

SAP kundehistorie

Mogens Søndergaard er personaledirektør hos Aarhus United Denmark A/S (tidligere Aarhus Oliefabrik A/S). Aarhus United Denmark A/S' SAP Human Resources løsning – mySAP HR – dækker virksomhedens 480 danske medarbejdere, hvoraf ca. 50 pct. er timelønnede og de resterende 50 pct. funktionæransatte.



IMPLEMENTERING AF EN SAP HUMAN RESOURCES LØSNING – PRINCIPPER OG PRAKSIS

EN PERSONALEDIREKTØR CENTRALT PLACERET I VIRKSOMHEDENS HR-SYSTEMIMPLEMENTERING

Hos Aarhus United Denmark A/S har man set den samlede implementering af SAPs ERP-løsningssystem som et organisations- og personaleudviklingsprojekt. Ifølge Mogens Søndergaard er IT nemlig vigtigt, netop når man taler organisations- og personaleudvikling. Implementeringen af nye IT-systemer er en proces, hvor såvel selve IT-systemet som den organisation, der anvender IT-systemet, udvikles. Derfor har Mogens Søndergaard som personaledirektør spillet en helt central rolle i implementeringen af mySAP HR.

”IT-politikken hos Aarhus United Denmark A/S – som bl.a. mySAP HR skal realisere – er, at fokus skal være på effektivisering af driftsmæssige rutiner, hvor det er lønsomt; på opsamling og lagring af relevante data, for at drift og udvikling af virksomheden foregår optimalt; på brugernes adgang til information til brug for beslutningsstøtte; og på IT som grundlag for kommunikation og samarbejde”, indleder Mogens Søndergaard.



IT-AFDELINGEN MÅ IKKE LEVE I DERES EGEN VERDEN

”Det er således væsentligt, at samtlige 480 medarbejdere har IT-adgang. At de alle uddannes inden for IT. Og at nævnte IT skal være brugervenligt”, fortsætter han.

”Det har været brugernes behov og aktive engagement, som har styret implementeringen af SAP. Og det har været brugernes forhold, der har styret udviklingshastigheden. IT kan let komme til at leve i sin egen verden, hvis man ikke hele tiden er opmærksom på, at IT-afdelingen skal skabe optimale betingelser for medarbejdere og ledelse, når det gælder forretningsudvikling og forretningsgange. Fordi implementeringen af HR-løsningen har været brugerstyret, har den taget længere tid. Hvilket vi imidlertid ikke ser som et problem hos Aarhus United Denmark A/S – gevinsten er nemlig i stedet, at brugerne tager løsningen til sig”, påpeger Mogens Søndergaard.

Hos Aarhus United Denmark A/S ofrer man ikke mange kræfter på at udvikle IT-systemer selv – her er det erfaringen, at man mister overblikket. I stedet har man arbejdet på at berede organisationen på at kunne tilpasse sig IT-standarder.

SAMSPILLET MELLEM LEDER, MEDARBEJDER OG PERSONALEFUNKTION

”Vi har implementeret første fase af mySAP HR. HR-løsningen skal ikke kun være et administrativt værktøj, men også et værktøj i samspillet mellem leder, medarbejder og personalefunktion. HR-løsningen er åben, og alle medarbejdere har adgang til deres egne data og skal vedligeholde data, hvor det er muligt – for eksempel adresse- og bankkontooplysninger, fravær og overarbejde”, udtaler Mogens Søndergaard.

”Min grundlæggende filosofi i den sammenhæng er, at IT-selvbetjening fungerer der, hvor det er i medarbejderens egen interesse, såsom ved anmodning om ferie og udbetaling af overarbejde. Tilsvarende har lederne adgang til deres egne medarbejders data”, uddyber han.

”Målet med mySAP HR er papirløse forretningsgange. Det er et ambitiøst mål, men vi er kommet langt på kort tid. Blanketter skal være elektroniske – der skal kun være papir, hvor det er lovpligtigt. I dag understøttes nogle forretningsgange allerede med workflow. Et eksempel er ved udbetaling af overarbejde, hvor bogholderen hverken indtaster informationer eller forkontrollerer”, siger Mogens Søndergaard.

UDISCIPLINEREDE HR-FOLK

Hos Aarhus United Denmark A/S taler man om ”elektronisk medarbejderudvikling”. Såvel udviklingssamtaler som kompetenceafdækning/-styring og uddannelsesplanlægning understøttes af mySAP HR. Med løsningen har man således fået gode muligheder for statistik. For som Mogens Søndergaard siger med et smil: ”HR-folk er udisciplinerede til tider”.

”Her opleves mySAP HR som lidt af en modstander, men løsningen giver en systematik, man bliver glad for”, pointerer Mogens Søndergaard.

HR OG BUNDLINIEN

”Visionen for næste fase er at flytte ressourcer fra administrative til udviklingsorienterede opgaver. Rekruttering skal ske elektronisk via vores hjemmeside. De ansøgere, der alligevel sender deres ansøgning med post, bliver bedt om at lægge ansøgningen ind via hjemmesiden på en elektronisk blanket, som går direkte ned i mySAP HR. Informationer skal således kun indtastes én gang – og dét af ansøgeren – så HR-afdelingen kan bruge tiden på andre opgaver”, lyder udmeldingen fra Mogens Søndergaard, inden han afslutningsvis understreger:

”Fremover vil HR-afdelingen blive bedømt på dens bidrag til bundlinien. Og ikke på at administrere og holde orden i mapper”.