

Direkter Upgrade von PeopleSoft HCM 8.01 auf 9.0

0 - Präambel

Als ehemaliger Oracler, welcher in der Vergangenheit schon diverse Male grössere und konzernweite Oracle eBS HRMS-Implementierungen geleitet hat und auch diverse Artikel über Oracle HRMS im SOUG-Magazin verfasst hat, interessierte es mich natürlich speziell, ob eine reine PeopleSoft Implementierung so gänzlich anders ist wie eine mit Oracle HRMS. Hier die Antwort vorne weg - ja es ist schon anders, in einigen Bereichen kann es mehr, in anderen weniger, aber die Herausforderungen eines Upgrades über mehrere Versionen hinweg sind ähnlich der von Oracle HRMS und ebenfalls anspruchsvoll in der Planung und Umsetzung.

Der Kunde – der älteste deutsche Automobilhersteller mit 40 Konzerngesellschaften und mit ca. 170'000 aktiven Mitarbeitern und ca. 80'000 Pensionskapitalbezügern - plante einen sogenannten selektiven Upgrade, dies auf der Basis der PeopleSoft HCM Standardversion 9.



Dieser Upgrade beinhaltete die Übernahme der kundeneigenen, auf PeopleSoft HCM 8.01 basierenden mehrheitlich selbstentwickelten Lösung mit Rückführung in den Standard so weit möglich inkl. Zusatzmodule wie z.B. Tarifierhöhung, Gehalt und Pension Administration.

Es sollte nur minimalster Umstellungsaufwand für Nutzer bei der Arbeit mit dem System entstehen.

Zur Umsetzung gehörte auch die Unterstützung von Tätigkeiten wie Security, Tests, Workshops mit den Entscheidungsträgern, Schulungen (interaktiv und Oracle UPK-Tool) und die Datenmigration/Datenkonversion.

Die Lieferanten - als PeopleSoft Spezialisten wurden nach einem Auswahlprozess u.a. gegen Oracle und IBM die mittelgrossen, international tätigen Firmen ISCOM und Cromwell ausgewählt, welche bereits extensive Erfahrungen und erstklassige Referenzen in Sachen PeopleSoft Implementierungen und Upgrades vorzuweisen hatten. U.a. wurde für einen grösseren Bankkunden in Thailand erfolgreich ein Upgrade von der Uralt-Version 6.0 direkt auf die Version 9 erfolgreich durchgeführt – notabene zweisprachig – in Thai und Englisch - und mittels Zuhilfenahme der UTF-8 Kodierung.

Projektdienstleister eBExperts GmbH - als lange erfahrener und unabhängiger Dienstleister mit exzellenten Referenzen in Grossprojekten wurde eBExperts GmbH damit beauftragt seitens der Lieferanten für dieses Upgrade-Projekt die Gesamtleitung aktiv zu übernehmen.

1 - Bisherige Lösung

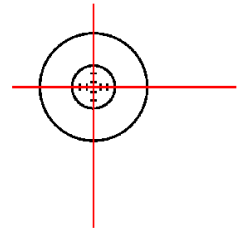


PeopleSoft Version 8.01 HCM (eingeführt 2002) basierendes, gewachsenes Personalverwaltungssystem mit integrierter IPW/Paisy Entgeltlösung für Deutschland:

- >500 sehr stark an die Kundenbedürfnissen angepasste Komponenten
- Ende Supportzyklus für PeopleSoft HCM 8.01 und PeopleTools 8.21
- Ende Supportzyklus für die Datenbank Oracle 9.2 und zugehöriges IPW-Entgeltsystem
- Ende Supportzyklus für zugehöriges IPW-Entgeltsystem
- Online Dokumentation ist grossteilig obsolet
- Stark differierende Antwortzeiten im Monatszyklus
- Recruiting-Anbindung nach extern suboptimal
- Bedürfnisse Betriebsrat nicht gänzlich abgedeckt
- Pflege-, bzw. laufender Kostenaufwand für die Lösung ist deutlich über Benchmark

2 - Projektziele

Mit Auslaufen des Supports soll das gewachsene und inzwischen nur noch aufwendig wartende HCM-System beim Kunde direkt auf die neue Version 9.0 von PeopleSoft überführt werden, dies unter der Prämisse „möglichst zurück zum Standard“ und mit folgenden Schwerpunkten:

