



FÖRSTUDIE MEDARBETARPORTALENS FRAMTID

# FÖRSTUDIERAPPORT MEDARBETARPORTALENS FRAMTID

## En förbättrad internwebb i ny plattform

Dnr: GU 2020/2825

Version 2, uppdaterad 2021-08-31

<b>FÖRSTUDIERAPPORT MEDARBETARPORTALENS FRAMTID .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Bakgrund.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>3 Förstudiens omfattning.....</b>	<b>7</b>
3.1 Etapper och aktiviteter.....	7
3.2 Avgränsningar .....	9
3.3 Beroenden.....	10
3.4 Organisation .....	10
3.5 Nedlagd arbetstid i förstudien .....	11
<b>4 Resultat.....</b>	<b>11</b>
4.1 Sammanställning leveranser.....	11
4.2 Nulägesbeskrivning .....	13
4.3 Förväntade nyttor .....	17
4.4 Målbild för ny medarbetarportal .....	18
4.5 Inventering av innehåll med extern målgrupp.....	19
4.6 Kravbeskrivning för funktionella krav .....	21
4.7 Jämförda lösningsalternativ.....	22
4.8 POC Intranät i Sharepoint .....	23
4.9 Börlägesbeskrivning.....	24
4.10 Miljöaspekter och hållbarhet .....	25
4.11 Analys av nuvarande och framtida förvaltningskostnader .....	26
<b>5 Förstudiens slutresultat och rekommendation .....</b>	<b>27</b>
5.1 Konsekvens vid uteblivet projekt.....	27
5.2 Rekommendation av plattform .....	27
5.3 Förslag omarbetning av innehåll .....	29
5.4 Förslag redaktörsorganisation .....	30
5.5 Förslag förvaltningsorganisation.....	31
<b>6 Projektförberedelser .....</b>	<b>32</b>
6.1 Projektets syfte och omfattning .....	32
6.2 Framtida förvaltning.....	32
6.3 Projektorganisation.....	32
6.4 Tidplan och projektfaser.....	33
6.5 Resursbehov .....	35

6.6	Identifierade kostnader för framtida projekt.....	35
6.7	Förslag till Projektdirektiv.....	36
6.8	Risker för projekt.....	36
<b>7</b>	<b>Förslag till beslut .....</b>	<b>36</b>
<b>8</b>	<b>Bilagor .....</b>	<b>37</b>

# 1 Bakgrund

Göteborgs universitet har i nuläget tre olika verktyg för webbpublicering och medarbetarna har flera olika kanaler för att hitta och arbeta med intern kommunikation.

Medarbetarportalen är byggd i webbpubliceringsplattformen Infoglue, som är föråldrad och ska avvecklas. Leverantören utvecklar inte plattformen längre, vilket innebär att support och säkerhetsuppdateringar inte kan säkerställas. Alla webbplatser som finns i Infoglue måste flyttas innan juni 2024, då serverna kommer att stängas ner. Under 2020 flyttades universitetets externa webbplats [www.gu.se](http://www.gu.se) från Infoglue till plattformen Drupal, och nyligen har ett projekt inletts för att flytta även Studentportalen till Drupal. Medarbetarportalen är därmed den sista av universitetets tre större webbplatser som ligger kvar i Infoglue. En flytt av portalens innehåll och funktioner är en förutsättning för att avvecklingsarbetet ska kunna ske.

Under 2020 lanserades också ”Samarbetsverktyget”, universitetets nya verktyg i Sharepoint för samarbete och dokumenthantering. Samarbetsverktyget innehåller delar som överlappar vissa av Medarbetarportalens funktioner, såsom webbpublicering, dokumentlagring och samarbete. Många medarbetare har börjat använda dokumenthanteringen i Sharepoint och samarbetar både inom organisatoriska ytor och övriga samarbetsytor i Teams och Sharepoint.

En förflyttning av Medarbetarportalen från Infoglue innebär en möjlighet att skapa en förbättrad internwebb för medarbetarna vid Göteborgs universitet. Dagens portal är inte tillgänglighetsanpassad och den upplevs inte som användarvänlig. Det är svårt att hitta rätt i den djupa sidstrukturen och portalens sökfunktion ger ofta ett dåligt sökresultat. Mängden informationssidor och dokument är enorm, innehållet är ibland dubblerat och i vissa fall inaktuellt eller rent felaktigt. Det finns ett stort behov av att rensa upp och arbeta om innehållet.

I juni 2020 beslutade Portföljledningen vid universitetet att starta en förstudie om flytt av Medarbetarportalen från Infoglue. Förstudiens syfte var att ta fram förslag på ny plattform för Medarbetarportalen som lever upp till användarbehov, lagkrav och verksamhetsnytta, samt att ge underlag till realisering av ett genomförandeprojekt. Uppdraget var att undersöka lösningsalternativ baserade på universitetets befintliga plattformar för webbpublicering: Drupal och Sharepoint.

Förstudien Medarbetarportalens framtid genomfördes under vår och sommar 2021 och resultatet presenteras i denna rapport.

## 2 Sammanfattning

Denna förstudie har undersökt hur Medarbetarportalens roll och funktion kan ersättas av andra webbplattformar än den nuvarande plattformen Infoglue. Bakgrunden är Infoglue ska avvecklas och kommer att stängas i juni 2024. En flytt från Infoglue innebär en också möjlighet att skapa en förbättrad internwebb för medarbetarna vid Göteborgs universitet.

Dagens medarbetarportal har stora problem med användarvänlighet, tillgänglighet och tillförlitlighet. Det är ofta svårt för medarbetarna att hitta det de behöver i den stora informationsmängden, innehållet är ibland dubblerat eller inaktuellt, och det är krångligt för redaktörer och innehållsansvariga att nå ut med information. Många upplever också att Medarbetarportalen har ett otydligt syfte och önskar en tydligare skillnad mellan universitetets olika webbplatser.

Förstudien har undersökt universitetets befintliga webbplattformar Drupal och Sharepoint. Efter att ha samlat in information om medarbetares behov, gjort omvärldsbevakning och en nulägesanalys, prioriterat framtagna krav och jämfört webbplattformarna har förstudien kommit fram till att det är Sharepoint som bäst lever upp till användarbehov, verksamhetsnytta och målbild för ny medarbetarportal. Eftersom Göteborgs universitet redan använder Sharepoint för Samarbetsverktyget kan vi dessutom dra nytta av Samarbetsverktygsprojektets tidigare arbete med att skapa upp organisationen och behörighetsgrupper i Sharepoint. Detta, tillsammans med att mycket av den efterfrågade funktionaliteten redan finns på plats i Sharepoint, gör att förstudien bedömer att Sharepoint är ett mer tids- och kostnadseffektivt alternativ än Drupal. Ytterligare en fördel med Sharepoint är att plattformen utvecklas löpande genom Microsofts uppdateringar, vilket betyder att vi sannolikt har en modern digital arbetsplats åtskilliga år framöver.

I Sharepoint identifierar användaren sig genom att logga in. Genom att veta vem som loggar in kan informationen personifieras och ”filtreras” utifrån organisation och roll, vilket gör informationsflödet relevant just för den person som är inloggad. En ny medarbetarportal i Sharepoint blir därför tydligare avgränsad till just medarbetare och gör att vi kan ha kontroll på vem som har tillgång till universitetets information och personuppgifter.

Det finns idag en mindre mängd innehåll i Medarbetarportalen som vänder sig till externa målgrupper. Denna typ av information måste flyttas till annan webbplats för att Medarbetarportalen ska kunna fokusera på målgruppen medarbetare. I Sharepoint är det dock möjligt att dela både webbsidor och dokument med kända personer utanför organisationen, till exempel studentrepresentanter eller externa samarbetspartners. Medarbetare som inte är anställda på GU, till exempel externa doktorander, kan registreras i POP med x-konto och därmed få samma tillgång till Sharepoint som resten av medarbetarna.

För att skapa en relevant och användbar medarbetarportal krävs det, förutom en ny plattform, också en ny informationsarkitektur, ett omfattande innehållsarbete, en effektiv redaktörsorganisation och en långsiktig förvaltning. Förstudien föreslår:

- **Att Sharepoint blir plattform för ny medarbetarportal**

Med Sharepoint får medarbetarna ett modernt intranät och mer sammanhållen digital arbetsplats än idag. Det blir en enhetlig miljö att besöka för att hitta interninformation, verktyg, samarbete och dokumentlagring, vilket skapar en effektivare arbetsvardag för medarbetarna. Sharepoint

innehåller mycket funktionalitet som är klar att använda, såsom en välfungerande sökfunktion och möjlighet att målgruppsanpassa informationsflödet. I Sharepoint finns också möjlighet att koppla ihop lokal och central information, vilket gör det lättare för medarbetare att hålla sig uppdaterade och minskar risken för dubbelpublicering av innehåll. Sharepointlösningen kan dock sättas upp på olika sätt. Hur lösningsarkitekturen ska designas behöver utredas mer i ett införandeprojekt.

- **Att innehållet i ny medarbetarportal arbetas om och målgruppsanpassas**  
För att inte flytta med oss dagens innehållsproblem till den nya plattformen, bör innehållet rensas upp och arbetas om utifrån gällande riktlinjer för webbinnehåll och målgruppens behov. Målgruppen är medarbetare vid Göteborgs universitet. Det innehåll som idag har externa målgrupper behöver flyttas till externa webbplatser. Verksamheten ska tidigt få information om projektets tidplan och omfattning för att kunna planera innehållsarbetet. Projektet ska stötta innehållsarbetet genom riktlinjer, rekommendationer och redaktörsutbildningar.
- **Att en effektivare redaktörsorganisation med bättre samordning och tydligare roller införs**  
Syftet med förslaget är att skapa en redaktörsorganisation som långsiktigt kan underhålla och utveckla innehåll och struktur i Medarbetarportalen på ett effektivt och professionellt sätt. Förslagen redaktörsorganisation beskriver roller, ansvar, arbetsuppgifter, kompetens, befogenheter och forum för samverkan mellan redaktörer inom hela organisationen.
- **Att ny medarbetarportal förvaltas av objekt KOM, E-kanaler och kommunikationsstöd**  
Förslaget innebär att komponenten Medarbetarportal ägs av KOM-objektet och att plattformen Sharepoint fortsätter att förvaltas av objekt Digital arbetsplats (DIA). Förstudien har tagit fram en beskrivning och en kostnadsuppskattning av de förvaltningsresurser som är nödvändiga för att upprätthålla en högkvalitativ, tillgänglighetsanpassad och långsiktigt hållbar ny medarbetarportal.
- **Att ett projekt startas för att planera, utveckla och införa en ny medarbetarportal**  
Syftet med införandeprojektet är att skapa en lättanvänd och effektiv internwebb som lever upp till användarbehov, lagkrav och verksamhetsnytta i en modern och långsiktigt hållbar plattform. Medarbetarportalens roll som kanal för intern information ska renodlas, och dess funktion som nav för digitala verktyg och stöd för medarbetarnas dagliga arbete ska förstärkas. Ny medarbetarportal ska omfatta både universitetsgemensamt och lokalt innehåll. Målgruppen är medarbetare och chefer vid Göteborgs universitet. Förstudien har uppskattat kostnaden för projektet och tagit fram ett förslag på tidplan och projektorganisation.

## 3 Förstudiens omfattning

### 3.1 Etapper och aktiviteter

Förstudien har genomförts i tre etapper. Ett antal frågor har besvarats inom ramen för de olika etapperna och sammanställts som del av förstudiens leveranser.

Förstudiens aktiviteter har genomförts av hela arbetsgruppen, ofta med stöd från Portföljstödet, kravspecialist, verksamhetsarkitekt, kommunikatörer, huvudredaktörer och specialister i verksamheten. Förstudiens två referensgrupper och flera ledningspersoner har bidragit med värdefulla synpunkter och input om innehåll, funktioner och behov. Medarbetare, redaktörer och kommunikatörer från olika delar av organisationen har involverats genom förstudiens två enkäter och innehållsinventering.

Samtliga aktiviteter har bedrivits helt och hållet online, i linje med universitets restriktioner under pågående pandemi.

#### **Ett etapp – nulägesanalys och prioriterade krav**

Ett etapp startade formellt 19 januari 2021 när förstudiens styrgrupp godkände förstudieplanen. Vissa av aktiviteterna inleddes i praktiken under december 2020, eftersom förstudiens arbetsgrupp var fulltalig redan då.

