

Inledande av upphandling av HR-system

Kommunstyrelsen 27.01.2025 § 23

589/02.08.00.01/2024

| | |
|----------------|--|
| Beredare | förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen, controller Ari Hasu, IT-direktör Lea Blomberg, tf. Personaldirektör Teija Parkkonen, anställningschef Tuula Savinainen, ansvarig hr-expert Liisa Poikonen, ansvarig löneexpert Sarianna Palmroos, löneexpert Teija Mäyrälä, It-planerare Juha Näppi, IT-planerare Janne Tapper, Petri Hallikainen, upphandlingskonsult Gofore Oyj, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel) |
| Beslutsförslag | Kommundirektör Virpi Sailas Kommunstyrelsen beslutar 1 inleda upphandling av HR-system på villkoren i bilagorna 1–3. 2 justera protokollet för denna paragrafs del vid sammanträdet. |
| Behandling | Gofore Oyj:s upphandlingskonsult Petri Hallikainen presenterade ärendet vid sammanträdet (via Teams), och anställningschef Tuula Savinainen var också närvarande under denna paragraf för att svara på frågor. Petri Hallikainen och Tuula Savinainen lämnade sammanträdet efter denna paragraf kl. 16.49. Ersättare Sanni Jäppinen och ledamot Anna Sahiluoma anlände till sammanträdet under behandlingen av denna paragraf kl. 16.45. Ordföranden förklarade diskussionen avslutad och konstaterade att han under behandlingen gett följande förslag till anvisning: Kommunstyrelsens anvisning (Haapaniemi Timo): Man strävar efter att förkorta tidsplanen för upphandlingen så att konkurrensutsättningsskedet avslutas i mars och ibruktagande inleds i april. Man strävar också efter att tidigarelägga produktionsanvändningen till hösten 2025. Förslaget till anvisning understöddes av Matti Kaurila, Ulf Kjerin och Piia Aallonharja. Förslaget till anvisning godkändes enhälligt efter att ordföranden hört sig för om det. |
| Beslut | Kommunstyrelsen beslutade enhälligt enligt beslutsförslaget med följande anvisning: Man strävar efter att förkorta tidsplanen för upphandlingen så att konkurrensutsättningsskedet avslutas i mars och ibruktagande inleds i april. Man strävar också efter att tidigarelägga produktionsanvändningen till hösten 2025. |
| Redogörelse | Kyrksläotts kommun använder för närvarande systemen Prima och HRM, som levereras av CGI Suomi Oy, mångsidigt som stöd för processerna i löneräkning och personalhantering (nedan "HR-systemet"). |

HR-systemet används mest centralt för följande processer: hantering av kommunens personals person- och löneuppgifter, hantering av personalens semestrar och frånvaro, räkning av personalens löner och räkning av de förtroendevaldas arvoden, hantering av personalens skatte- och inkomstuppgifter samt rapportering och statistikföring av personal- och löneuppgifter.

I HR-systemet hanteras basuppgifterna om alla de anställda inom kommunen, inklusive fast anställda och visstidsanställda, och de förtroendevalda. Systemet används i det dagliga arbetet av löneexperterna inom kommunens centraliserade löneförvaltning, HR-experterna inom kommunens centraliserade personalförvaltning samt cheferna och beredarna inom sektorerna. Dessutom använder alla anställda inom kommunen HR-systemet för hantering av sina egna semester- och frånvarouppgifter. Som helhet innehåller HR-systemet uppgifter om cirka 1800 personers anställningsförhållande. Med HR-systemet behandlar man månatligen cirka 2700 lönespecifikationer (anställda) och cirka 2000 arvodesspecifikationer (förtroendevalda) och cirka 100 rese- och kostnadsräkningar.

Det finns skäl att förnya det nuvarande HR-systemet eftersom flera processer i personalförvaltningen och löneräkningen i nuläget kräver dataöverföring och lagring som ska göras som manuellt arbete till det nuvarande HR-systemet från olika källor. Kommunen vill utveckla processerna så att de sköts helt elektroniskt och så att dataöverföringen sker så automatiskt som möjligt. Leverantören av de nuvarande HR- och lönesystemen utvecklar inte längre det system som kommunen använder för kommunernas behov, och därför ska systemens driftsäkerhet och utveckling tryggas genom att förnya systemen.

Av det nya HR-systemet förväntar man sig att det avsevärt minskar manuell datainmatning och dataöverföring, effektiviserar och förenhetligar processerna i personal- och löneförvaltningen, möjliggör personalförvaltnings- och löneförvaltningsprocesser som är kända på riksnivå och används inom kommunsektorn, producerar pålitlig och aktuell information om personalens och lönernas status.

Målet för upphandlingen av HR-systemet är att säkerställa verksamhetsprocesser enligt referensarkitekturen för personalförvaltning inom kommunsektorn, intressentgrupper, roller, huvuddata och datasystemtjänster.

Länk till referensarkitekturen för personalförvaltningen inom kommunsektorn.

<https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntasektorin%20henkil%C3%B6st%C3%B6hallinnon%20viitearkkitehtuuri.pdf> (på finska).