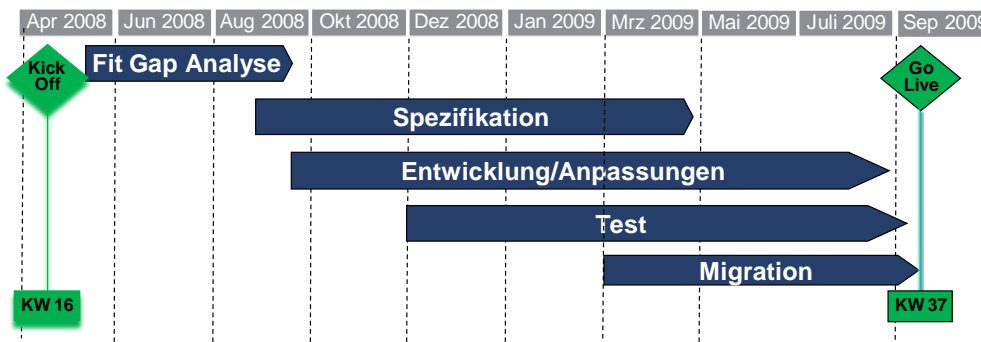


zu

- Fit Gap Analyse für das Gesamte bisherige System für möglichen Angleich an den aktuellen PeopleSoft Standard
- Eigenentwicklung Recruitment inkl. Schnittstellen komplett im Standard abbilden um diese neue Lösung bereits im Spätsommer 2009 für tausenden von Azubi- und DH-Bewerber einzusetzen (inkl. der Fach- und DV-Konzepte)
- Gleichzeitig sollen auch die Entgeltrechnung und Umsysteme auf den neuesten Stand gebracht werden
- Integration der Neuentwicklung „Pension Capital“
- Dokumentation sukzessive auf der Basis des UPK-Tools von Oracle gestalten
- Synchronisation mit Supportzyklen der Softwareanbieter Oracle (PeopleSoft) und ADP (Entgeltabrechnung)
- Effizientere Zielarchitektur (Hardware und Software)
- Reduktion des Pflege-, bzw. Kostenaufwands durch mittelfristige Neugestaltung der Maintenance
- Projektvorhaben = fixe Preisbasis mit Produktionsaufnahme Spätsommer 2009
- Quasi unterbrochsloser Übergang vom bisherigen System in die in HCM9 Produktion
- Erfüllung aller durch IKS und SOX verlangten Migrations- und Qualitätsnachweise

3 – Zeitplan

Obschon ein grosszügiger Zeitplan vorgesehen war, wurde es ab anfangs 2009 zeitweise recht eng seitens der Testmitwirkungen des Kunden. Grund war die aktuelle Krise, welche die Automobilindustrie voll getroffen hatte und daraus resultierende Kurzarbeitsmassnahmen, die sich auch auf das Upgradeprojekt auswirkten.



Trotz dieser krisenbedingter Einschränkungen konnte der Zieltermin 09.09.2009 für den Livegang eingehalten werden.

4 - Zahlen und Fakten zum Upgradeprojekt - Umfangsparameter

Die neue Lösung ist als Single Sign On im Kundenportal eingebunden, inkl. bestimmter Selfservice Funktionen. Dies ermöglicht jedem Mitarbeiter sich im Rahmen seiner Privilegien in neuen HCM Lösung zu bewegen.

jeder Mitarbeiter, unabhängig ob er im Office oder in einer produzierenden Umgebung arbeitet, kann mindestens die eigenen Kontaktdaten ändern und die Gehaltsabrechnung online betrachten und ausdrucken. Nachfolgend die ca-Zahlen:

0A	37	6E	A0-97	20	D2	E2
06	2E	DA	57-C5	D4	8B	42
48	01	44	87-AA	70	B6	EE
A0	46	50	61-56	D7	14	5A
7C	81	87	3D-9F	B9	BC	E7

der
D.h.,

- 170'000 Anwender in rund 40 Konzerngesellschaften
- 80'000 Pensionskapitalbezüger zusätzlich
- 1'200 HR-Manager und ca. 12'500 Führungskräfte in ca. 80 Rollen
- 300 Tester in den verschiedenen Konzerngesellschaften
- 2'000 Seiten/Screens
- 12'000 Tabellen mit über 25'000 Datenfelder
- 200 HCM Geschäftsprozesse
- 30 Selfservice Angebote für Manager