Målet med den första etappen var att göra en nulägesanalys av Medarbetarportalens nuvarande roll och funktioner, undersöka användarbehov och ta fram funktionella krav. Etappen inleddes med en intressentanalys för att ringa in viktiga intressenter och målgrupper för förstudie och kommande projekt. Därpå genomfördes en begreppsmodellering för att definiera de centrala begreppen kring Medarbetarportalen. En kommunikationsplan för förstudien togs fram, och en första referensgrupp bildades, bestående av ansvariga redaktörer för det universitetsgemensamma innehållet på dagens medarbetarportal. Vidare genomfördes inventering av insikter i tidigare universitetsgemensamma projekt, omvärldsbevakning av andra aktörers intranät och nulägeskartläggning av innehåll och funktioner i dagens Medarbetarportal.

Inom ett etapp besvarades frågan ”Hur ser medarbetarnas behov av en medarbetarportal ut?”. Detta gjordes genom en enkätundersökning som vände sig till alla medarbetare och chefer på universitetet. Enkäten besvarades av 733 personer. Syftet var att få en bred bild av hur dagens Medarbetarportal används och upplevs av olika delar av verksamheten, och av olika roller. Tanken var också att fånga upp vilka områden medarbetare och chefer tycker är viktiga att förbättra. Enkätresultatet kan med fördel användas som nollägesmätning när det blir dags att mäta effekten av en ny medarbetarportal.

Två workshops om funktionella krav i form av användarberättelser genomfördes under etappen. Kraven prioriterades utifrån MoSCoW-modellen (Must have, Should have, Could have och Won't have). Underlaget till kraven kommer från medarbetarenkäten och förstudiens nulägeskartläggning, omvärldsbevakning och inventering av tidigare projekt.

Ett etapp avslutades med leverans till styrgruppen 4 mars 2021. Styrgruppen godkände leveranserna och startade ett etapp två.

## Etapp två – målbild och rekommendation av plattform

Etapp två genomfördes under perioden 5 mars till 2 juni. Det övergripande målet med etapp två var att ta fram en rekommendation av plattformslösning för Medarbetarportalen – en rekommendation som tydligt skulle relatera till prioriterade krav och till nyttoeffekter för verksamheten.

Etappens inledande arbete handlade om att ta fram en målbild för ny medarbetarportal. Tanken med målbilden var att förtydliga vad Medarbetarportalen är, vem den finns till för och vad användarna ska ha den till. Syftet var också att målbilden skulle fungera som en kompass för förstudie och kommande projekt - för att hålla rätt riktning vid prioriteringar och vid beslut om vad som ska utvecklas. Målbilden togs fram utifrån universitetets kommunikationsstrategi samt genom insamlad information från omvärldsbevakning, tidigare projekt, enkät, medarbetare i referensgrupper och frågor till ledningspersoner. Målbilden diskuterades och reviderades två gånger utifrån synpunkter från styrgrupp och referensgrupper.

Parallellt med målbildsarbetet genomfördes en inventering av vilket innehåll på dagens medarbetarportal som har extern målgrupp, då öppen vs inloggningsskyddad plattform identifierats som en knäckfråga för förstudien under etapp ett. Ansvariga redaktörer och kommunikatörer på fakulteter, gemensamma förvaltningen, PIL och universitetsbiblioteket bidrog till inventeringen. Utifrån denna undersökning gjorde förstudiens arbetsgrupp en konsekvensanalys som vägdes in i underlaget till rekommendation av ny plattform. Det hela sammanställdes som en delleverans inom etapp två.

Under etapp två slutfördes också en sammanställning av ledningspersoners tankar om dagens och morgondagens medarbetarportal, en undersökning som påbörjades under etapp ett. Vidare gjordes även en genomlysning av miljöaspekter och hållbarhet, genom samtal med ansvarig funktion på Göteborgs centrum för hållbar utveckling (GMV).

Fyra olika lösningsalternativ identifierades och jämfördes under etappen: Drupal, Sharepoint, en kombination av båda dessa plattformar och en färdigpaketerad Sharepointprodukt. För och nackdelar med lösningsalternativen presenterades vid ett styrgruppsmöte 20 april. Styrgruppen beslutade där att trätta ner de fyra lösningsalternativen till en djupare undersökning av Sharepoint, som var det alternativ som bäst passade målbilden. Arbetsgruppen genomförde denna fördjupade undersökning med hjälp av externa konsulter, som byggde en så kallad PoC (Proof of Concept) i Samarbetsverktygets testmiljö i Sharepoint. PoC:en användes för att göra funktionella tester och visualisera en lösning med ett intranät i Sharepoint. PoC-arbetet bedrevs agilt, med veckovisa minisprintar och pågick under april-maj. Arbetet avslutades med en slutdemonstration för styrgruppen, där Intranät POC visades upp live och lärdomarna om Sharepoint sammanfattades för styrgruppen.

Förstudien tog vidare fram en första idé om en börlägesbild över logisk funktionell arkitektur för framtida Medarbetarportal och identifierade informations samband till andra lösningar.

De frågor som besvarades genom aktiviteterna under etapp två var följande:

- Vad är ledningens viljeinriktning med Medarbetarportalen?
- Ska framtidens Medarbetarportal vara delvis öppen som idag, eller helt inloggningsskyddad?
- Vilken eller vilka av de identifierade lösningsalternativen matchar kravbilderna och kan användas för att bygga framtidens Medarbetarportal?



- Hur ska framtidens Medarbetarportal sättas upp i en ny plattform? Behövs det integrationer med andra system och tjänster?

Vid styrgruppsmötet 2 juni beslutade styrgruppen att godkänna leveranserna inom etapp två och rekommendationen av Sharepoint som plattform för ny Medarbetarportal.<sup>1</sup>

### **Etapp tre – förslag på redaktörsorganisation, förvaltningsorganisation och underlag inför projekt**

Etappen startade 3 juni och avslutades i slutet av augusti. Enligt tidplanen skulle förstudien avslutas 2021-06-30, men denna sista etapp förlängdes genom styrgruppsbeslut till augusti 2021-08-31. Detta för att projektdirektiv och förstudierapport skulle hinna bli klara.

Inom etapp tre arbetades förslag på redaktörsorganisation och förvaltningsorganisation fram. Arbetsgruppen fördjupade också nulägesanalysen vad gäller innehåll på dagens portal för att kunna svara på frågan: Behöver det göras någon större omarbetning av Medarbetarportalens innehåll och struktur? Även följande frågor besvarades under etapp tre: Vad kommer krävas av resurser i ett framtida projekt och vad ska göras i linjearbetet? När kan ett projekt genomföras i relation till andra projekt, processer och resurser?

Underlaget till förslaget på redaktörsorganisation utgörs av enkätfrågor till institutions- och fakultetsredaktörer. Förstudien hämtade också in tankar och erfarenhet från huvudredaktör för den externa webbplatsen gu.se, Peter Sundberg Åbrandt och John Edström, huvudredaktör för Medarbetarportalen. Referensgrupp 1, som består av ansvariga redaktörer för en stor del av innehållet i dagens portal, fungerade som remissinstans för det framtagna förslaget.

Även underlag för realisering av ett framtida projekt har tagits fram under etappen. Objektledare för KOM och DIA involverades kring förslaget på förvaltning, och både objektägare och objektledare fungerade som remissinstans för det framtagna förslaget.

Sharepointkonsulter från företaget Avega Group har bidragit till underlaget kring projektorganisation, tidsplan, resursbehov och projektbudget.

## **3.2 Avgränsningar**

Förstudien handlar om hur Medarbetarportalens roll och funktion kan ersättas av andra plattformar än Infoglu. Förstudien ansvarar **inte** för avvecklingen av Infoglu, utan bidrar till att möjliggöra avvecklingen.

Förstudien innefattar **inte** framtagande av detaljerad informationsarkitektur, det ingår istället i kommande projekt.

Förstudien har **inte** inhämtat information om hela marknaden för webbpubliceringssystem, utan begränsat utredningen till de två plattformar för webbpublicering som redan finns på GU: Drupal och Sharepoint. Utgångspunkten för plattformsvalet är dock användarnas behov och den kravbild som arbetades fram under förstudien.

---

<sup>1</sup> Se Beslutslogg förstudiens styrgrupp, bilaga 1

### 3.3 Beroenden

Förstudiens förslag om införandeprojekt påverkar och påverkas av andra projekt och processer i förvaltning. Medarbetarportalsprojektet och Studentportalsprojektet kommer sannolikt att behöva delvis samma personella resurser. Det finns också en risk att projektens innehållsarbete sammanfaller i tid, vilket får påverkan på verksamhetens redaktörer. Viss utveckling i GU-konto och POP måste dessutom finnas på plats för att projektet ska kunna leverera. Förvaltningen av GU-konto och POP har i skrivande stund inte resurser för att genomföra den utvecklingen.

Planering av dessa beroenden måste ske innan projektet startar, för att undanröja de största osäkerheterna. Se detaljerad redovisning av projektets beroenden i bilaga 25, Förslag projektorganisation.

### 3.4 Organisation

**Beställare:** Stina Sundling, områdeschef verksamhetsstöd

**Ägare:** Lisbeth Kinnunen, sektionschef kommunikationsenheten

**Ledare:** Carin Bjarsch, huvudredaktör Medarbetarportalen, kommunikationsenheten

**Mottagande objekt:** E-kanaler och kommunikationsstöd (KOM)

**Styrgrupp:**

- Stina Sundling, områdeschef verksamhetsstöd (ordförande)
- Lisbeth Kinnunen, objektägare KOM, sektionschef kommunikationsenheten
- Anna Andreasson, objektägare IT KOM, sektionschef IT-enheten
- Laura Ojanen Prytz, objektägare HR-stöd, sektionschef personalenheten
- Anna Peixoto, prefekt Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
- Maria Sunnerstam, biträdande chef PIL

**Arbetsgrupp:**

- Carin Bjarsch, huvudredaktör Medarbetarportalen, kommunikationsenheten (förstudieledare)
- Madelene Szabó, kommunikatör Naturvetenskapliga fakultetens kansli
- Malin Carlgren, kommunikatör universitetsbiblioteket
- Anna Mybeck, IT-tjänsteansvarig, IT-enheten
- Johan Planmo, IT-arkitekt, IT-enheten

**Referensgrupper:**

- Referensgrupp 1. Medarbetarportalens redaktion, ansvariga webbredaktörer från gemensamma förvaltningen, PIL och universitetsbiblioteket
- Referensgrupp 2. Representanter för olika roller och från olika fakulteter och institutioner

### 3.5 Nedlagd arbetstid i förstudien

<b>Kostnader för:</b>	<b>Budget</b>	<b>Utfall</b>
Anställda GU	720 tkr	600 tkr
Externa konsulter	150 tkr	80 tkr
Övrigt	-	-
Total	870 tkr	680 tkr

## 4 Resultat

### 4.1 Sammanställning leveranser

Metod, bidragande deltagare och leveransernas resultat är sammanställda i respektive bilaga.