I upphandlingen av HR-systemet ingår följande servicekomponenter:

- Systemet som mjukvarutjänst (SaaS)
- Införande och anpassning av tjänsten för kommunen
- Support- och underhållstjänster för systemet
- Vidareutvecklings- och experttjänster för systemet

I upphandlingen av HR-systemet har man som möjlighet till tilläggsupphandling inkluderat olika funktioner (så som vissa funktioner

som anknyter till rese- och kostnadshantering samt dataskydd/datasäkerhet).

Man har strävat efter att säkerställa att de HR-system som finns på marknaden lämpar sig för kommunens behov genom en marknadskartläggning som genomförts 11/2024–1/2025 och där olika marknadsaktörer har presenterat sina lösningar för representanterna för kommunens upphandlingsgrupp. I samband med marknadskartläggningen har marknadsaktörerna kunnat se utkastet till anbudsbegäran och leverantörerna har kunnat kommentera materialet till anbudsbegäran.

En av de mest centrala utgångspunkterna vid beredningen av upphandlingen har varit genomförande av upphandlingen som en s.k. färdig lösning, varvid man har strävat efter att undvika potentiella risker med upphandlingen som genomförs som programvaruutvecklingsprojekt, så som problem som uppstår i systemets driftsäkerhet, höjning av de förutsedda kostnaderna och fördröjningar.

Förnyandet av HR-systemet förutsätter att det konkurrensutsätts som offentlig upphandling, varvid en upphandlingsannons ska publiceras i den elektroniska annonskanalen för offentliga upphandlingar (HILMA) och vidare i tillägget till Europeiska gemenskapernas officiella tidning (S-serien) samt i TED-databasen (Tenders Electronic Daily), om upphandlingens förväntade värde överskrider EU-tröskelvärdet som tillämpas på upphandling av varor och tjänster 221 000 euro. I anbudsbegäran och dess bilagor i anslutning till upphandlingsannonsen anges de centrala kraven på föremålet för upphandling.

Det förväntade värdet på upphandlingen av Hr-systemet, det vill säga de förväntade kostnaderna för upphandlingen för fyra (4) år är 1,7 milj. euro. Upphandlingens beräknade värde fördelas enligt följande:

- Investeringarkostnader (=ibruktagande under år 2025): 250 000 €
- Driftskostnader (från och med år 2026): 370 000 € / år

Priserna preciseras på basis av det slutliga anbud som vinner konkurrensutsättningen.

De nuvarande driftskostnaderna för HR- och löneförvaltningssystemen är 240 000 € per år och dessutom timarbeten på separat beställning i genomsnitt cirka 10 000–15 000 € per år.

Av de anbud som inkommit på basis av konkurrensutsättning väljs det totalekonomiskt fördelaktigaste anbudet. Totalekonomiskt fördelaktigast är det anbud som är bäst med tanke på förhållande mellan pris och kvalitet.

I fråga om kvaliteten är jämförelsegrunder bl.a. det erbjudna systemets funktionella egenskaper, tekniska egenskaper, dataskydd och kundtillfredsställelse bland anbudsgivarnas tidigare kunder enligt Bilaga 5 Vaatimuslomake (Kravblankett).

Planerad tidtabell

- Beredning av upphandlingen augusti 2024–januari 2025
- Konkurrensutsättningsskede januari 2025–april 2025
- Ibrukttagande maj 2025–december 2025

- Produktionsbruket börjar i december 2025

Anbudsbegäran med bilagor ingår som bilagor 1–3 till föredragningslistan. Anbudsbegäran och dess bilagor är ännu inte offentliga (lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet 1999/621; 6 § 1 mom. punkt 2). Anbudsfrågan med bilagor blir offentliga först när den har undertecknats eller den har bekräftats på annat sätt.

Befogenheter: Kyrksläpps förvaltningsstadga 96 § (kommunstyrelsens befogenheter i en gemensam upphandling vars uppskattade värde överstiger 500 000 euro)

Bilagor

- Bilaga 1. Tarjouspyyntö HR-järjestelmä (Anbudsbegäran gällande HR-system)
- Bilaga 2. Tarjouspyynnön Liite ESPD lomake (Bilaga till anbudsbegäran: ESPD-blankett)
- Bilaga 3. Hankinnan kohteen kuvaus (Beskrivning av föremål för upphandlingen) (Bilaga 1 till anbudsbegäran)
 - o Arkkitehtuuritiivistelmä (Arkitektursammanfattning) (Bilaga 1.1 till anbudsbegäran)
 - o Sopimusmalli (Avtalsmodell) (Bilaga 2 till anbudsbegäran)
 - o Alihankkijalomake (Underleverantörsblankett) (Bilaga 3 till anbudsbegäran)
 - o Referenssilomake (Referensblankett) (Bilaga 4 till anbudsbegäran)
 - o Vaatimuslomake (Kravblankett) (Bilaga 5 till anbudsbegäran)
 - o Hintalomake (Prisblankett) (Bilaga 6 till anbudsbegäran)
 - o Referenssien asiakkuustyytyväisyyden arviointi (Utvärdering av kundbelåtenhet bland referenser) (Bilaga 7 till anbudsbegäran)
 - o Referenssien asiakkuustyytyväisyyslomake (Kundbelåtenhetsblankett för referenser) (Bilaga 7.1 till anbudsbegäran)

Bilagorna är ännu inte offentliga.

Motivering: Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet 1999/621, 6 § § mom. punkt 2