- 15 Selfservice Angebote für Mitarbeiter
- 150 Workflows
- 40 Schnittstellen von und zu anderen Systemen
- 50 verschiedene Vertragsvorlagen
- 800 verschiedene Briefvorlagen

5 - Zahlen und Fakten zum Upgradeprojekt - Technische Daten

Bisheriges System (bis 08.09.2009)	Neues System (seit 09.09.2009)
PeopleSoft Version 8.01 und Peopletools Version 8.21	PeopleSoft 9 und Peopletools 8.49
Oracle DB 9.2 mit ca. 1.5 TB Daten	Oracle DB 11g startend mit ca. 1.4 TB Daten
IPW/Paisy für PeopleSoft 8.0	IPW/Paisy für PeopleSoft 9.0
IBM System P590 20+ IBM Power5 Prozessoren (je nach Last)	IBM System P595 mit Failover 20+ IBM Power6 Prozessoren (je nach Last)
Betriebssystem AIX 5.3 ML4	Betriebssystem AIX 5.3 ML4
2 Webserver Weblogic 8.1	4 Webserver Weblogic 8.1
56 Application Server Tuxedo 8.1 auf 2 Domains	72 Application Server Tuxedo 8.1 auf 4 Domains

6 – Projektumsetzung

Projektmanagement

Obschon in Werkverträgen von Fixpreis Projekten mit genauem Scope nicht immer üblich, erfolgte das Projektmanagement in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Kundenprojektleitung, was klare Abgrenzung/Verteilung von Aufgaben und Kompetenzen voraussetzte. Für die Umsetzung wurde auf die vom Kunden präferenzierte Projektmethode „Houston“ zurückgegriffen, welche an den Methoden von PMI anlehnt und in der Schweiz am ehesten mit HERMES verglichen werden kann.

Qualitätsmanagement



Einer der beiden Lieferanten, welcher schwergewichtig in Europa, Asien und Nordamerika in HCM-Projekten tätig und gemäss ISO 9001:2008 zertifiziert ist bot ideale Voraussetzungen für das Qualitätsmanagement.

Sein Qualitätsmanagementsystem ergab die solide Basis zu der vom Kunden präferenzierten eigenen Projektmethode und unterstützte u.a. regelmässige Qualitätsreviews bis zur Verabschiedung der jeweiligen Quality Gates und die Erfüllung der SOX-Anforderungen. Dokumente, Entwicklungen und Vorgänge waren jederzeit und zentral für alle Projektbeteiligten verfügbar. Verwendet wurden nebst Lotus Notes basierenden Spezifikas (Teamroom, OPL, etc.) auch Werkzeuge wie z.B. Kintana und Test Director.

Risikomanagement

Das Risikoportfolio wurde gemäss den Vorgaben der eingesetzten Projektmethode fortwährend aktiv gepflegt, und möglichen Risiken bei Veränderungen entgegengesteuert.

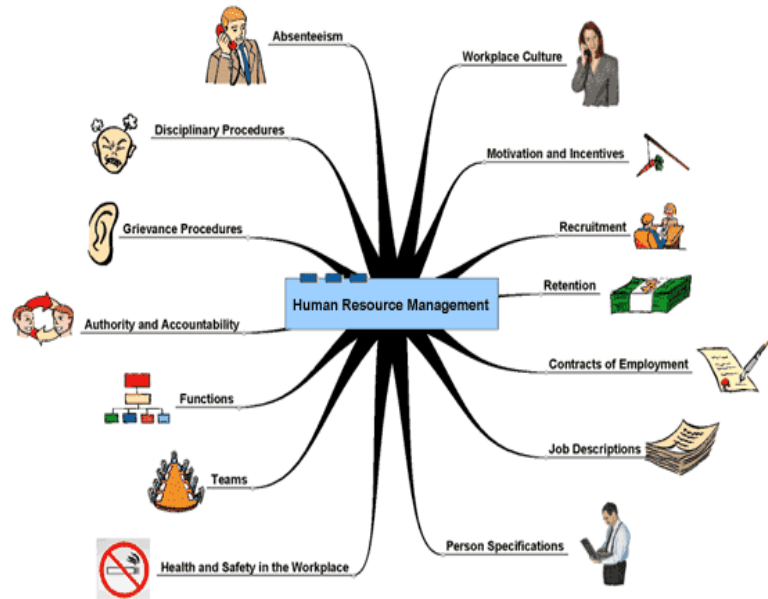
Durch die Lieferantenkonstellation mit einem Konsortium mit Fixpreisverpflichtung gegenüber dem Kunden und dem Wunsch des Kunden, dass von ihm präferenzierte externe Lieferanten auf T+M-Basis zwingend mit ins Projekt einzubinden waren, stand der budgetäre Aspekt während des ganzen Projektes im starken Risikofokus.