<b>Leveranser etapp ett</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Resultat</b>
Intressent- och målgruppsanalys	En workshop har genomförts för att ta fram intressenter och målgrupper för förstudien och kommande projekt, vilka som är prioriterade och hur de ska involveras.	Se Intressentanalys, bilaga 2
Begreppsmodell	En modell över de centrala begreppen kring Medarbetarportalen har tagits fram, för att ge grundläggande förståelse för området och underlätta kommunikationen.	Se Begreppsmodell, bilaga 3
Omvärldsbevakning	Inventering, trendsplanering och enkätundersökning av andra lärosätens aktörers intranät	Se Omvärldsbevakning, bilaga 4
Kommunikationsplan	Medarbetare, redaktörer, resursägare, m fl behöver kännedom om förstudien. Arbetsgruppen tar fram en plan för förstudiens kommunikationsinsatser.	Se Kommunikationsplan, bilaga 5
Behovsanalys	Insamling och analys av målgruppernas behov, genom enkät till samtliga medarbetare på GU	Se Sammanfattning enkät till medarbetare, bilaga 6
Nulägeskartläggning	Inventering av dagens medarbetarportal och kartläggning av logisk funktionell arkitektur. Nulägesanalys av innehåll	Se Logisk funktionell arkitektur As-is, bilaga 7 Se Nulägesanalys av innehåll, bilaga 8

Kravbeskrivning för funktionella krav	Kravinsamling i form av användarberättelser utfördes från t ex inventering, kartläggning, referensgrupper, användarundersökning	Se Funktionella krav, bilaga 9. Observera att kravlistan har utökats under Etapp två.
<b>Leveranser Etapp två</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Resultat</b>
Specificerade nyttor	Vilka effekter och nyttor uppstår om en förändring genomförs? Arbetsgruppen kompletterade förstudieplanens nyttolista med nya nyttor som identifierats under arbetet och dokumenterade även strategiskt bidrag med nyttorna utifrån vision 2030	Se Nyttor med införandeprojekt, bilaga 10
Risakanalys 1 och 2	Två analyser av risker, konsekvenser och åtgärder genomfördes. Riskanalys 1 handlar om förstudierisker och risker med att stanna kvar i Infoglue. Riskanalys 2 handlar om projektrisker.	Se Riskanalys 1, bilaga 11 Se Riskanalys 2, bilaga 12
Målbild för ny medarbetarportal	Målbilden togs fram utifrån insamlad information från omvärldsbevakning, tidigare projekt, enkät, medarbetare i referensgrupper och frågor till ledningspersoner.	Se avsnitt 4.4
Ledningens tankar om Medarbetarportalen	Sammanställning av svar på tio frågor till dekaner, överbibliotekarie, chef för universitetsledningens stab, områdeschefer vid gemensamma förvaltningen, ekonomichef och HR-chef om nuvarande och framtida medarbetarportal.	Se Sammanställning tankar från ledningspersoner, bilaga 13
Inventering innehåll med extern målgrupp	Undersökning av vilket innehåll på dagens öppna medarbetarportal som har extern målgrupp, och analys av konsekvenser vid en inloggningskyddad medarbetarportal.	Se Inventering av innehåll med extern målgrupp, bilaga 14
Identifierade lösningsalternativ	Beskrivning av fyra identifierade lösningsalternativ samt för- och nackdelar med respektive scenario.	Se Identifierade lösningsalternativ, bilaga 15
Identifierade kostnader	I Etapp två gjordes en enkel översyn av förstudiekostnader som identifierats.	Se Identifierade förstudiekostnader, bilaga 16
Börlägesbeskrivning	En ny Medarbetarportal kan sättas upp på olika sätt. Förstudien har tagit fram börlägesbild på övergripande nivå, en första idé.	Se Logisk funktionell arkitektur To-be, bilaga 17
Kravbeskrivning för tekniska krav och integrationer	En kravsammanställning av icke-funktionella krav har utformats utifrån mall och med hjälp från IT-enheten.	Se Icke-funktionella krav, bilaga 18

	Detaljerade integrationskrav har inte tagits fram av förstudien, men informationssamband med andra lösningar har identifierats.	Se Informationssamband med andra lösningar, bilaga 19
Rekommendation av plattform	Rekommenderat lösningsalternativ har matchats mot målbild, prioriterade krav och nyttor och sammanställts som en leverans.	Se Rekommendation av plattform, bilaga 20
<b>Leveranser etapp tre</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Resultat</b>
Förslag omarbetning av innehåll	Övergripande förslag på hur innehåll ska omarbetas i ny medarbetarportal, framtaget utifrån underlag från tidigare projekt, nulägesanalys och med hjälp av ansvariga redaktörer.	Se Förslag omarbetning av innehåll, bilaga 22
Förslag på framtida förvaltningsorganisation	Övergripande förslag på hur förvaltning ska lösas, ägande objekt, uppskattning av kostnader för framtida förvaltning.	Se Förslag förvaltningsorganisation, bilaga 23
Förslag på framtida redaktörsorganisation	Förstudien har tagit fram ett övergripande förslag på redaktörsorganisation för ny medarbetarportal.	Se Förslag redaktörsorganisation, bilaga 24
Förslag projektorganisation, tidplan och resursbehov	Förslag på objektplacering av projektet, vilka roller och personella resurser som behövs, och grov tidplan för projektets faser.	Se Förslag projektorganisation, tidplan, resursbehov, bilaga 24
Uppskattad projektbudget och kalkyl	En grov uppskattning av kostnader för framtida projekt har tagits fram, utifrån de interna och externa resurser som krävs inom respektive projektfas. Utvecklingskostnaden har tagits fram med extern hjälp.	Se Förslag projektorganisation, tidplan, resursbehov, bilaga 24
Förstudierapport	En sammanfattning av vad förstudien kommit fram till i syfte att ge ett underlag till portföljledningen att besluta om ett framtida projekt ska starta.	Aktuellt dokument
Projektdirektiv	Förslag på projektdirektiv	Se projektdirektiv, bilaga 26

## 4.2 Nulägesbeskrivning

Dagens medarbetarportal är en intern webbplats för medarbetare vid Göteborgs universitet. Den är universitetets prioriterade kanal för intern information. Portalen fungerar också som ett nav som binder ihop digitala verktyg och information som medarbetarna behöver i sitt dagliga arbete. Merparten av innehållet är universitetsgemensamt, men i portalen finns också lokala webbsidor för intern-information för fakulteter och institutioner. Nuvarande medarbetarportal består både av öppna och av inloggningsskyddade webbsidor.

Medarbetarportalen skapades år 2012 i plattformen Infoglue, samma plattform som den dåvarande externwebben, institutioners- och fakulteters webbplatser och Studentportalen. Innan 2012 hade varje enhet på gemensamma förvaltningen en egen webbplats och innehållet på de universitetsgemensamma interna sidorna var endast genvägar till e-post och verktyg.

Sedan Medarbetarportalens lansering har det varit möjligt för fakulteter och institutioner att skapa egna lokala sidor i Medarbetarportalen. Vissa gjorde detta tidigt, medan de flesta hade kvar intern information som del av sina gamla webbplatser. Under 2017–2020 genomfördes ett webbutvecklingsprojekt för att skapa en extern webbplats för Göteborgs universitet i plattformen Drupal. All intern information på fakulteters och institutioners webbplatser flyttades då till Medarbetarportalen. Idag finns ca 55 lokala internsidor i Medarbetarportalen. Fakulteternas internsidor är öppna för alla att besöka medan de flesta av institutionernas internsidor endast är tillgängliga för personer som tillhör organisationsgruppen.

För många medarbetare finns det tre nivåer (universitetsgemensam, fakultet och institution) av intern information att hålla sig uppdaterad på. För att få information från alla nivåer behöver medarbetarna besöka tre olika delwebbplatser i Medarbetarportalen. De lokala informationssidorna innehåller ofta kompletteringar till den universitetsgemensamma informationen. Ibland är informationen dubblerad på flera nivåer vilket skapar en osäkerhet kring informationens korrekthet. Det är också lätt att missa information, om man som medarbetare inte känner till eller tänker på att det finns flera innehållsnivåer.

Under 2020 infördes Samarbetsverktyget (Sharepoint). Verktyget används för dokumenthantering och samarbete inom organisatoriska enheter, projekt och grupper. Samarbetsverktyget kan också användas för att skapa interna webbsidor och nyheter, vilket ett fåtal redan har börjat med. Detta gör att vissa medarbetare har ytterligare en kanal att besöka för interninformation, utöver de tre nivåerna i Medarbetarportalen.

### **Kartläggning av tjänster och funktioner**

Förstudien har gjort en nulägeskartläggning av de tjänster och funktioner som finns i eller relaterar till Medarbetarportalen. Nulägesbilden har tagits fram av it-arkitekt Johan Planmo, tillsammans med förstudiens arbetsgrupp, Jessica Pamp (kommunikatör på utbildningsenheten) och John Edström (huvudredaktör och objektspecialist för Medarbetarportalen).

Medarbetarportalen gör skäl för sitt namn, det är i hög grad en portal i och med att information knyts ihop från en stor mängd olika källor. Mycket av lösningen utgörs av länkar till andra system och tjänster. Vissa gränssnitt från andra system är integrerade i Infoglue. Dessa komponenter kommer att kräva extra arbete i den mån man bestämmer sig för att behålla funktionaliteten på ett likartat sätt. Strukturen i Infoglue är inte helt tydlig och konsekvent då den byggts på organiskt under lång tid. Det behövs en omstrukturering för att få en mer överskådlig webbplats. Det finns också anledning att skärskåda målgrupperna för att säkerställa att den nya Medarbetarportalen inte blir både ett intranät och ett extranät med all utökad funktionalitet det kräver.

En detaljerad nulägesbild och tillhörande förklaringar av tekniska relationer till andra system är dokumenterade i bilaga 7, Logisk funktionell arkitektur as-is.

## Användarbehov och upplevelse

För att ta reda på vad medarbetare och chefer önskar av en framtida medarbetarportal genomförde förstudien en enkätundersökning. Syftet var även att få en bred bild av hur dagens Medarbetarportal används och upplevs av olika delar av verksamheten, och av olika roller. Enkäten skickades ut till alla medarbetare på universitetet, och besvarades av drygt 700 personer<sup>2</sup>. Enkätresultatet har kompletterats med informationsinsamling via förstudiens två referensgrupper och via frågor till universitetsledningen<sup>3</sup>.

Det som blev tydligt i insamlandet av information är att det finns många önskemål kring en framtida medarbetarportal. Många upplever att innehållet i Medarbetarportalen är relevant, men tycker att det är svårt att hitta, att förstå strukturen och att sökfunktionen fungerar dåligt. Det är också svårt att förstå de olika nivåerna för information som finns på institution, fakultet och GU-gemensamt. Samma information återfinns idag på flera olika organisatoriska nivåer och den stora mängden information och dokument skapar en osäkerhet kring informationens aktualitet och korrekthet. Att få information presenterat utifrån plats i organisationen och roll är efterfrågat. Många upplever också att Medarbetarportalen har ett ottydligt syfte och önskar en tydligare skillnad mellan universitetets olika webbplatser.

## Innehåll – nuläge, problem och behov

Under förstudien genomfördes också en nulägesanalys av innehållet på dagens Medarbetarportal. Analysen gjordes med hjälp av ansvariga redaktörer för universitetsgemensamt innehåll, samt genom mätning av besöksstatistik, informationsinsamling från tidigare projekt och resultat i medarbetarenkäten.

Medarbetarportalen har idag mängder av innehåll, både i form av webbsidor och gamla dokument. Den svenska delen av portalen består av 10 650 sidor, 12 300 dokument, 59 000 länkar och 80 verktyg. Delar av portalen är mycket välbesökt: drygt 2,5 miljoner besök under år 2020, vilket gör den till den andra mest besökta webbplatsen vid Göteborgs universitet efter [www.gu.se](http://www.gu.se). Totalt var det ca 30 000 sidvisningar per dag och 1,7 besök per medarbetare och arbetsdag. Flest besök har verktygssidorna som står för ungefär en tredjedel av besöken. Andra delar av Medarbetarportalen har väldigt få besök. Det är sällan som nyheter har över 1000 besök. Vissa sidor har inga besök alls.

Innehållsanalysen visar att stora delar av Medarbetarportalen är viktiga för medarbetarna, men att det finns problemområden som behöver hanteras. Det gäller till exempel den stora mängden dokument som inte är tillgänglighetsanpassade, att information kan vara dubblerad och inaktuell, att kontaktvägarna till support för många, och att verktygssidorna inte fungerar tillfredsställande. Detaljerad innehållsanalys finns i bilaga 8, Nulägesanalys av innehåll.

Innehållsanalys och behovsanalys gör det tydligt att vi inte bör flytta över innehållet i dess nuvarande skick till en ny plattform. Förstudien har tagit fram ett förslag på hur innehållet bör arbetas om, se avsnitt 5.3.

---

<sup>2</sup> Se sammanställning av enkätresultat, bilaga 6

<sup>3</sup> Se sammanställning av ledningspersonernas tankar om Medarbetarportal, bilaga 13

## Redaktörsorganisation

Idag finns det 580 användare som har redaktörsbehörighet i Medarbetarportalen. Många av dessa är sällananvändare och uppdaterar endast någon enstaka sida ibland eller är inte aktiva alls.

