



En integreret løsning hos Nomeco

“Et standardsystem med udvikling for alle pengene”

Det var tid til et nyt lønsystem hos Nomeco. “Vi evaluerede løsningerne på markedet og kom frem til, at Epos Løn passede bedst til os. Vi gik i gang med at implementere. Projektet forløb ganske gnidningsfrit, og efter et par år kom turen til HR-systemet”, indleder IT-Direktør Preben Nielsen.

“Vi havde et Lotus Notes-baseret HR-system, som IT Factory havde lavet som standardmodul til deres ‘kontorpakke’, som også omfattede bl.a. CMS, CRM og projektstyring. Vi havde det hele, men IT Factory gik konkurs to gange, og til sidst troede vi ikke på det mere, opsigde vores aftaler og vedligeholdte og tilpassede selv systemet”, fortæller Preben Nielsen.



“Det, at HR, rekruttering og løn er et sammenhængende system, hvor vi genbruger data, giver en lang række lettelser. Alle data ligger i HR-systemet, så vores andre systemer arver data derfra. Og alle de ting, som var vigtige for os som f.eks. kompetencestyring, er bygget ind i vores samlede løsning”, siger Preben Nielsen.

Men Nomecos strategi var at have et standardsystem, hvilket ikke længere var tilfældet. “Vi endte med en række ‘knopskydninger’ på systemet, og en af de store udfordringer var at lave statistik, f.eks. på rekruttering og uddannelsesaktiviteter”.

Et standardsystem med muligheder

“Vi så på Lotus Notes-baserede systemer, men ingen kunne tilbyde et standardsystem, kun udvikling fra bunden. Og vi lagde vægt på, at leverandøren skulle være etableret og have kunder, de kunne referere til. Så vi måtte kigge bredere”.

“I forbindelse med valget af Epos Løn, havde vi også set Epos HR, som i mellemtiden var blevet udbygget, så det var naturligt at se på det igen. Derudover kiggede vi på et svensk og et tysk system, fordi vi jo er del af en tysk koncern. Det tyske selskab skulle først etablere sig på det danske marked med hensyn til danske love og oversættelse af systemet etc., så de trak sig til sidst. Det svenske firma havde en meget lille dansk afdeling, og

vi følte, at vi ville drukne i et svensk system. Men det, vi blev præsenteret for hos PBJ, matchede vores basale behov”.

”Det var vigtigt for os ikke at gå på kompromis med de faciliteter, vi havde i forvejen. Og det gamle system manglede noget, som skulle med i den nye løsning, men det ville PBJ gerne bruge ressourcer på at udvikle”.

Avancerede krav, en længere proces og et godt resultat ”Jeg tror, vi var ret avancerede på HR-siden i forhold til andre store, danske virksomheder. Måske på grund af vores HR-afdeling, som er ganske avancerede i deres krav til HR-systemer, og fordi vi selv tidligere har kunnet videreudvikle løsningerne internt. Jeg tror, at det typisk er et lidt overset område i mange virksomheder at understøtte HR med it-løsninger. Der er stadig mange manuelle processer mange steder, men der ville vi ikke gå på kompromis”.

Processen blev derfor noget længere, end beregnet. ”Vi har da haft nogle rigtig svære perioder hen ad vejen, men både PBJ og Nomeco har brugt mange ressourcer på at lave den rigtige løsning, og i fællesskab har vi løftet opgaven. Og vi er kommet ud med et system, som tilfredsstiller vores behov – og på en række punkter, kan Epos meget mere end det, vi havde før”.

Intuitivt system med adgang og overblik for alle

”Den webbaserede brugergrænseflade er tiltalende, det er nemmere at navigere rundt i og mere intuitivt. Og vi har kunnet lave systemet på en måde, så alle vores medarbejdere kan bruge det. Vores lagermedarbejdere og chauffører har jo normalt ikke e-mail-adgang, men nu kan de tilgå HR-systemet via infostandere rundt omkring i virksomheden. Så der har været nogle klare fordele”.

”Jeg kan se det, når jeg f.eks. styrer uddannelsesaktiviteter for mine medarbejdere. Det overblik, man får, er helt elegant. Et af de næste skridt er, at vi vil til at køre vores PUsamtaler helt systemmæssigt. Før var det helt papirbaseret”.

Strømlinet rekruttering

”En af de ekstra faciliteter, vi har fået, er rekrutteringsmodul, som yderligere giver en stor lettelse i HR-afdelingen, bl.a. når kandidaterne selv kan indtaste en række stamoplysninger. Vi behandler flere tusinde ansøgninger hvert år, og bare det, at det ikke længere er papirbaseret, er en stor besparelse. Hvis vi ansætter 300 nye medarbejdere hvert år, har vi minimum interviewet 2.500 ansøgere.

Fremover vil processen være, at når en person bliver ansat, så klikker man, og så er de oprettet i medarbejderkartoteket, og her forventer vi også en stor lettelse”.

En samlet løsning med kontante fordele ”Jeg er helt sikker på, at vi har fået nogle helt klare, kontante fordele og overordnet har sparet ressourcer. Og det var formålet – at frigøre HR-funktionen for mange af rutineopgaverne, så de kan koncentrere sig om mere værdiskabende aktiviteter, så det trivielle så vidt muligt bliver automatiseret”.

En base for fremtiden

”Vi har fået en base, som vi kan videreudvikle HR-funktionen ud fra. Og vi har et standardsystem, som vi deler med mange andre virksomheder i Danmark, så der løbende kommer nye funktioner. Og jeg håber da også, at vi har bidraget med noget, som de andre kunder kan bruge”, slutter Preben Nielsen.

Nomeco

Nomeco har ca. 800 ansatte og er Danmarks foretrukne lægemiddelgrossist og det internationale kompetencecenter for lægemiddelindustrien. Nomeco er specialister i sundhedslogistik og sikrer, at danskerne altid har rettidig adgang til lægemidler gennem et værdiskabende partnerskab med apoteker og lægemiddelindustri.

Læs mere på www.nomeco.dk