Wegen der Wirtschaftskrise wurden nicht geplante Werkferien und Kurzarbeit der ständige Begleiter im Projektverlauf. Dies hatte insbesondere Auswirkungen seitens der Verfügbarkeit von Kunden-Ressourcen und führte entsprechend zu einem Balanceakt seitens der Planung.

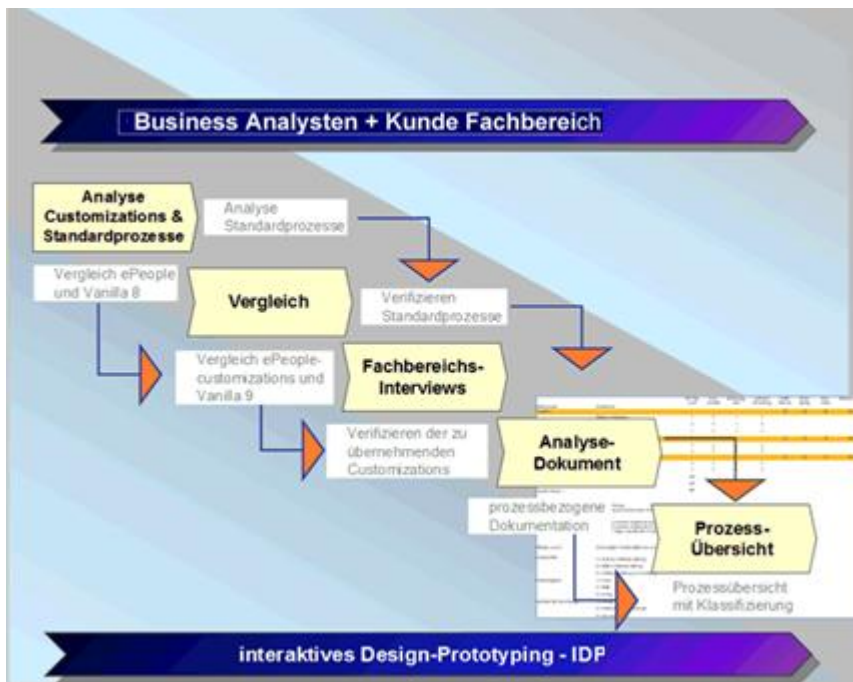
7 - Fit Gap Analyse

Für die Fit Gap Analyse wurden insgesamt 10 verschiedene Arbeitspakete zusammengefasst, u.a. beinhaltend verschiedene Disziplinen:

- Bewerbungen
- Kompetenzen
- HR-Core
- Tarifbereich und Bescheinigungen
- Security
- Workflow
- Delegation
- Schnittstellen
- Basisdaten
- Batches
- Selveservices
- Infrastruktur, etc.



Alle bestehenden Komponenten wurden erfasst, analysiert und ggf. entsprechend der PeopleSoft HCM Version 9 re-designed und in je einem Fit Gap Dokument dokumentiert. Die daraus resultierende rund 350 Dokumente waren die Ausgangsbasis für die folgenden notwendigen Entwicklungsarbeiten zur Sicherstellung des Upgrade und der Migration.