Behörighetshanteringen i Infoglué är till stor del manuell och krånglig, vilket gör att redaktörskonton ligger kvar trots att personerna inte arbetar med webbpublicering längre och att de flesta redaktörer har behörighet till mer än de egentligen borde. Detta innebär att det lätt bli fel, till exempel med informationssidor som publiceras av misstag och ändringar på sidor som andra ansvarar för. Det är en stor och svårjobb struktur för redaktörerna att arbeta i.

Många sällananvändare innebär också att mycket av innehållet skapas av medarbetare som har annan titel än webbredaktör/kommunikatör, vilket gör att kunskap om sökbarhet, tillgänglighet och klarspråk inte alltid finns. Många sällananvändare i Infoglué driver också mycket support.

Sedan 2012 har det funnits en ansvarig redaktör för Medarbetarportalen, med huvudansvar för de universitetsgemensamma delarna av portalen. Denna tjänst, placerad på kommunikationsenheten, har periodvis varit besatt av tillfälliga vikarier och ansvarig redaktör har alltid haft andra uppdrag, såsom att vara redaktör för gu.se och eller Studentportalen. Mängden användare och det stora antalet sidor i Medarbetarportalen gör det omöjligt för huvudredaktören att kunna överblicka helheten och ansvara för hela informationsarkitekturen.

Under förstudien genomfördes en enkätundersökning riktad till ansvariga redaktörer för institutioners och fakulteters interna sidor. Enkäten visade att det är få personer som arbetar med de interna sidorna på lokal nivå. De vanligaste arbetsuppgifterna som redaktörer för de lokala sidorna ägnar sig åt är enkla administrativa uppgifter som att uppdatera information, publicera dokument och uppdatera kontaktuppgifter. I enkäten framkommer att många tycker att det är bra med få webbredaktörer på den lokala nivån (fakulteter och institutioner), men att det är fler roller som skulle behöva kunna göra enkla uppdateringar. Det kan handla om personalhandläggare, administratörer eller chefer som behöver publicera information.<sup>4</sup>

Förstudien har tagit fram ett förslag på framtida redaktörsorganisation för ny medarbetarportal, som kan vara en grund att arbeta vidare med i projektet, se avsnitt 5.4.

## Förvaltning

Både Medarbetarportalen och Infoglué förvaltas av objektet e-kanaler och kommunikationsstöd (KOM) inom styrmodellen GUSPP. Medarbetarportalen kategoriseras som en egen komponent inom GUSPP. Objektspecialisten arbetar på kommunikationsenheten. Ca 30% av en heltidstjänst är avsatt till arbete med Medarbetarportalen, i det arbetet ingår stöd till redaktörer och delaktighet i förvaltningsorganisationen för Infoglué. Teknisk support till redaktörer erbjuds genom kommunikationsenhetens webbsupport. Redaktionell support ges av ansvarig objektspecialist.

På grund av att Infoglué är under avveckling har förvaltningen legat på en minsta-möjliga-nivå under många år. Målet har enbart varit att säkerställa fortsatt drift och därför har kvaliteten blivit lidande. Det är nödvändigt att öka den framtida förvaltningens resurser för att den ska ha möjlighet att leva upp till gällande lagkrav för tillgänglighet, personuppgiftsbehandling och informationssäkerhet.

---

<sup>4</sup> Enkätresultatet sammanfattas i sin helhet i bilaga 21.



Förstudien har tagit fram ett förslag på förvaltning av framtida medarbetarportal, objektplacering och uppskattad förvaltningskostnad, se avsnitt 5.5.

## Problembeskrivning - sammanställning

Här redovisas en sammanfattning av problemen med dagens medarbetarportal:

- Medarbetarportalen uppnår inte kraven på tillgänglighet enligt standarden WCAG 2.1, som den nya lagen om tillgänglighet till digital offentlig service utgår från. Det handlar om innehåll och dokument som inte är tillgänglighetsanpassade, om användande av otillgänglig teknik som iframes och om en mängd begränsningar i plattformen som kräver teknisk utveckling för att åtgärdas.<sup>5</sup>
- Användarvänligheten är låg; det är svårt att hitta rätt i den djupa sidstrukturen och portalens sökfunktion ger ofta ett dåligt sökresultat. Många medarbetare upplever att dagens tre nivåer av innehåll (universitetsgemensam nivå, fakultetsnivå och institutionsnivå) är svår att förstå och innebär att man måste leta på flera ställen för att vara säker på att man hittat all information. Att få information presenterat utifrån plats i organisationen och roll är efterfrågat.
- Medarbetarportalen är mycket informationstung och innehållet är ibland dubblerat på flera olika sidor, ouppdaterat och kan innehålla felaktig information.
- Medarbetarportalen har använts som ett dokumentarkiv vilket är problematiskt av flera skäl: portalen har ingen versionshantering för dokument, dokument har dubblerats och inaktuella dokument rensas inte bort. Dokumenten är sällan eller aldrig tillgänglighetsanpassade, vilket idag krävs enligt lagen.
- Behörighet till olika delar av Medarbetarportalen hanteras till stor del manuellt idag. Det är svårt att underhålla både tidsmässigt och tekniskt.
- Stora delar av dagens medarbetarportal är öppen för externa besökare. Detta bidrar till ”felplacering” av innehåll, och till att medarbetare inte förstår skillnaden mellan Medarbetarportalen och universitetets externa webbplats. Många önskar ett tydligt syfte med Medarbetarportalen och en tydligare skillnad mellan universitetets olika webbplatser.
- Redaktörsorganisationen är stor, roller och ansvar är ofta otydliga och samordning över enhetsgränser är efterfrågat. Det finns många sällananvändare: medarbetare med hög verksamhetskunskap men med låg redaktörskompetens. Detta innebär webbsidor som inte följer webbriktlinjer och tillgänglighetskrav och som inte är översatta. Enkäten visar att många redaktörer lägger mycket av sin redaktörstid på enkla administrativa uppgifter såsom publicering av pdf-dokument. Detta är inte effektivt utnyttjande av arbetstid och kompetens.

## 4.3 Förväntade nyttor

En förflyttning av Medarbetarportalen från Infogluen till ny plattform innebär en möjlighet att skapa en förbättrad internwebb för medarbetarna vid Göteborgs universitet, en effektivare redaktörsorganisation

---

<sup>5</sup> Se fullständig tillgänglighetsredogörelse: <https://medarbetarportalen.gu.se/hitta-pa-medarbetarportalen/tillganglighet/>

och en mer långsiktig förvaltning. Här redovisas några exempel på förväntade nyttor med ny medarbetarportal:

- Tydligare struktur, enklare navigering och förbättrade sökresultat
- Modern, utvecklingsbar funktionalitet och en personifierad användarupplevelse
- En mer sammanhållen upplevelse vad gäller samarbete och dokumenthantering
- Tydligare målgruppsanpassning - innehåll och tjänster är till för medarbetare vid GU
- Ett aktuellt, uppdaterat och tillförlitligt innehåll, färre dubbelpubliceringar och bättre versionshantering av dokument.
- Leva upp till lagkrav på tillgänglighet, personuppgiftsbehandling och informationssäkerhet

Förstudien har också identifierat verksamhetsnyttor med ett införandeprojekt, och även sammanställt projektresultatets strategiska bidrag till universitets verksamhetsmål i Vision 2030 (se bilaga 10, Nyttor med införandeprojekt).

## 4.4 Målbild för ny medarbetarportal

En målbild för ny medarbetarportal togs fram under förstudien. Målbilden utgår från universitetets kommunikationsstrategi och togs fram utifrån insamlad information från omvärldsbevakning, tidigare projekt, enkät, medarbetare i referensgrupper och frågor till ledningspersoner. Målbilden diskuterades och reviderades två gånger utifrån synpunkter från styrgrupp och referensgrupper.

Målbilden förtydligar vad Medarbetarportalen är, vem den finns till för, och vad användarna ska ha den till. Tanken med målbilden är att den skulle fungera en kompass under förstudien och även under kommande projekt, en utgångspunkt och stöd vid prioritering av funktioner och inriktningsbeslut.

- **Primär kanal för intern universitetsgemensam och lokal information**
  - Enligt Göteborgs universitets kommunikationsstrategi
- **En samlad plats**
  - Samarbete, information, dokument och verktyg i samma kanal
  - En självklar ingång till medarbetarnas digitala arbetsplats
- **Målgruppsanpassad lösning – utformad utifrån medarbetarnas behov**
  - Målgruppen är medarbetare vid GU - inkluderar både anställd och icke anställd personal
  - Uppgiftsorienterat innehåll som hjälper medarbetarna att utföra sina arbetsuppgifter
- **Vass sökfunktion, tydlig struktur och aktuellt innehåll**
  - Lätt att söka och navigera för att hitta rätt
  - Uppdaterad information på svenska och engelska presenteras på rätt ställe i strukturen
- **Personifierat innehåll**
  - Ge medarbetaren relevant information som är till nytta för forskare, lärare, chefer etc baserat på organisatorisk hemvist, personalkategori/roll.
- **Kontrollerad hantering av vilka som har tillgång till universitetets interna information**
  - Möjligt att leva upp till universitetets myndighetsansvar och skärpta lagkrav<sup>6</sup> för informationssäkerhet och personuppgiftsbehandling

---

<sup>6</sup> Se [MSB 2020:6 och 2020:7. Tydligare styrning av statliga myndigheters informationssäkerhetsarbete](#)

## 4.5 Inventering av innehåll med extern målgrupp

Målgruppen för Medarbetarportalen är intern: medarbetare och chefer vid Göteborgs universitet. Av olika anledningar riktas delar av informationen idag ändå till andra än GU-medarbetare. Förstudien har inventerat vilka delar av Medarbetarportalen detta gäller och vilka de externa målgrupperna är.

Bakgrunden till inventeringen är att Sharepoint – en av de två plattformarna som ingår i förstudiens undersökning – bygger på inloggning. Förstudien behövde ta reda på vad en inloggningsskyddad medarbetarportal skulle få för konsekvenser, som en del av bedömningen av olika lösningsscenarier.

Inventeringen genomfördes på bred front, bland annat genom frågor i enkäten som gick ut till alla medarbetare. Enkätresultatet visade att 555 av 733 personer "sällan eller aldrig" delar information från Medarbetarportalen med personer utanför universitetet. 104 personer svarade att de delar information några gånger per år, 58 personer några gånger per månad och 15 personer svarade några gånger i veckan eller dagligen. De vanligaste informationstyperna man delar med sig av är styrdokument och kontaktuppgifter.

Förstudien var också i kontakt med de institutioner på Göteborgs universitet som delas med Chalmers, samt ställde ett antal frågor till ansvariga redaktörer och kommunikatörer på fakulteter, gemensamma förvaltningen, PIL och universitetsbiblioteket. De frågor som ställdes var följande:

- Har ni innehåll på Medarbetarportalen som riktar sig till annan målgrupp än GU-medarbetare?
- Vilket innehåll gäller det?
- Vilka externa målgrupper/användare gäller det?

Av de totalt 16 tillfrågade redaktörerna svarade 15 personer att vissa delar av deras innehåll på dagens Medarbetarportal riktade sig även till andra besökare än GU-medarbetare. Några exempel på vilket innehåll det handlar om:

- Doktorandinformation, GU-gemensamma och lokala sidor
- Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)
- Läraranställningar, docenturer
- Kvalitet, miljö, regelverk och styrdokument
- Möteshandlingar, beredningsgrupper
- Tillgång till lokaler, öppettider

Flera av redaktörerna lyfte fram vikten av att medarbetare som inte är anställda på GU, till exempel externa doktorander och VGR-anställda, kan komma åt Medarbetarportalen. Dessa medarbetare saknar x-konto, men de behöver samma information från GU som övriga medarbetare.

Det finns också externa besökare, såsom studentrepresentanter, projektpartners, eller sakkunniga vid läraranställningar, som behöver specifik information i Medarbetarportalen om det samarbete eller den grupp där de ingår. Det kan även handla om besökare som behöver kunna granska universitetets information vid förfrågan, till exempel miljörevisorer och kvalitetsutvärderare.

Några av redaktörerna förklarade att en del av deras innehåll har blandad målgrupp, och att de inte får placera det på gu.se eller att det inte finns något bättre ställe att placera innehållet på. Det gäller till

exempel informationssidorna om verksamhetsförlagd utbildning, som både GU-medarbetare och anonyma besökare från olika skolor behöver komma åt.

