



Dialogbaseret HR hos Sparekassen Sjælland

Overblik og samling med fleksibelt HRsystem

Sparekassen Sjælland er vokset hurtigt – godt 1/3 af de 316 medarbejdere er kommet til inden for de seneste år. Da Bettina Theilgaard Krohn overtog jobbet som HRkonsulent, var mange medarbejderdata registreret i individuelle systemer, og visse data fandtes kun i et hænge-mappesystem.

“Personalemapperne indeholdt en masse information såsom MUS-skemaer, ansættelseskontrakter og den slags, men det var svært at danne sig et overblik”, forklarer Bettina Theilgaard Krohn. “Det var svært at holde styr på, hvilket behov vi havde for uddannelse og kurser, og hvad der eksempelvis var aftalt i forbindelse med den enkelte medarbejders MUS”.

“Sådanne løsninger kan være o.k., når der ikke er så mange medarbejdere at holde styr på, og især hvis man kender virksomheden og dens medarbejdere gennem længere tid. Men når man som os er vokset meget i de senere år og samtidig er blevet endnu mere ambitiøse med, hvilke udviklingstiltag vi vil gøre i forhold til medarbejderne, så var der brug for et system, der kunne samle, organisere og behandle medarbejderdata.” siger Bettina Theilgaard Krohn. Sparekassen Sjælland havde tre punkter på ønskelisten.

Fremtidssikret fleksibilitet

“Det har været vigtigt for os, at få et så fleksibelt system som muligt. Verden forandrer sig hurtigt, så ny viden skal implementeres kvalificeret, og de forretningsmæssige tiltag skal hele tiden være understøttet af HRstrategien”.

Samtidig var det vigtigt, at Sparekassen Sjælland selv kunne gennemføre de fleste af ændringerne i systemet.

“Hvis vi for eksempel får brug for at ændre i stamdata-

Sparekassen Sjælland, som har hovedsæde i Holbæk, blev grundlagt i 1825 og er i dag Danmarks 17. største pengeinstitut.



felder, så er det vigtigt, at vi selv kan tilføje det nye felt, eller at vi løbende kan opdatere og tilpasse kompetenceprofilen”, siger Bettina Theilgaard Krohn.

Vigtig ledelsesinformation

“Vi skal kunne lave statistikker over fravær i form af sygdom og orlov, af- og tilgang af medarbejdere, anciennitet m.v. Så systemet skal kunne give os information til rapporter til ledelsen og måske endda til en årbog – eller et HR-regnskab”, siger Bettina Theilgaard Krohn.

Dialog

“Vi havde et ønske om, at systemet skulle være basis for en trepartsdialog mellem ledere, medarbejdere og HR-funktionen”, forklarer Bettina Theilgaard Krohn. “Vi vil gerne sikre, at vores medarbejdere udvikler deres kompetencer løbende, og at HR-funktionen kan understøtte deres uddannelsesbehov fuldt ud”.

“Vi har lavet flere dialogværktøjer, så lederne og medarbejderne kan kommunikere målrettet om for eksempel udvikling inden for salg eller kredit. Og nu kan lederne bruge systemet til at gå i dialog med os og aktivere HR-funktionen.”

Et nemt valg og hurtig implementering

Sparekassen Sjælland undersøgte markedet for potentielle leverandører af HR-systemer. “Vi endte med at udvælge tre systemer, som vi ville kigge nærmere på”, siger Bettina Theilgaard Krohn. “Epos var i mellemlejet prismæssigt, og det var det eneste system, som levede op til vores krav om fleksibilitet. De andre systemer kunne naturligvis også en masse ting, men de var ikke fleksible nok efter vores smag.”

Opsætning af systemet og indtastning af data var hurtigt overstået. “Det tog ikke mere end et par måneder, fra vi købte systemet”, siger Bettina Theilgaard Krohn. “Vi havde allerede arbejdet meget med vores værdier, kompetenceprofiler etc., inden vi gik i gang med systemet, så vi var nået langt”. Til gengæld brugte Sparekassen Sjælland mere tid på implementering af Epos HR i organisationen.

“Vi gjorde kort proces. Det var vigtigt for os, at medarbejderne var ‘hands on’ med systemet fra starten. Derfor tog vi rundt til alle 21 filialer og præsenterede systemet, og vores medarbejdere har taget godt imod det”, siger Bettina Theilgaard Krohn. “Det har fungeret fint med meget få begyndervanskeligheder. Nu skal lederne så til at prøve systemet af i forhold til MUS, kompetenceprofiler og andre dialogværktøjer, som for første gang er elektronisk understøttede.”

Overblik og samling

“Med Epos HR har vi fået et meget bedre overblik over medarbejdernes stamdata, hvad der rører sig i organisationen, hvilke uddannelsesbehov vi har, og hvilke kompetencegaps der eventuelt måtte være. Det administrative arbejde er også blevet meget nemmere, nu hvor vi har alt elektronisk og ikke længere skal finde vores viden i forskellige systemer og mapper. Og vi har fået bedre føling med, hvad der foregår ude i filialerne. Med 21 filialer har vi jo nogle afstande, som gør, at det kan være svært at følge med i hverdagen. Men systemet samler os”, konkluderer Bettina Theilgaard Krohn.

Enkel og standardiseret rekruttering

Sparekassen Sjælland har udover Epos HR fået Epos e-Rekruttering, som har gjort hverdagen lettere. “Nu har jeg et samlet overblik og standardmails til dialogen med kandidaterne. Før havde vi ansøgninger i forskellige formater, men nu har vi besluttet, at vi kun vil have ansøgninger via Epos”, siger Bettina Theilgaard Krohn.

Sparekassen Sjælland

Sparekassen Sjælland har i dag 316 medarbejdere fordelt på 21 filialer på det meste af Sjælland og i Hovedsædet, hvor der udover administrative funktioner også findes de specialistfunktioner, der knytter sig til et moderne pengeinstitut.

Læs mere på www.spks.dk