Mehrheitlich neu gestalteten Geschäftsprozesse, wie z.B. das Bewerbermanagement wurden entsprechend der technischen und fachlichen Anforderungen mit dem Systemstandard abgeglichen und der Anpassungsbedarf in Fachkonzepten und Datenverarbeitungskonzepten dokumentiert.

8 – Upgrade-Entwicklung

Jegliche Module und Komponenten wurden entsprechend der technischen Notwendigkeiten durch die Entwickler an die PeopleSoft HCM Version 9 angepasst, dies inkl. von Basis- und sogenannten Stichtags-Tabellen, betroffener Schnittstellen, als auch Batches. Erweiterte Entwicklungen erfolgten z.B. für:

- Einbindung des Betriebsrates in den Personalbeschaffungs-, Eintritts- und Gehaltprozess
- Security mit der Einführung einer dritten Security-Dimension, d.h. neben Rollen und Organisationseinheiten können auch einzelnen Mitarbeitergruppen berücksichtigt werden, d.h. es können auch komplexe Zugriffsprofile abgebildet werden.
- Delegation, so dass jeder Vorgesetzte seine Berechtigungen an eine Person für eine bestimmte Zeitdauer übertragen kann
- Bewerbermanagement mit der Terminierung von Tests, insbesondere durch Anbindung der Testmöglichkeiten von Azubis und BA-Absolventen
- Zeugnismanager für das Markieren von verschiedenen Beurteilungsstufen und die Generierung eines durch Textbausteine erstellten Zeugnisses
- Briefe und Verträge werden mittels Textbausteine und der zugehörigen Daten erstellt und können sowohl herkömmlich durch die Post, als auch durch Emails verschickt werden.
- Integration des neu entwickelten Pension Capital Teiles und des neuen Expat's-Teiles

9 - Migration

Wegen der vielen Anpassung in Modulen und Komponenten, wegen der Migration über mehrere Versionen hinweg (Applikation und Datenbank), sowie der historisch gewachsenen grossen Datenmenge war der extensiv vorbereitete Migrationsvorgang der Schlüssel zum Erfolg – natürlich nebst dem proaktiven Einsatz der über alle Gruppengesellschaften verteilten Rolloutkoordinatoren und einer zielgerichteten Kommunikation zu den Usern.

Automatisierter Abgleich der Daten

Entsprechend der Schlüsselfunktion wurde von Anfang an auf einen automatisierten Abgleich- und Migrationsvorgang gesetzt, so dass die Fehlerwahrscheinlichkeit bei der riesigen Datenmenge möglichst gering gehalten werden konnte.

Rollout in den Konzerngesellschaften

Der Rollout war einem engen Zeitplan und ambitionösen Budgetbeschränkungen unterworfen. Entsprechend dieser Situation wurde ein schlanker Rolloutvorgang durch den Einsatz von Web basierter Schulung (mittels UPK) zusammen mit sogenannten „Superusern“ aufgesetzt, welcher sich nur am Wesentlichen orientierte, aber gleichwohl eine schnelle Einführung erlaubte. Rückmeldungen von Fehlersituationen erfolgten über das Lotus Notes basierende Kommunikationssystem.

10 - Ergebnis

Migration

Das minutiös vorbereitete und im Vorfeld intensiv getestete Migrationsverfahren für die Überführung von PeopleSoft 8 in PeopleSoft 9.0 HCM lief sehr zuverlässig und hatte nur einen Systemunterbruch von knappen 24 Stunden zur Folge.

Das System war pünktlich am 09.09.09 12:00 für alle deutschen Konzerngesellschaften verfügbar, einige wenige Unpässlichkeiten bei Rollen und Security wurden sukzessive behoben.

Funktionalität

Die Vorgabe „zurück zum Standard“ war die Basis für die funktionale Betrachtung, welche ja bereits mit der initial durchgeführten Fit-Gap Analyse gewichtet wurde. Hier sind zu erwähnen:

- Überführung einer völlig handgestrickten Recruitinglösung ins PeopleSoft Standard Recruitment
- Volle Standardnutzung von Funktionalität, welche in der ursprünglichen Version nur rudimentär verfügbar war
- Neuer Auftritt, welcher sich in der verbesserten Oberfläche und auch in einer entsprechend verbesserten Benutzbarkeit auszeichnet.
- Erweiterte Security, welche mittels einer zusätzlichen Dimension den Kundenbedürfnissen speziell Rechnung trägt und auch Eingang in die Delegationsmöglichkeit findet.