Det finns också önskemål om fortsatt öppna ytor i en Medarbetarportal. Anledningar som lyfts fram är att det är bra med transparens, och bra att andra lärosäten kan se vår information.

## Konsekvensanalys

Utifrån redaktörernas svar identifierade förstudien tre olika typer av externa besökare, samt vad konsekvenserna för dem skulle bli om ny medarbetarportal byggs i Sharepoint och därmed kräver inloggning. Här redovisas typfallen och förslag på åtgärd.

Tre tyfall	Konsekvenser och förslag på åtgärd
Helt anonyma besökare Andra lärosäten, presumtiva medarbetare, befintliga studenter, press, allmänhet	Anonyma besökare får ingen tillgång. Innehåll med blandad eller extern målgrupp kan omarbetas eller flyttas till externa webbplatser.
Kända besökare utan x-konto Sakkunniga vid läroanställningar, studentrepresentanter, kvalitetsutvärderare, projektpartners	Kända externa besökare utan x-konto kan få tillgång via aktiv tilldelning till den specifika besökaren (t ex via e-post).
Externa medarbetare utan x-konto Externa doktorander, VGR-anställda, VFU-partners, konsulter	Externa medarbetare utan x-konto kan registreras i POP med x-konto och därmed få samma tillgång till ny medarbetarportal som resten av medarbetarna.

## För- och nackdelar med inloggning

Inventering och konsekvensanalys redovisades för både styrgrupp och referensgrupper. I en av referensgrupperna väcktes frågan om det finns några fördelar med inloggad medarbetarportal, utöver möjligheten till personifiering. Följande för- och nackdelar med inloggning har identifierats under förstudien:

### Fördelar

- Personifiering möjliggörs – automatiskt på organisation/roll eller egna inställningar
- Ett innehåll som är anpassat till målgrupp blir mer relevant för medarbetarna
- Möjliggör information som vi ej vill/får skylta med utåt, t ex kontaktuppgifter till fler kollegor än visas i POP
- Tydligare för medarbetare vad som är intranät och vad som är extern webbplats
- Möjligt att uppfylla myndighetsansvaret att bara tillgängliggöra information till rätt målgrupp (gäller även internt)
- Möjligt att hantera livscykeln för konton (jobbar personen här fortfarande)
- Möjligt att säkerställa att intern information inte läcker till externa målgrupper

- Externa besökare som googlar hamnar inte av misstag på interna sidor, och slipper därmed att bli förvirrade/irriterade pga irrelevans

### Nackdelar

- Inga öppna sidor för anonyma besökare
  - Begränsad transparens utåt, mot press och allmänhet
  - Kollegor från andra lärosäten måste kontakta oss för benchmarking
- Dubbelarbete för redaktörer i vissa fall
  - Innehåll som behöver vara åtkomligt både för medarbetare och externa måste uppdateras på flera ställen

Inventering och konsekvensanalys är en del av underlaget till rekommendation av ny plattform. Inventeringen sammanställdes som en dellerans inom etapp 2, se bilaga 14 Inventering av innehåll med extern målgrupp.

## 4.6 Kravbeskrivning för funktionella krav

Två workshops om funktionella krav i form av användarberättelser genomfördes under förstudien, under ledning av Ola Andersson, IT-enheten. Kraven prioriterades utifrån MoSCoW-modellen:

- Must have (Skall)
- Should have (Bör)
- Could have (Bra att ha)
- Won't have this time (Kan vänta)

De funktionella krav som prioriterats i kategorierna SKALL och BÖR är sådana som beaktats i förstudiens rekommendation av plattform.

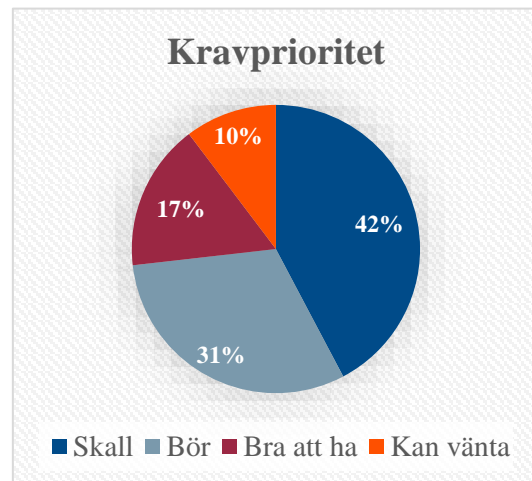
Underlaget till kraven kommer från medarbetarenkäten och förstudiens nulägeskartläggning, omvärldsbevakning och inventering av tidigare projekt. Deltagare i dessa aktiviteter var, förutom arbetsgruppen, John Edström (ordinarie huvudredaktör för Medarbetarportalen, kommunikationsenheten), Jessica Pamp (kommunikatör, utbildningsenheten) och Pontus Sundén (kommunikatör, Sahlgrenska akademien).

Samtliga insamlade funktionella krav redovisas i bilaga 9, Funktionella krav.

Kravdokumentet är ett levande dokument som uppdaterats under hela förstudien. Det ska tas vidare till projekt och sedan till förvaltning.

### Funktionella beroenden till andra lösningar

Förstudien har identifierat ett antal informationssamband till andra lösningar. Det handlar om hårda funktionella beroenden till POP, GU-konto och ärendehanteringssystemet STIG.



Det finns ett antal äldre system i dagens Medarbetarportal som inlänkade via iframes och RSS. Vissa är troligen inte aktuella i morgondagens lösning, men dessa beroenden behöver redas ut i detalj. Det blir en uppgift för kommande projekt att ta fram detaljerade integrationskrav för ny Medarbetarportal.

Hårda funktionella beroenden är sammanställda i bilaga 19, Identifierade informationssamband med andra lösningar.

## 4.7 Jämförda lösningsalternativ

Förstudiens uppdrag var att undersöka om lösningsalternativ baserade på Sharepoint och/eller Drupal kan ersätta Infoglupe som plattform för Medarbetarportalen. Fyra lösningsscenarier undersöktes under Etapp två, här presenterade med ingångsvärden i punktform:

- 1) Drupal
  - Halvöppen Medarbetarportal som idag
  - Kräver utveckling av behörigheter (läsrättigheter för t ex verktygssidor och lokal information)
  - Samarbetsverktyget parallellt som idag, dvs ingen nära koppling till samarbete och dokument
- 2) Kombination Drupal + Sharepoint
  - Intern information placeras på två ställen:
    - i) GU-gemensam information placeras i Drupal, helt öppna sidor utan personifiering
    - ii) Lokal information placeras i Sharepoint, inloggningsskyddat genom att behörigheter från Samarbetsverktyget återanvänds, kopplas nära samarbete
  - Beslut om placering av nyhetsflöden och placering av verktygssidor måste tas, som en del av nivåstrukturen i Sharepoint eller generell i Drupal
- 3) Sharepoint
  - GU-gemensam information och lokal information i samma plattform, inloggningsskyddat
    - i) Medarbetare utan x-konto registreras i POP och knyts därigenom till organisationen
    - ii) Externa samarbetspartners får access genom delning av sidor eller dokument
  - Behörigheter från Samarbetsverktyget återanvänds
  - Personifiering och målgruppsanpassning möjlig
  - Samarbetsytor och dokumentlagring i samma plattform som intern information
- 4) Färdig Sharepointprodukt
  - Färdig intranätsprodukt som köps in från leverantör
  - Samma ingångsvärden som scenario 3, dock med risk för krock med de anpassningar som gjorts för Samarbetsverktyget

För- och nackdelar för varje lösningsscenario togs fram och jämfördes med varandra utifrån hur väl de lever upp till krav och framtagna målbild. Matchningen mot krav gjordes på en övergripande nivå, då det inte fanns personella resurser att tillgå för detaljerad kravmatchning i Drupal. Detta hade kunnat bli ett problem för förstudien, om den övergripande jämförelsen hade landat i att något av scenarierna som involverade Drupal var att föredra och därmed skulle behöva undersökas djupare. Nu var dock den sammanvägda bedömningen av för- och nackdelar tydlig: Sharepoint (scenario 3) möter målbilden bäst.

Till skillnad från de scenarier som involverar Drupal (scenario 1 och 2) täcker Sharepoint många användarbehov och krav utan utveckling, och ger en enhetlig miljö för besökarna. Det är önskvärt att intern information finns tillgänglig där folk arbetar; medarbetarna ska inte behöva leta på flera ställen för att hålla sig uppdaterade om vad som händer på universitet. Samarbetsytor och lagrade dokument finns redan i Sharepoint genom Samarbetsverktyget, och kan visas upp i relevanta sammanhang på en framtida medarbetarportal.

Att få information presenterat utifrån plats i organisationen och roll är efterfrågat av många medarbetare. I Sharepoint är personifiering möjlig och funktioner för målgruppsanpassning finns på plats. Att göra Drupal till en personifierad medarbetarportal är inte rekommenderat, eftersom det är tveksamt om resultatet skulle vara värt utvecklingskostnaden. Det är svårt att skapa en bra användarupplevelse för både oinloggade och inloggade besökare.

När bedömningen av de undersökta lösningsscenarierna presenterades för referensgrupperna väcktes frågan om öppen eller stängd medarbetarportal. Man undrade varför vi inte kan ha en delvis öppen medarbetarportal (som idag), där man får den personifierade upplevelsen när man loggar in. Översatt till lösningsscenarierna motsvaras detta av scenario 1, Drupal.

Det finns förstås inget självändamål med inloggning. Men som framgår ovan är det fördelarna med att skapa en sammanhållen plats för intranätsdelen, dokumentlagringsdelen och samarbetsdelen – i kombination med personifierat innehåll – som gör att vågskålen tipsar över mot Sharepoint. En personifierad lösning i Drupal skulle ta avsevärt längre tid att utveckla och kräva mer resurser. Dessutom skulle dagens splittrade digitala arbetsplats inte förbättras; medarbetarna skulle även fortsatt vara tvungna att besöka flera ställen för att hitta intern information: vissa saker skulle finnas i en internwebb i Drupal och andra saker skulle finnas i dokumentlagringen i våra befintliga samarbetsytor i Samarbetsverktyget. En sådan lösning skulle troligen även innebära två separata sökfunktioner, där ingen av dem blir heltäckande.

För- och nackdelar med lösningsalternativen sammanställdes som en leverans, se bilaga 15 Identifierade lösningsalternativ, och presenterades vid ett styrgruppsmöte 20 april. Vid mötet tog styrgruppen beslut om att trätta ner fortsatt förstudiearbete till lösningsscenario 3, för fördjupad undersökning av Sharepoint.<sup>7</sup>

## 4.8 POC Intranät i Sharepoint

För att kunna titta närmare på Sharepoint byggde förstudien en enklare PoC (Proof Of Concept) i Samarbetsverktygets testmiljö i Sharepoint. PoC:en byggdes med hjälp av externa Sharepointkonsulter med följande mål:

- Visualisering av en lösning med ett intranät i Sharepoint.
- Fördjupad kunskap om hur väl Sharepoint lever upp till målbild och prioriterade krav.
- Insikter om hur intranät kan byggas med koppling till samarbetsverktyget.

---

<sup>7</sup> Se Beslutslogg förstudiens styrgrupp, bilaga 1

Arbetet bedrevs agilt, med veckovisa minisprintar och pågick under april-maj. Arbetet avslutades med en slutdemonstration för styrgruppen, där Intranät POC visades upp live och lärdomarna om Sharepoint sammanfattades för styrgruppen.

