



Hurtig implementering af Epos Løn hos KiMs A/S

Fra administration af systemet til servicering af medarbejderne

Før brugte Personalechef Jan Jensen og Personalekonsulent Susanne Gram hos KiMs A/S tid på at tjekke fejl i lønsystemet og udføre processer manuelt. Nu har de tid til at yde en god service til resten af organisationen og starte nye HR-processer.

Et åbent system – og direkte kommunikation Da KiMs fandt ud af, at deres standardlønsystem ikke var dét, de havde brug for, undersøgte de markedet og valgte Epos fra PBJ. Tidligere havde KiMs et lønsystem, som hørte sammen med bl.a. deres ERP-system. Det blev oprindeligt valgt netop med integrationen og sammenhængen som begrundelse.

”Vi fik en ny it-plattform, og lønsystemet var en del af pakken, men der var stadig behov for en stor manuel indsats”, fortæller Personalechef Jan Jensen. ”Og da



Personalechef Jan Jensen

vi også var den første kunde på lønsystemet, var vi med til at finde og rette mange ting”, tilføjer Susanne Gram.

Jan Jensen og Susanne Gram er enige om vigtigheden i at have direkte kontakt til deres leverandør og dermed være med til at præge udviklingen af systemet. ”Det er helt essentielt”, forklarer Jan Jensen. ”For det er jo et væsentligt driftsværktøj for os”. ”Denne gang har vi valgt lønsystem bl.a. efter virksomheden, som leverer det”, siger Susanne Gram. ”PBJ er meget lydhøre over for vores ønsker og krav til opdateringer”.

Derudover hjælper det ifølge Susanne Gram også på hastigheden og fleksibiliteten, at Epos er så åbent et system. ”Vi kan jo se alt – også hvor der eventuelt er gået noget galt. Så kan vi som regel også selv rette det. Og ellers ringer vi til Kundeservice. Det går hurtigt nu – før kunne vi slet ikke selv rette fejl og måtte tit vente meget længe”.

epos løn

Hurtig implementering

Da KiMs havde valgt Epos, gik det til gengæld hurtigt. "Vi undersøgte markedet om sommeren. Da vi havde besluttet os, lavede vi en kravspecifikation sammen med PBJs konsulent. I september havde vi opstartstest, i oktober satte vi systemet op, og vi kørte den første løn i december", fortæller Jan Jensen.

KiMs har en relativt kompleks lønstruktur med funktionærer, funktionær-lignende og timelønnede. Dertil kommer en række overenskomster og lokale aftaler. Heldigvis er de kommet godt fra start med Epos.

Automatisering af lønfunktionen

KiMs' tidligere lønsystem havde en række begrænsninger. "Vi kunne ikke bruge PBS!", husker Susanne Gram. "Al bogføring var manuel, og vi nåede aldrig at have korrekt ferieberegning". "Og vi var nødt til at tjekke samtlige lønsedler og rette dem manuelt", tilføjer Jan Jensen. "Og så var der så mange ting, man skulle huske at gøre. I Epos sker tingene automatisk".

"Det største udbytte, vi har fået med Epos, ligger i automatikken. Det hele går hurtigt, og efter hver lønkørsel kan man lægge det hele væk og komme videre", fortæller Susanne Gram.

"Hvor godt man kommer i gang med et system, er jo også afhængigt af konsulenten. Vi har været heldige og haft rigtig god kemi og dialog med vores konsulent", tilføjer Jan Jensen.

Skræddersyede rapporter

"Der er jo ingen begrænsninger for, hvad man kan med systemet – det gælder bare om at finde ud af, hvor



tingene ligger", siger Susanne Gram og uddyber: "Begrænsningerne ved at bruge andre systemer er jo, at de ikke er lige så åbne som Epos, hvor vi kan gøre, som vi vil. Og fordi vi selv har indflydelse på opsætningen af lønarterne, kan vi udarbejde rapporter, som passer præcist til vores formål".

"Man finder ud af, hvad man vil i løbet af processen. Sådan noget som ODBC-rapporter skal jo sættes rigtigt op", siger Jan Jensen og fortsætter: "Men så skal de jo kun laves den ene gang". "Det er udtrækkene, der tæller", tilføjer Susanne Gram. "Alle lønsystemer kan jo lave en lønseddel. Nu skal vi have givet funktionslederne direkte adgang til specifikke rapporter. På den måde kan vi bruge systemet til at yde en bedre service til afdelingerne".

Fremadrettede aktiviteter, bedre service og HR-ambitioner

"Vi kan nu bruge meget mere tid på at yde en bedre service". "Før brugte vi tiden på at adressere problemer. Nu har vi tid til fremadrettede aktiviteter og en bedre dialog med resten af organisationen", erfarer Jan Jensen.

"Vi kan f.eks. lave lønopfølgning i forhold til produktionen, så vi ved hvilke konsekvenser, vores handlinger har. Der er det værdifuldt med det fulde dataoverblik, vi får med Epos. Og nu har vi tid til at gå i gang med Epos HR. Vi skal bruge HR aktivt til at styre funktioner og sikre kompetencer ved f.eks. nyansættelser. Vi skal sikre, at de rigtige processer sættes i gang. Vores ambition er at gøre HRfunktionen mere synlig", slutter Jan Jensen.

Om KiMs A/S

KiMs A/S er Danmarks største snackproducent med en markedsandel på ca. 50 % på det danske marked. Derudover eksporterer KiMs til hele Skandinavien, Tyskland, England og USA.

Læs mere på www.kims.dk