Technik

Der Upgrade der Gesamtlösung wurde als Gelegenheit genutzt die technische Umgebung, d.h. Software und Hardware weitgehendst zu optimieren. Dies umfasste u.a.:

- Ersatz der alten Hardware mit skalierbarem IBM P595 System, welches ca. die doppelte Leistung erzielt
- Neueste PeopleSoft HCM-Lösung, inkl. PeopleTools mit Integration in Paisy
- Datenbank mit Oracle 11g auf dem neuesten Stand
- Single Sign On direkt ins Webportal des Benutzers eingebunden

Kunde

Der Kunde ist mit Verlauf und Umsetzung des gesamten Upgradeverfahrens sehr zufrieden. Obschon eine gute Woche auf das alte System nur lesend zugegriffen werden konnte, erfolgte die **Umstellung selbst in weniger als 24 Stunden praktisch auf die Minute genau.**

11 - Konklusion

Es war eine spezielle Herausforderung zusammen mit einem Konsortium in einer Werkvertragsumgebung gleich mehrere PeopleSoft Versionen/Releases überspringen und in den Upgrade mit einzubeziehen zu müssen, wobei dies eine grundlegende Änderung in der Philosophie und im Datenmodell zur Folge hatte.

Mit der Rückführung der bisherigen Kundenlösung in den Standard, den gleichzeitig erfolgten technischen Änderungen, aber auch mit der zumindest zum Zeitpunkt des Upgrades ausserordentlichen Menge von 1.5 TByte zu konvertierender Daten begründen sich die ausserordentlichen Beratungsaufwendungen gegenüber einem Standardupgrade. Diese Aufwendungen bewegten sich im Gesamtprojekt im unteren 2-stelligen Personenjahrbereich. Hinzu kamen die Testaufwendungen von mehreren Hundertschaften von Testern.

In der Retroperspektive gesehen, hätten sicherlich einige Arbeiten durch vermehrte Mitwirkung noch optimaler gestaltet werden können. Speziell im gänzlich in den Standard überführten Recruitment zeigte sich, dass der vom Kunden vorgegebene und umgesetzte Scope zu eng festgelegt wurde. Dem wird bereits Rechnung getragen durch ein nachlaufendes Projekt, welche entsprechende Erweiterungen des Scopes beinhaltet.

- Bereits heute vier Monate nach der erfolgten Produktionsaufnahme und den zwischenzeitlich bereits viermalig durchgeführten Gehaltsläufen für ca. 170'000 Mitarbeiter (dies ohne merkliche Probleme) kann der Upgrade der Gesamtlösung auf PeopleSoft HCM 9 in der neuen technischen Umgebung als erfolgreich betrachtet werden.

CSOP2008 Template for Acceptance Certificate		Doc Ref: CSOP2008/ACC/1 February 2008	
ACCEPTANCE CERTIFICATE Offer Ref: 80108/ACC/020			
Customer:			
Project:	ePeople9 Upgrade – Phase 2		
Initiated by:	Projektleitung	Date:	22. September 2009
Milestone Relevance:	<input checked="" type="checkbox"/> Yes		
Deliverable Reference - Type:	<input type="checkbox"/> Proposal	<input type="checkbox"/> Plan	<input type="checkbox"/> Specification:
	<input type="checkbox"/> Form:	<input type="checkbox"/> Manual:	<input checked="" type="checkbox"/> eP9 Produktionssystem „Going Live“ ergibt Freigabe
Deliverable Description:			
eP9 Produktionssystem „Going Live“			
Am 09. September 2009 ging das migrierte eP9 System in den Produktionsbetrieb über. Seit diesem Datum wird es durch die Benutzer intensiv genutzt.			
<input checked="" type="checkbox"/> The above (list of) deliverable(s) has been reviewed by the Customer. It fully meets the objectives expressed by the Customer and passes the acceptance criteria specified by the Customer.			

Kontakt:

Heinz Wehrli
Senior Project Manager
Managing Partner eBExperts
GmbH

Heinz.Wehrli@eBExperts.com