### Lärdomar från POC-arbetet

Genom de funktionella testerna i POC-miljön kunde förstudien verifiera att många av de prioriterade kraven redan finns på plats som standard i Sharepoint:

- Mallar för innehållssidor och nyhetssidor
- Schemaläggning nyheter
- Kalender
- Formulär
- Megameny
- Modern sökfunktion
- Stöd för språkhantering
- Aviseringar
- Standardredaktörsfunktionalitet för att skapa, ändra, publicera innehåll (text, bild, video)

POC:en gav även värdefulla lärdomar om hur Sharepoint fungerar vad gäller följande centrala delar av målbilden för ny Medarbetarportal:

- Personifiering av intranätets startsida och menyer
- Smarta webbdelar för målgruppsfiltrering, t ex av nyhetsflöden och verktygsinformation
- Samarbetsverktygets behörighetsstyrning
- Hur koppling till samarbetsytor och dokument skulle kunna visualiseras
- Hur koppling mellan lokal och central information kan sättas upp
- Sharepoint tillåter delning och access för namngivna externa besökare
  - Delning av hel kommunikationswebbplats
  - Delning av enskild sida

Slutligen gav POC-arbetet insikter om områden som kommande projekt behöver undersöka vidare:

- Lösningssarkitektur och informationsarkitektur på central och lokal nivå
- Säkerställa önskat resultat för navigation och sök utifrån sitestruktur
- Säkerställa att det blir lätt för redaktörer att göra rätt när de skapar tillgängligt innehåll

Se bilaga 9, Funktionella krav, för redovisning av alla krav som matchats mot Sharepoint under POC-arbetet.

## 4.9 Börlägesbeskrivning

Förstudien tog fram en övergripande börlägesbild över logisk funktionell arkitektur. Ansatsen i börlägesbilderna är att integrera samarbete och intranät i samma plattform – Sharepoint - och att målgruppsanpassa informationen för personal/medarbetare. Det innebär att andra målgrupper hänvisas till andra källor. Lösningen är skiktad i ett antal övergripande block och beskriver några grundläggande funktioner, här redovisade i förkortad form:

### Personlig startsida

Den personliga startsidan är tänkt att utgå från medarbetarens behov och ska sammanställa information



som styrs av medarbetarens plats i organisationen, medarbetarens uppgifter/roll och hans personliga val. Börlägesbilden listar ett antal tjänster som den personliga sidan kan vara uppbyggd av.

### **Tjänster**

Till exempel PoP-modul för att kunna söka personal, formulärhantering som kan integreras med ärendehanteringssystemet STIG, förbättrad lösning för verktygsinformation, samt en söktjänst.

### **Lokala ytor för institution eller fakultet**

Institutionsytorna finns redan i dag som samarbetsytor. Tanken är att dessa ska utökas eller byggas om för att täcka institutionens behov av redaktionellt innehåll. Det finns idag mer eller mindre tomma kommunikationsytor för fakulteten som **kan** vidareutvecklas till intranätsidor. En grov mall för siten bör utvecklas av projektet.

### **GU-gemensam information**

All information som rör samtliga medarbetare hanteras i blocket för universitetsgemensam information. Modellen ger en indikation på hur informationen kan vara strukturerad. Den finns behov att gruppera informationen så att den blir relevant ur besökarens perspektiv snarare än organisationens eller producentens perspektiv. Införandeprojektet behöver tidigt utveckla en informationsarkitektur för att skapa tydliga ramar för innehåll och navigation.

**Behörigheter** bygger på organisationstillhörighet och finns redan implementerade inom ramen för samarbetsverktyg, dock behövs förändringar i POP och GU-konto.

**Redaktörsgränssnitt** enligt Sharepoint standard. Redaktörsorganisation och anpassade mallar för innehållstyper behöver sättas inom ramen för ett införandeprojekt

En ny Medarbetarportal kan sättas upp på olika sätt. Förstudiens börlägesbild är på övergripande nivå. Exakt hur arkitekturen för lösningen ska designas behöver utredas mer under införandeprojektet. Se detaljerad börlägesbild med tillhörande förklaringar i bilaga 17, Logisk funktionell arkitektur - to be.

## **4.10 Miljöaspekter och hållbarhet**

Genomlysning av miljöaspekter och hållbarhet har skett genom samtal med ansvarig funktion på Göteborgs centrum för hållbar utveckling (GMV). När det gäller denna förstudie ligger fokus på hållbarhet utifrån ett arbetsmiljö- och likabehandlingsperspektiv.

Verksamheten bör involveras tidigt vid utformning av den nya Medarbetarportalen. En riskanalys vad gäller den digitala arbetsmiljön bör utföras, med stöd från arbetsmiljöombud från olika delar av organisationen. Fokus bör ligga på vad användarna behöver och hur vi får gränssnittet att verkligen stödja våra verksamheter. Det är också viktigt att tillgänglighetskraven uppfylls.

Ett införande med stegvisa leveranser och förbättringar allt efter hand ger goda förutsättningar att möta verksamhetens behov. Att projektet har resurser och en plan för förändringsledning är också centralt för att införandet ska ge avsedd effekt.

## 4.11 Analys av nuvarande och framtida förvaltningskostnader

Eftersom Medarbetarportalen är en av flera webbplatser i Infoglue är dagens kostnader för drift, licenser och externa resurser en uppskattning utifrån att ha delat kostnaderna för Infoglue utifrån webbplatsernas storlek.

**Observera** att nuvarande förvaltning för Medarbetarportalen enbart handlar om att säkerställa fortsatt drift, inget utvecklingsarbete sker eftersom Infoglue är under avveckling. Därav dagens låga förvaltningskostnad.

<i>Typ av kostnad</i>	<i>Nuvarande årlig förvaltningskostnad*</i>	<i>Kostnadsbärande linje</i>	<i>Framtida årliga förvaltningskostnad</i>	<i>Kostnadsbärande linje</i>	<i>Förändring förvaltningskostnad per år</i>
<i><b>Interna resurser KE</b></i> <i>OS verksamhet/ huvudredaktör Produktägare Support verksamhet Utbildning verksamhet</i>	925 000 kr	Kommunikationsenheten	1 760 000 kr	Kommunikationsenheten	835 000 kr
<i><b>Interna resurser ITE</b></i> <i>OS-IT Support IT</i>	200 000 kr	IT-enheten	880 000 kr	IT-enheten	680 000 kr
<i><b>Externa resurser</b></i> <i>It-utvecklare Sharepoint, intranät</i>	100 000 kr	IT-enheten	1 920 000 kr	IT-enheten	1 820 000 kr
<i><b>Licens-kostnader</b></i>	306 000 kr	Kommunikationsenheten och IT-enheten	115 000	Kommunikationsenheten och IT-enheten  <i>Kostnaden för Sharepoint finns redan genom befintligt avtal med Microsoft</i>	-191 000 kr
<i><b>Övrigt driftskostnader</b></i>	158 400 kr	IT-enheten	0		-158 400 kr
<b>Total</b>	<b>1 689 400 kr</b>		<b>4 675 000 kr</b>		<b>2 985 600</b>

\*) denna kostnad kan avse IT-stöd som ersätts eller befintligt system som förbättras, ange innevarande års kostnad

## 5 Förstudiens slutresultat och rekommendation

### 5.1 Konsekvens vid uteblivet projekt

Det är viktigt att projektet kommer igång snarast, eftersom serverna för Infoglue stängs av i juni 2024 och eftersom nuvarande medarbetarportal lider av stora tillgänglighetsproblem och användbarhetsproblem. Förstudien har genomfört en riskanalys där risker med att stanna kvar i Infoglue har sammanställts, se bilaga 11, Riskanalys 1

### 5.2 Rekommendation av plattform

Förstudien rekommenderar att Sharepoint blir plattform för ny medarbetarportal. Efter att ha samlat in information om medarbetares behov, gjort omvärldsbevakning, prioriterat framtagna krav och jämfört webbplattformarna har förstudien kommit fram till att det är Sharepoint som bäst lever upp till krav och målbild.

Sharepoint är en av de världsledande plattformarna för moderna intranät, inriktat på just intern kommunikation. Det finns därmed mycket funktionalitet som är klar att använda, såsom en välfungerande sökfunktion och möjlighet att målgruppsanpassa informationsflödet. Sharepoint som intranät kan möjliggöra en mer sammanhållen upplevelse av vår digitala arbetsplats, med en samlad plats för universitetets interna information, samarbete, dokument och nyheter. Dessutom bygger en användning av Sharepoint vidare på den organisations- och behörighetsstruktur som redan tagits fram i arbetet med Samarbetsverktyget. Ytterligare en fördel med Sharepoint är plattformen utvecklas löpande genom Microsofts uppdateringar, vilket betyder att vi sannolikt har en modern digital arbetsplats åtskilliga år framöver.

I Sharepoint behöver användaren identifiera sig genom att logga in. Genom att veta vem som loggar in kan informationen personifieras och filtreras utifrån organisation och roll. Detta innebär också att det inte går att surfa runt på webbplatsen som anonym besökare utan att logga in. En ny medarbetarportal i Sharepoint blir därför tydligare avgränsad till just medarbetare och gör att vi kan ha kontroll på vilka som har tillgång till universitetets interna information och personuppgifter. På så sätt lever vi upp till vårt myndighetsansvar och skärpta lagkrav för informationssäkerhet.<sup>8</sup> Genom att man loggar in blir det också tydligare för medarbetaren om man befinner sig på intern eller extern webbplats.

Eftersom det finns behov att kunna dela intern information med personer utanför GU har förstudien undersökt detta och visat att Sharepoint innehåller möjligheter att ge åtkomst till webbsidor till namngivna externa besökare, t ex studentrepresentanter eller externa samarbetspartners. Medarbetare som inte är anställda på GU, till exempel externa doktorander, kan registreras i POP med x-konto och därmed få samma tillgång till Sharepoint som resten av medarbetarna.

Det finns idag en mindre mängd innehåll i Medarbetarportalen som vänder sig till flera eller externa målgrupper. Denna typ av information måste flyttas till annan webbplats för att Medarbetarportalen ska kunna fokusera på målgruppen medarbetare. Förstudien har inventerat vilket innehåll det gäller

---

<sup>8</sup> Se [MSB 2020:6 och 2020:7. Tydligare styrning av statliga myndigheters informationssäkerhetsarbete](#)

och tagit fram förslag på hur innehållet ska hanteras. Se konsekvensanalys av inloggningsskyddad Medarbetarportal i förstudierapporten, avsnitt 4.5.

En ny Medarbetarportal i Sharepoint kan sättas upp på olika sätt. Förstudien har tagit fram en börlägesbild på övergripande nivå. Exakt hur arkitekturen för lösningen ska designas behöver utredas mer under införandeprojektet.

## **Underlag till rekommendationen**

Underlaget till rekommendationen består av de undersökta lösningsalternativen, insikter från POC, samt inventeringen av innehåll med extern målgrupp och konsekvensanalys av inloggning. Den rekommenderade plattformslösningen har också matchats mot prioriterade krav, identifierade nyttor och mot målbild för ny medarbetarportal. Se Rekommendation av plattform, bilaga 20, för detaljerat underlag.

Här redovisas en sammanställning av för- och nackdelar med Sharepoint som plattform.

### **Fördelar:**

- Ger **en** enhetlig miljö för medarbetarna att besöka – samarbete, dokumentlagring och interninformation på samma ställe
- Personifiering möjlig, funktioner för målgruppsanpassning finns på plats
- Finns möjlighet att koppla ihop lokal och central information
  - gör det lättare för medarbetare att hålla sig uppdaterade
  - minskar risken för dubbelpublicering av innehåll
- Täcker många användarbehov och prioriterade krav utan utveckling
- Automatiserad behörighetsstyrning på GU-organisation finns redan
- Visuellt skillnad jämfört med externwebb och studentportal
- Möjlighet finns att ge namngivna externa besökare access till sidor, delar och dokument
- Ger **en** redaktionell miljö för medarbetarportal + samarbetsytor med dokumentlagring
  - Redaktörsgränssnittet är enkelt att använda
  - Effektivare för ansvariga att nå fram till medarbetare med information
- Uppfyller kraven på tillgänglighet enligt lagen om tillgänglighet i digital offentlig service
- Inloggning ger kontroll på vilka som har tillgång till universitetets interna information
- Kostnad ingår i nuvarande licensmodell
- God tillgång på konsulter

### **Nackdelar:**

- Inga öppna sidor för anonyma besökare
  - Begränsad transparens utåt mot allmänheten
  - Kollegor från andra lärosäten måste kontakta oss för benchmarking
- Dubbelarbete för redaktörer i vissa fall
  - Innehåll som behöver vara åtkomligt både för medarbetare och externa måste uppdateras på flera ställen
- Komplex förvaltningssituation med olika Sharepoint-tillämpningar i olika objekt
  - Samarbete krävs mellan förvaltning för Samarbetsverktyg, Närarkiv och Medarbetarportalen, det vill säga mellan objekt DIA och KOM
- Beroende till Microsofts livscykel

- Intern utvecklarkompetens oklar i skrivande stund

Underlag och rekommendation har sammanställts som en leverans och presenterats för förstudiens styrgrupp, se bilaga 20, Rekommendation av plattform. Styrgruppen godkände rekommendationen 2021-06-02.<sup>9</sup>

### **Slutsats**

Sharepoint lever upp till målbilden och stora delar av prioriterade krav, såsom en välfungerande sökfunktion som gör det lätt att hitta samt personifiering som gör informationsflödet mer relevant för användaren. Den breda verksamhetsnyttan är att Sharepoint kan ge en mer sammanhållen digital arbetsplats än vi har idag, med en miljö att besöka för att hitta intern information, verktyg, samarbeten och dokument. Detta skapar en effektivare arbetsvardag för medarbetarna.

