

Framgångsrika kunder.



Det är snart 100 år sedan det lilla brukssamhället Finspång började leverera utrustning för kraftgenerering. Bakom den miljardindustri som idag till övervägande del går på export, konkurrerade AB de Laval Ångturbin och STAL i drygt ett halvt sekel sida vid sida med att utveckla, designa och tillverka avancerade ångturbiner. 1962 gick de båda företagen samman i STAL-Laval Turbin AB. Verksamheten har sedan dess växt kraftigt under olika ägare bl.a. ABB och Alstom. Idag är det **Siemens Industrial Turbomachinery (SIT) AB**, som står som ägare med en årlig omsättning på ca 5 miljarder kronor och ca 2200 anställda.



ETT STRATEGISKT VAL ATT STANDARDISERA PÅ SAP

Siemens förvärv av Alstom Industrial Turbines AB 2003, ställde bolaget inför ett tidskritiskt beslut. Inom loppet av ett år var man tvungen att ersätta det dåvarande lönesystemet med ett nytt. Valet föll efter noggrant övervägande på ett outsourcing-alternativ med SAPs HR-lösning – mySAP ERP HCM - i botten och driftpartnern Zalaris AB, som sedan oktober 2005 administrerar löner och reseräkningar för företagets 2200 anställda.

Men SAP hade ett längre förflutet inom turbinverksamheten än så. Faktum är att företaget redan 1997 under ABB Stal AB valde att implementera affärssystemet SAP R/3 för att hantera ekonomi, administration, inköp, produktion samt försäljning och distribution. På HR-sidan var miljön däremot brokig med standardsystem av annat märke i kombination med bl.a. egenutvecklade lösningar och Lotus Notes.

När Alstom 2003 till valda delar hamnade inom Siemens ägo, ställdes man inför en rad vägval på HR-sidan bl.a. vad gäller val av löne- och reseräkningssystem.

- Målbilden från företagsledningens sida var tydlig. Vi skulle etablera en gemensam systemstruktur och en modern systemplattform, men valde alternativet att outsourca systemen på en extern partner för en mer optimal riskspridning, säger Sune Karlsson, företagets personaldirektör sedan 2003 och en av de drivande krafterna bakom HR-projektet.

Upphandlingen påbörjades i februari 2004 med upprättandet av en kravspecifikation. Drygt tolv månader senare var upphandlingen avslutad och arbetet med driftsättningen kunde påbörjas. Valet föll på SAPs HR-lösning, mySAP ERP HCM, bl.a. med motiveringen att man ville skapa en mer homogen systemstruktur. Främst mot bakgrund av att man redan hade SAPs lösningar inom en rad andra områden. Till outsourcingpartner valde man Zalaris Svenska AB. Zalaris har erfarenheter sedan slutet av 80-talet av löneadministration och outsourcing-tjänster.



"Vårt mål är att använda SAPs HR-lösning som systemstöd för så mycket som möjligt i kommande faser".

*Sune Karlsson,
 Personaldirektör,
 Siemens Industrial
 Turbomachinery AB*

"Sällananvändare" - största utmaningen

- En av mina mest omvälvande beslut som personaldirektör på det här företaget var nog avvecklandet av stämpelklockan 1997, som dessförinnan användes för registrering av arbetad tid, säger Sune Karlsson.

Stämpelklockan ersattes 1 januari 1997 av avvikelserapportering direkt i SAPs HR-lösning.

- Som ett resultat av detta är datormognaden generellt sett hög på företaget. Mina medarbetare är vana vid självservice både vad gäller tidrapportering (avvikelsehantering) samt reseräkningar, tillägger Sune.

Den största utmaningen består enligt Sune främst i att det handlar om ett systemstöd där man som anställd oavsett befattning är "sällananvändare".

- De stora flertalet administrerar sin tidrapportering och sina reseräkningar maximalt en gång i veckan. Då är användarvänligheten i systemet A & O, kommenterar Sune.

Medarbetarportalen - högsta vinsten med systembytet

Och nog blev det en bra lösning alltid. Sedan oktober 2005 registrerar alla anställda sin tid och sina reseräkningar själva i en s.k. medarbetarportal. Ca 25 % av medarbetarna arbetar i produktion och där har man inom varje arbetsgrupp tillgång till datorer för bl.a. inrapportering av tid.

Fördelarna är enligt Sune många, både ur ett företags- och användarperspektiv.

- Avvikelseapporteringen är ett sådant område, där vi nu kan följa alla tidsavvikelser on-line och hantera avstämningen innevarande månad istället för närmast efterföljande, säger Sune.

Den anställde har med portalen fått tillgång till sina personaluppgifter och en bättre historisk överblick med bl.a. åtkomst till lönespecifikationer och t.ex. utestående reseräkningar.

- Vår verksamhet är mycket internationell. Närmare hundra procent av företagets produktion går idag på export över hela världen, vilket också återspeglas i höga resekostnader för ett fåtal personer inom vår säljorganisation. Här blir samspelet mellan och kraven på betalkortsleverantör, resebyrå och reseräkningssystem extremt viktiga för att inte den enskilde individen ska komma i kläm, säger Sune.

Företagets personalavdelning om 22 personer har valt att outsourca hela administrationen för löne- och reseräkningar till Zalaris .

- Vi hanterar idag ca 2200 löneutbetalningar i månaden, men antalet supportärenden sjunker successivt för varje månad, vilket är glädjande, säger Ulla Eriksson.

Framgångsfaktorer

- Övergången till det nya systemet har fungerat förvånansvärt bra. Främst tack vare ett mycket bra och nära samarbete mellan driftorganisationen och Zalaris. Mottagandet både bland chefer och övriga medarbetare har varit övervägande positivt, säger Sune.

Men det har inte kommit av sig själv.

- En kompetent projektorganisation hos kund och leverantör arbetade från start löpande med att kvalitetssäkra varje steg i projektet bl.a. med hjälp av acceptanstester och noggrann dokumentation, säger Ulla Eriksson, VD på Zalaris AB.

En annan central del har varit utbildning av s.k. superusers, som idag i första hand är den grupp specialutbildade som ska hjälpa sina medarbetare med deras systemfrågor.

- Det är lätt att underskatta såväl information som användarutbildning av anställda i samband med liknande systembyten, en lärdom som vi har med oss inför framtiden, kommenterar Sune.

- Utarbetandet av processkartor är även det ett oerhört viktigt område som krävt mycket tid och energi i samarbetet mellan driftorganisationen och personalenheten, säger Sune.

Nästa utmaning

Företaget står nu inför nästa fas av HR-utrollningen som handlar om att effektivisera och harmonisera även andra delar inom personalområdet såsom t.ex. process- och systemstöd inom områdena rekrytering, lönerevision, sjukfrånvar oanmälan samt möjligheterna till effektivare analys och statistik av personaldata över tiden.

Företag:	Siemens Industrial Turbomachinery AB
Omsättning 2005:	5 miljarder SEK
Antal anställda:	2200
Huvudkontor:	Finspång
Produkter:	Gas-, ångturbiner och anläggningar
HR-lösning:	mySAP ERP HCM
Implementations-, drift- och outsourcingpartner:	Zalaris Svenska AB