga».

Det er viktig at det blir teke ei rask avgjerd i val av løns- og HR-system og går raskt i forhandling med leverandøren for å sikre ressursar til oppsett og konvertering.

Prosjektleiari vel Visma Bluegarden Løn og HR som system for Vestland fylkeskommune frå 2020.

Delprosjektansvarlege får fullmakt til å forhandle fram ein revidert avtale med Visma Bluegarden med støtte frå innkjøpsfunksjonen. Ny avtale må også ta omsyn til implementering av nytt skuleadministrativt system, Visma In School.

### 3. No-situasjonen i dagens to fylkeskommunar

Nr.	Spørsmål	SFFK	HFK
1	Kva er årlege kostnader slik kontrakten fungerer pr. i dag?	Ca Kr 800.000,-. Fordelt på kostnad Visma 270.000 + interne kostnader ca 500.000. Vi driftar, vedlikeheld, rapporterer og køyrer løn sjølve.	ca. 6,3 mill årleg inkl. drift, vedlikehald, rapportering og lønskøyring.
2	Kva var kostnaden med å implementere systemet?	ca. 1,9 mill. i 2011. Implementering og lisensar, eingongskostnader	ca. 4,3 mill i 2011
3	Har det vore gjennomført tilleggskjøp og endringar i kontrakten tidlegare? I så fall – kva var heimelen for endringar, kva var endringa og kva priskonsekvens hadde det?	Import av variabel lønsfil og automatisk utlikning frå NAV. Endringar utifrå at utviklinga tilseier det.  Kostnader knytt til dette inngår i årlege kostnader.	Uløyst opsjon. Endringar utifrå at utviklinga tilseier det. Teke i bruk testmiljø, MiTid, kompetanseplanar, mobile løysingar og digital sjukmelding.  Kostnader knytt til dette inngår i årlege kostnader.
4	Kva vil priskonsekvensen vere dersom ein utvidar ein kontrakt til å omfatte den andre fylkeskommunen?	Vore i kontakt med leverandørane	Vore i kontakt med leverandørane

5	Kva endringar er nødvendige dersom ein utvidar kontrakten? Treng ein andre/fleire modular, nokre fleire lisensar, eller blir det som eit nytt system?	Ei løysing med Visma vil kreve ei utvikling i form av å ta i bruk fleire modular/funksjonar.  Vil også krevje auka lisenskostnadar	Om Bluegarden - treng ikkje fleire modular, men fleire lisensar
6	Kva interne kostnadar oppstår ved utviding av kontrakten?	Intern opplæring på alle tilsette hjå HFK.	Intern opplæring på alle tilsette hjå SFFK.
7	Når går gjeldande kontrakt ut?	31.12.20	31.03.21
8	Når må felles avtale vere på plass for at lønskøyring skal fungere frå 1/1/2020?	Systemet må vere operativt frå november 2019, men avtale med leverandør om konverteringsarbeid ynskjer vi snarast mogeleg.  Kan ikkje gå i forhandling før har juridisk organisasjon - Vestland	
9	Kor lenge må vi forlenge gjeldande avtale/ kor tidleg er det mogleg å gjennomføre ny konkurranse for Vestland FK?	Forlenge avtalen fram til 2023 - Starte med kravspesifikasjon 2021, utlysing 2022, oppe å gå 2023. Det er ikkje tid til å gå ut i marknaden i dag med ein god nok kravspesifikasjon for å køyre ein full anbudsprosess no. Perioden delprosjektet ser for seg å forlenge kontrakten, er å betrakta som ein mellomperiode for at den nye fylkeskommunen skal kome «opp og gå» og bli ei eining.  Mellomperioden skal verte så kort som forsvarleg mogeleg, men og slik at vi samstundes har fått erfaringar som ny fylkeskommune.	
10	Kvifor er det naudsynt å utvide og eventuelt forlenge den eine kontrakten? (behovet for å samordne systema – kanskje meir opplagt her enn i fleire andre kontraktar, men likevel greitt å ha notert litt argumentasjon)	Vi må betale ut løn, rapportere til pensjonskasse, rapportere til offentlege myndigheiter (t.d. skatt og avgifter) og levere gode styringsdata til leiinga. Då må vi ha eit felles system.	