Förstudiens samlade bedömning är att fördelarna med Sharepoint väger tyngre än nackdelarna, jämfört med övriga undersökta lösningsalternativ. Värdet för målgruppen är större och utvecklingsinsatsen som krävs är avsevärt mindre. Effekten på lång sikt är en medarbetarportal som utvecklas löpande tack vare Microsofts uppdateringar, vilket betyder att vi sannolikt har en modern digital arbetsplats åtskilliga år framöver.

En ny Medarbetarportal i Sharepoint kan sättas upp på olika sätt. Förstudien har tagit fram en börlägesbild på övergripande nivå. Exakt hur arkitekturen för lösningen ska designas behöver utredas mer under införandeprojektet.

### **Förslag**

Utifrån förstudiens undersökningar och ovanstående resonemang föreslår förstudien:

- Att Sharepoint blir plattform för ny Medarbetarportal
- Att kommande projekt ska inledas med fas för undersökning och design av lösning
- Att projektets styrgrupp ska ta ställning till fortsatt inriktning utifrån den inledande projektfasens insikter.

## **5.3 Förslag omarbetning av innehåll**

Enkätresultat och nulägesanalys tydliggör att det inte är rekommenderat att migrera eller kopiera över nuvarande innehåll till ny plattform. Vi vill inte flytta med oss dagens innehållsproblem till ny medarbetarportal. Genom att struktur och innehåll istället rensas och arbetas om kan vi uppnå följande nyttor för medarbetare och verksamhet:

- Det blir lättare för medarbetare att hitta rätt när antalet sidor minskar. Mindre tid läggs på att leta efter information, mer tid kan läggas på kärnverksamhet.
- Stöd och supportfrågor via telefon, e-post och supportformulär minskar när medarbetare själva hittar svar på sina frågor
- Osäkerhet kring innehållets korrekthet minskar när gamla versioner, dubletter och ouppdaterade sidor tas bort.

---

<sup>9</sup> Se Beslutslogg förstudiens styrgrupp, bilaga 1.

- Färre sidor och dokument att hantera gör det möjligt för redaktörer att tillgänglighetsanpassa innehållet
- Tydligare anpassning utifrån målgruppernas behov gör innehållet mer relevant för medarbetarna och gör det enklare att hitta via menystruktur och navigation.

### **Hur ska innehållet arbetas om?**

Projektet bör stötta verksamhetens innehållsarbete genom att ta fram tydliga rekommendationer för arbetet och peka på vilka riktlinjer som gäller. Instruktioner, mallar och utbildningsmaterial ska tillhandahållas av projektet, liksom tillfällen för redaktörsutbildningar. Förstudien har identifierat vilka riktlinjer och rekommendationer som är viktiga för innehållsarbetet, och beskrivit vad arbetet med omarbetning av innehåll och struktur omfattar, se bilaga 22, Förslag omarbetning av innehåll.

### **Innehåll med extern målgrupp**

Förstudiens inventering (se avsnitt 4.5) visade att det finns en mindre mängd innehåll i dagens portal som vänder sig till blandade eller externa målgrupper. Denna typ av information måste omarbetas eller flyttas till annan webbplats för att ny medarbetarportal ska kunna fokusera på målgruppen medarbetare. Kommande projekt bör återbesöka förstudiens inventering tidigt, och involvera respektive verksamhet för diskussion om vad som ska hända med innehållet. Det bedöms från fall till fall. Projektet leder omarbetning innehållet i ny medarbetarportal - genom framtagna riktlinjer och instruktioner som nämns ovan - men omfattar inte hantering av flytt till andra webbplatser eller hotellsajter.

### **Viktigt att projektet planerar för tid och resurser**

Projektet bör ta ordentlig höjd för att stötta verksamhetens innehållsarbete. Projektet behöver personella resurser för att ta fram riktlinjer och utbildningsmaterial, och för att utbilda verksamhetens redaktörer. När utbildningar och innehållsarbete kommer igång behövs tillräckligt med tid för att verksamhetens redaktörer ska hinna omarbeta sitt innehåll. Chefer och redaktörer behöver få information om tidplan och omfattning av arbetet i god tid för att kunna planera sin verksamhet.

### **Förslag**

Förstudien föreslår att kommande projekt leder en omarbetning av innehållet. Förslaget i sin helhet finns i bilaga 22, Förslag omarbetning av innehåll.

## **5.4 Förslag redaktörsorganisation**

En ny plattform för Medarbetarportalen skapar stora förutsättningar för en mer användarvänlig webbplats, men lika viktigt för att skapa en bra medarbetarportal är att innehållet är webbanpassat och aktuellt. Detta gäller inte bara när en ny portal byggs upp. För att portalen ska vara fortsatt relevant, tillförlitlig och ett användarvänligt verktyg för medarbetarna, krävs en redaktörsorganisation som ständigt arbetar med förbättringar och uppdaterar information. För att se till att riktlinjer för Medarbetarportalen följs och att vi inte dubbelpublicerar innehåll krävs tydligare roller och en bättre samordning av redaktörerna som arbetar med intern information.

Syftet med förslaget på en ny redaktörsorganisation för Medarbetarportalen är att skapa en organisation som långsiktigt kan underhålla och utveckla innehåll och struktur i Medarbetarportalen på ett effektivt och professionellt sätt. Redaktörsorganisationen ska säkerställa att det finns kompetens om webbarbete, men också att fakta och information alltid är korrekt och uppdaterad. För att

säkerställa detta behövs en redaktörsorganisation som innefattar olika roller och kompetenser, både redaktionell kunskap om webbpublicering men också kunskap om det faktiska innehållet.

Varje sida i Medarbetarportalen, både på lokal och universitetsgemensamma nivå, ska ha en faktagranskare som inte behöver ha redaktionell behörighet men som säkerställer att innehåll som berör dess område är korrekt och uppdaterat. Faktagranskaren ansvarar för att meddela redaktören när information behöver uppdateras. I vissa fall kan lättredaktören även vara faktagranskare.

Dagens organisatoriska ytor i samarbetsverktyget (Sharepoint) möjliggör för alla medarbetare att publicera dokument på lokala internytan. Det innebär att alla medarbetare kan tillgängliggöra dokument för sina kollegor och att denna arbetsuppgift inte behöver skickas till en redaktör för publicering.

Det finns även andra samarbetsytor som inte är organisatoriska i Samarbetsverktyget. Även dessa kan behöva redaktörsroller. Detta är något som bör undersökas vidare i projekt och samordnas med förvaltningen för Samarbetsverktyget.

## **Förslag**

Förstudien har tagit fram ett förslag som utförligt beskriver roller, ansvar och forum för framtida redaktörsorganisation. Se bilaga 24, Förslag redaktörsorganisation

## **5.5 Förslag förvaltningsorganisation**

Förstudien har tagit fram en övergripande idé om hur framtida förvaltningsorganisation ska se ut, och ett förslag på objektplacering. Förslaget har arbetats fram genom möten med berörda på kommunikationsenheten och objektledare för Digital arbetsplats (DIA) och E-kanaler och kommunikationsstöd (KOM). Förslaget har därefter förtydligats efter remissrunda till objektägare och objektledare DIA och KOM, samt utifrån synpunkter från förstudiens styrgrupp.

Idag förvaltas både Medarbetarportalen och det bakomliggande webbpubliceringssystemet Infoglué av objekt KOM. Förvaltningsansvaret för Samarbetsverktyget (Office365 inklusive Sharepoint) ligger hos objekt DIA. DIA har även ansvar för tillämpningen Arkivplatser, som bygger på Sharepoint.

### **Förslag på objektplacering**

Förstudien föreslår att den framtida Medarbetarportalen placeras i objektet E-kanaler och kommunikationsstöd. Detta skulle dock inte innebära att förvaltningen av grundplattformen Sharepoint flyttas till KOM. Precis som idag skulle Medarbetarportalen och plattformen som används betraktas som separata komponenter, skillnaden skulle bli att tillämpningen Medarbetarportalen förvaltas i KOM-objektet och plattformen Sharepoint av DIA.

### **Förvaltningsresurser**

Det är av yttersta vikt att universitetet tar höjd för de förvaltningsresurser som krävs för att upprätthålla en tillgänglighetsanpassad, högkvalitativ, säker och långsiktigt hållbar ny Medarbetarportal. På grund av att dagens plattform Infoglué är under avveckling har nuvarande förvaltning legat på en minsta-möjliga-nivå under många år, där teknisk skuld har vuxit, tillgänglighetsanpassningar prioriterats ner och där målet enbart har varit att säkerställa fortsatt drift. Det är nu nödvändigt att öka förvaltningens resurser för att den ska ha möjlighet att leva upp till gällande lagkrav för tillgänglighet, personuppgiftsbehandling och informationssäkerhet.

I förstudiens förslag på förvaltningsorganisation finns en beskrivning av nödvändiga resurser för ny Medarbetarportal, samt skiss på fördelning av ansvarsområden, se bilaga 23, Förslag förvaltningsorganisation. Hur de exakta formerna för arbetsformer och samverkan mellan KOM och DIA ska se ut får arbetas fram.

Analys av nuvarande och framtida förvaltningkostnader finns i rapportens avsnitt 4.11.

## 6 Projektförberedelser

### 6.1 Projektets syfte och omfattning

Syftet med ett framtida projekt är att skapa en lättanvänd och effektiv internwebb som lever upp till användarbehov, lagkrav och verksamhetsnytta i en modern och långsiktigt hållbar plattform.

Medarbetarportalens roll som kanal för intern information ska renodlas, och dess funktion som nav för digitala verktyg och stöd för medarbetarnas dagliga arbete ska förstärkas. Ny medarbetarportal ska omfatta både universitetsgemensamt och lokalt innehåll. Målgruppen är medarbetare och chefer vid Göteborgs universitet. En ny informationsarkitektur ska tas fram och en ny redaktörsorganisation ska förverkligas. Innehållet ska arbetas om, rensas och anpassas efter målgruppens behov. Projektet bör sikta mot den målbild för ny medarbetarportal som förstudien tagit fram.

### 6.2 Framtida förvaltning

Förstudien föreslår att ansvaret för framtida förvaltning av Medarbetarportalen fortsätter att ligga hos objekt E-kanaler och kommunikationsstöd (KOM). Se avsnitt 5.5 för detaljer om förvaltning.

### 6.3 Projektorganisation

Förstudien har tagit fram ett övergripande förslag på projektorganisation. Förslaget är att projektet placeras inom objekt KOM.

Den föreslagna projektorganisationen bygger på gängse rekommenderade roller enligt PPS, se detaljerat förslag på projektorganisation i bilaga 25.

**Styrgruppen** behöver medlemmar som kan fungera som ambassadörer för projektet och dess omfattande förändringsarbete. I styrgruppen är det viktigt med chefsrepresentanter från fakulteter/institutioner och representanter för målgruppen (forskare, lärare, andra roller).

**Projektledaren** behöver ha mycket god kunskap om organisationen GU och erfarenhet av förändringsledning, eftersom projektet innebär en stor intern verksamhetsförändring som berör alla medarbetare.

**Medlemmarna i projektteam, referensgrupper och pilotgrupper** kommer troligtvis att variera över tid beroende på vilken fas projektet befinner sig i. Rollerna, grupper och tillhörande kompetenser beskrivs mer utförligt i bilaga 25.

