

SAP kundehistorie



Der er tendenser til at hejse alle røde flag, når det offentlige i disse år står overfor at investere i IT. Men der findes masser af sunde offentlige projekter. KMD har foreløbig overført 400.000 lønmodtagere til et nyt offentligt løn-system baseret på en SAP HR-løsning – og yderligere 600.000 lønmodtagere vil følge efter i løbet af 2003.



OFFENTLIGE IT-PROJEKTER BEHØVER IKKE AT LØBE LØBSK.

Hvis vi for et øjeblik ser bort fra den kendsgerning, at hver af landets kommuner og amter er en selvstændig og selvkørende enhed med et væld af underliggende offentlige virksomheder som skoler, plejehjem, daginstitutioner og offentlige kontorer – og slår hele herligheden sammen under fællesbetegnelsen ”den danske kommune” – så står vi i princippet med Danmarks suverænt største arbejdsplads.

Cirka én million danskere er lønmodtagere i henholdsvis kommune, amt eller en af de større offentlige virksomheder. Og når der skal køres løn i forhold til denne meget betragtelige andel af samtlige danske lønmodtagere, vil det inden udgangen af 2003 foregå i en SAP HR-løsning, der leveres af KMD.

”Vi har i dag 400.000 lønmodtagere, der får løn via vores SAP HR-løsning. Og inden for rammerne af KMD har vi en million lønmodtagere, som vi kører løn for. Planen er, at hele denne gruppe af lønmodtagere skal have kørt løn fra det samme system. Og overførslen til vores SAP HR-løsning skal være fuldbragt inden udgangen af det kommende år”, fortæller den forretningsansvarlige for KMDs løn- og personaleområde, Leif Ilsø. KMDs angrebsvinkel i forhold til at skabe en samlet løsning for selskabets kunder har været ganske utraditionel.

OVERSAT TIL DANSK

”Vi har taget et standard SAP HR-modul og oversat det til dansk fra bund til top. Det er der, så vidt jeg ved, ingen andre, der har forsøgt før os. Fordelene har

imidlertid været indlysende. Vi har skabt en standard-brancheløsning – KMD Opus – der vil kunne bruges af hele den offentlige sektor i Danmark”, uddyber Leif Ilso og fortsætter:

”Normalt vil man skabe en specifik løsning for en given enhed – eksempelvis en virksomhed. Men når man som KMD har henvend 300 kunder i form af kommuner, amter og større offentlige selskaber, er det mere omkostningseffektivt at udarbejde en samlet løsning fremfor at skabe en specifik løsning til den enkelte kommune”.

KMDs beslutning om at udvikle et nyt lønsystem til det offentlige Danmark daterer sig tilbage til 1999. Her konstaterede man, at der var behov for et nyt lønsystem for at leve op til markedets krav. Et nyt lønsystem skulle bl.a. være i stand til at håndtere oplysninger om kompetencer, kvalifikationer, uddannelse og funktion for de offentlige ansatte samt rumme mulighed for mere sofistikerede HR-funktioner. Derudover skulle systemet lægge op til en decentral styring – og til, at man i dag sidder ude i den enkelte institution og fører egen lønpolitik inden for nogle overordnede rammer.

RAFFINEREDE HR-FUNKTIONER

Efter de første beregninger kunne KMD konstatere, at det ville være dyrere at forsøge sig med egenudvikling af en samlet løsning.

”Vi kunne ret hurtigt se, at den bedste vej frem ville være udvikling på basis af et SAP-system. Allerede nu kan vi også konstatere, at den beslutning har ført en række kontante fordele med sig, for udviklingen på et standardssystem har bl.a. sikret os, at vi følger med den igangværende IT-mæssige udvikling. For eksempel får vi foræret nye løsningsversioner af SAP”, fortæller Leif Ilso.

Hvad angår de mere forfinede HR-funktioner, har KMD også fået mulighed for at tilbyde kunderne moduler til personaleudvikling og rekruttering. Det er ifølge Leif Ilso moduler, der primært ligger klar, indtil kunderne i den offentlige forvaltning bliver mere og mere fortrolige med den nye teknologi og derfor begynder at interessere sig for løsningerne.

Hans store håb er, at større dele af offentligheden får øjnene op for, at KMD i realiteten har gennemført et storstilet IT-projekt – efter planen og fuldstændigt uden overskridelser.

KMDs beslutning om at udvikle et nyt løn-system til det offentlige Danmark daterer sig tilbage til 1999. Her konstaterede man, at der var behov for et nyt lønsystem for at leve op til markedets krav. Et nyt lønsystem skulle bl.a. være i stand til at håndtere oplysninger om kompetencer, kvalifikationer, uddannelse og funktion for de offentlige ansatte samt rumme mulighed for mere sofistikerede HR-funktioner.

MULIGHED FOR OFFENTLIGT GENBRUG

”Der er i de seneste år desværre opstået en tendens til, at man hejser alle røde flag, når det offentlige står overfor at investere i IT. Historier om projekter, der er gået galt, er naturligvis mere interessante end historier om projekter, der er forløbet planmæssigt.

”I virkeligheden er implementeringen af en ny lønløsning noget af det mest følsomme, man kan forestille sig i forhold til offentlighedens søgelys. Hvis nogle af kunderne ude i landet får problemer med at overføre de månedlige lønudbetalinger, går der ikke mange timer og minutter før, vi hører om det i nyhederne.

”Men vi har indtil nu haft et vellykket implementeringsforløb. Man må understrege, at der altid kan opstå mindre fejl. Men alt i alt tegner det godt for resten af vores overførsel af i alt en million lønmodtagere til det nye system”, siger Leif Ilso med et smil.