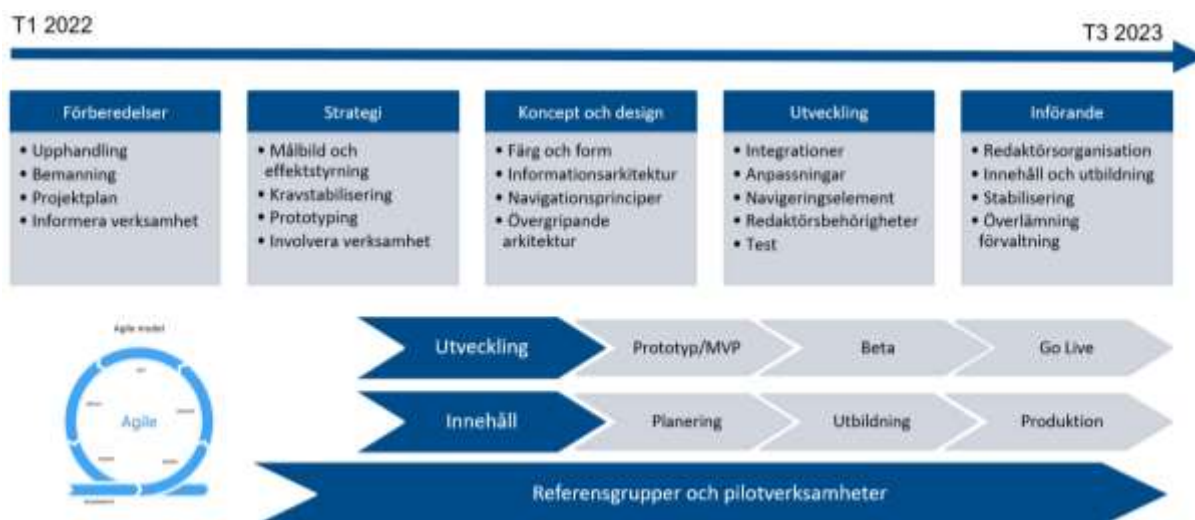


## 6.4 Tidplan och projektfaser

Projektet för ny Medarbetarportal föreslås starta tidigast tertial 1 2022 och avslutas under tertial 3 2023. Bedömningen är att projektet behöver runt två år för att planera, utveckla och införa en ny medarbetarportal i Sharepoint.

### Projektfaser

Projektet är rekommenderat att ske i en förberedande fas och fyra överlappande genomförandefaser.



Observera att bildens start- och sluttider samt intervaller mellan faser är preliminära och inte tar hänsyn till beroenden.

Införandet av ny Medarbetarportal bör ske agilt, stegvis i små leveranser, och inledas med faser som omfattar effektkartläggning, lösningsdesign och pilotverksamheter som tidigt får testa en prototyp eller MVP. Detta för att kunna upptäcka fallgropar och nya krav i ett tidigt skede, så att lösningen kan anpassas utifrån verksamhetens behov.

Den största delen av projektiden kommer att ägnas åt utvecklingsarbete och omarbetning av innehåll. Det kommer inte att ske någon migrering eller kopiering av innehållet från gammal till ny Medarbetarportal. Utvecklingsfasen sker parallellt med planering och genomförande av innehållsarbete och redaktörsorganisation.

Sammanställning projektresultat	
<b>Slutresultat</b>	<p>Projektets slutresultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny medarbetarportal är uppbyggd i Sharepoint, och gamla sidor i Infoglude är avpublicerade och ompekade.</li> <li>• Omarbetat och målgruppsanpassat innehåll.</li> <li>• Implementerad ny informationsarkitektur.</li> <li>• Införd och utbildad ny redaktörsorganisation.</li> <li>• Uppfyllda lagkrav gällande tillgänglighet, GDPR och informations säkerhet.</li> <li>• Genomförd överlämning mellan projekt och förvaltning.</li> </ul>
<b>Resultat fas 0-4</b>	<p>Resultat fas 0 (förberedelser):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Framtagen och godkänd projektplan</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Färdig bemanning av projektteam och styrgrupp, inklusive upphandling av externa resurser</li> <li>• Genomförd kommunikation med chefer och redaktörer angående projektets scope, omfattning och preliminära tidplan för innehållsarbete</li> </ul> <p>Resultat fas 1-2 (strategi, design):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genomförd effektkartläggning och analys av Medarbetarportalens värdeerbjudande utifrån workshop med målgrupper</li> <li>• Genomförd rekrytering av referensgrupper och pilotverksamheter</li> <li>• Genomförd involvering av innehållsansvariga angående hantering av innehåll med extern/blandad målgrupp</li> <li>• Genomförd utredning av lösningsdesign i Sharepoint</li> <li>• Framtaget koncept och design för arkitektur, navigation, färg och form.</li> <li>• Uppdaterad uppskattning av projektkostnader utifrån resultatet av lösningsdesign och framtaget koncept.</li> </ul> <p>Resultat fas 3 (utveckling):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stegvis genomförd uppbyggnad, tillsammans med pilotverksamheter (Minimal viable product (MVP) → Betaversion → Go Live).</li> <li>• Implementerad sitestruktur för universitetsgemensamma och lokala delar.</li> <li>• Implementerad ny informationsarkitektur.</li> <li>• Fungerande personalisering av informationsflödet utifrån organisation och roll.</li> <li>• Utvecklad funktionalitet och integrationer utifrån prioriterade krav, t ex lösning för central och lokal information, verktygssidor, supportvägar, formulär.</li> <li>• Framtagen behörighetsstruktur för redaktörsroller</li> <li>• Genomförda förbättringar utifrån användningstester av informationsarkitektur, personalisering, navigation, sök och sitestruktur</li> </ul> <p>Resultat fas 4 (införande):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införd ny redaktörsorganisation.</li> <li>• Framtaget utbildningsmaterial för redaktörer.</li> <li>• Genomförda utbildningar av alla redaktörer.</li> <li>• Omarbetat och målgruppsanpassat innehåll i ny medarbetarportal.</li> <li>• Släckta och ompekade medarbetarportalssidor i Infoglu.</li> <li>• Uppfyllda lagkrav gällande tillgänglighet, GDPR och informationssäkerhet.</li> <li>• Framtagna mätbara mål för ny medarbetarportal</li> <li>• Genomförd överlämning mellan projekt och förvaltning</li> </ul>
<b>Tidpunkt</b>	Projektstart: Januari 2022 Projektavslut: November 2023
<b>Kostnad</b>	<b>ca 10 000 Tkr</b>

## Projektets beroenden

Viss utveckling i andra system måste finnas på plats för att projektet ska kunna leverera, främst gäller det GU-konto och POP. Det finns också andra faktorer som påverkar start och genomförande av projektet. Planering av dessa beroenden måste ske innan projektet startar, för att undanröja de största osäkerheterna. Mer detaljerade beskrivningar av dessa beroenden finns i bilaga 25, Förslag projektorganisation

## 6.5 Resursbehov

Det är viktigt att projektet har möjlighet att planera för en effektiv resursanvändning i projektet. Förstudien har tagit fram en grov uppskattning av kostnader för framtida projekt, utifrån de roller och kompetenser som behövs inom respektive fas. Förfinat estimat och underlag för nytt beslut i styrgrupp kommer efter de undersökande faserna i projektet. Se bilaga 25 för en utförlig beskrivning av de roller och kompetenser som behövs under projektet.

## 6.6 Identifierade kostnader för framtida projekt

Förstudien har tagit fram en grov uppskattning av kostnader för framtida projekt. Förfinad kostnadsuppskattning och underlag för nytt budgetbeslut kommer efter kravstabilisering i de undersökande faserna (strategi, koncept) i projektet.

Uppskattningen är baserad på de interna och externa resurser som krävs inom respektive projektfas, utifrån vilka interna resurser som finns tillgängliga i skrivande stund. Hur rollerna bemannas påverkar kostnaden då externa resurser är dyrare. Utvecklingskostnaden har tagits fram med extern hjälp.

*Observera att uppskattningen endast gäller projektkostnader, ej verksamhetens kostnader för innehållsarbete.*

Projekt	Timmar internt	Timmar externt	Kostnad internt 550 kr/h	Kostnad externt 990 kr/h	Total kostnad
Förberedelser	280	150	150 000	150 000	300 000
Strategi	920	600	506 000	594 000	1 100 000
Koncept & design	680	930	374 000	920 700	1 300 000
Utveckling	1050	3860	577 500	3 821 400	4 400 000
Införande	1400	2200	770 000	2 178 000	2 900 000
<b>Summa</b>	<b>4339</b>	<b>7740</b>	<b>2 381 500</b>	<b>7 662 600</b>	<b>10 000 000</b>

## 6.7 Förslag till Projektdirektiv

Förstudien har tagit fram ett förslag på framtida projektdirektiv, se bilaga 26.

## 6.8 Risker för projekt

Förstudien har genomfört en riskanalys för att genomföra projektet och en risklista har upprättats, se bilaga 12. Exempel på projektrisker:

- I skrivande stund saknas givna produktägare/projektledare/förändringsledare med god kännedom om GU och om Medarbetarportalen. Projektet behöver både sakkunniga projektmedlemmar och starka ambassadörer i projekt- och styrgrupp, eftersom införande av ny medarbetarportal innebär en stor intern verksamhetsförändring som berör alla medarbetare.
- Många hårda beroenden till andra system och processer medför osäkerhet och riskerar att försvåra planering och genomförande av projekt.
- Risk för missnöje med att ny medarbetarportal hamnar bakom inloggning.
- Risk att flera projekt (studentportal, medarbetarportal) och dess innehållsarbete sker samtidigt, med för hög belastning på redaktörer som följd.

## 7 Förslag till beslut

Baserat på denna förstudierapport, diarieförd under nummer GU 2020/2825, med tillförande förslag till projektdirektiv, ombudsportföljledningen besluta:

- att påbörja projektet Ny medarbetarportal
- att projektet ska ingå i objektet E-kanaler och kommunikationsstöd
- att beställare ska vara Ann-Christin Andréasson
- att ägare ska vara Lisbeth Kinnunen
- att projektet ska ha en budget på 10 000 000 kr
- att projektet finansieras av projektportföljen
- att projektet ska styras, samordnas och följas upp inom projektportföljen för universitetsgemensamma utvecklingsprojekt.

## 8 Bilagor

Ref.	Dokumentnamn (alla bilagor öppnas i Sharepoint)	Utgåva, datum
1	<a href="#">Beslutslogg förstudiens styrgrupp</a>	2021-08-25
2	<a href="#">Intressentanalys</a>	2021-03-04
3	<a href="#">Begreppsmodell</a>	2021-03-04
4	<a href="#">Omvärldsbevakning</a>	2021-03-04
5	<a href="#">Kommunikationsplan</a>	2021-03-04
6	<a href="#">Sammanfattning enkät till medarbetare</a>	2021-03-04
7	<a href="#">Logisk funktionell arkitektur As-is</a>	2021-03-04
8	<a href="#">Nulägesanalys av innehåll</a>	2021-06-21
9	<a href="#">Funktionella krav</a>	2021-06-02
10	<a href="#">Nyttor med införandeprojekt</a>	2021-06-02
11	<a href="#">Riskanalys 1</a>	2021-04-20
12	<a href="#">Riskanalys 2</a>	2021-06-02
13	<a href="#">Sammanställning tankar från ledningspersoner</a>	2021-06-02
14	<a href="#">Inventering av innehåll med extern målgrupp</a>	2021-04-20
15	<a href="#">Identifierade lösningsalternativ</a>	2021-04-20
16	<a href="#">Identifierade förstudiekostnader</a>	2021-04-20
17	<a href="#">Logisk funktionell arkitektur To-be</a>	2021-06-02
18	<a href="#">Icke-funktionella krav</a>	2021-06-02
19	<a href="#">Informationssamband med andra lösningar</a>	2021-06-02
20	<a href="#">Rekommendation av plattform</a>	2021-06-02
21	<a href="#">Sammanfattning enkät till redaktörer</a>	2021-06-21
22	<a href="#">Förslag omarbetning av innehåll</a>	2021-06-21
23	<a href="#">Förslag förvaltningsorganisation</a>	2021-06-21
24	<a href="#">Förslag redaktörsorganisation</a>	2021-06-21
25	<a href="#">Förslag projektorganisation, tidplan, resursbehov</a>	2021-08-25
26	<a href="#">Förslag projektdirektiv</a>	2021-08-25