

Stringent it-strategi styrer global vækst

I løbet af få år er Rambøll vokset eksplosivt. Globalt er mere end 3000 nye medarbejdere kommet til, og det er en ledelsesmæssig udfordring, når man er en videnstung virksomhed, der er afhængig af, at alle medarbejdere altid er opdateret med korrekte data

Hvordan styrer man en virksomheds hastige globale vækst, når virksomhedens kernepotentiale er viden? Det kan lyde som en forholdsvis enkel opgave, for det er vel blot at give medarbejderne adgang til virksomhedens it-systemer. Men hvis man skal tro Sussie Hrouda-Rasmussen, der er global HR-manager hos Rambøll, er det ingenlunde så nemt, som det lyder, når man inden for en periode på 4-5 år har åbnet 100 nye kontorer i 15 lande og ansat mere end 3000 medarbejdere.

At give adgang til data er i sig selv enkelt. Udfordringen ligger i at sikre, at alle medarbejdere har adgang til data, der altid er opdaterede på tværs af hele organisationen, og i en global koncern med et hav af forskellige it-systemer er det lettere sagt end gjort. Hos Rambøll har man en ambition om at være "One Global Company", og hvis det ønske skal give mening samtidig med, at man vokser så hurtigt, som tilfældet har været, kræver det en stringent it-strategi.

Fælles datagrundlag og integration
Derfor besluttede man i 2012 at implemen-

Rambøll tæt på:

Rambøll er en rådgivende ingeniørvirksomhed, der især opererer inden for byggeri, transport, miljø- og sundhed samt energi-sektoren, herunder vandforsyning, samt olie- og gasforsyning. Desuden rummer koncernen divisionen Management Consulting, der blandt andet i samarbejde med Dansk IT udarbejder den årlige rapport "IT i praksis"

tere Workday, der blandt andet leverer cloud-baserede HR-løsninger. I virkeligheden var det vel lidt af en satsning, for nye systemer kombineret med eksplosiv vækst er ikke altid en optimal løsning, men ifølge Sussie Hrouda-Rasmussen er opgaven blevet løst til alles tilfredshed. Og uden en velfungerende HR- og organisationsløsning havde det været helt umuligt at håndtere væksten.

"Den er blandt andet sket på baggrund af en række opkøb, hvilket reelt har betydet to

Udfordringen ligger i at sikre, at alle medarbejdere har adgang til data, der altid er opdaterede på tværs af hele organisationen, og i en global koncern med et hav af forskellige it-systemer er det lettere sagt end gjort.

store udfordringer. Dels nødvendigheden af at sikre et fælles datagrundlag for alle medarbejdere i alle lande, dels nødvendigheden af nemt at kunne integrere med lokale systemer. Via Microsoft BizTalk har vi således 71 integrationer ind i Workday og 40 integrationer ud af Workday med BizTalk og Active Directory som mellemled", siger Sussie Hrouda-Rasmussen og føjer til, at der dagligt er tale om ca. 170.000 transaktioner.

Big Data giver hurtig reaktionstid

Implementeringen af Workday blev først initieret i Danmark og Finland for senere at blive spredt ud til Norge og Sverige samt senere resten af verdenen, og lige nu er man ved at implementere et globalt rekrutteringsmodul. Det betyder alt andet lige, at man er trådt ind i den verden af Big Data, der er nødvendig, hvis man som Rambøll beskæftiger 13.000

medarbejdere på verdensplan, fordelt på 300 kontorer i 35 forskellige lande.

Til spørgsmålet, om den globale implementering af Workday har givet Rambøll en konkurrencefordel i forhold til de øvrige aktører på det rådgivende ingeniørmarked, siger Sussie Hrouda-Rasmussen, at det nok er lidt svært at måle direkte. Men hun siger samtidig, at der ikke er nogen tvivl om, at systemet i forhold til tidligere gør det muligt at reagere lynhurtigt på ændringer i markedet, lige som det er nemt at tilpasse systemet efter den retning, virksomheden går i.

Også et værktøj til ressourcestyring

"Ikke mindst sidstnævnte forhold er vigtigt, for en virksomheds it-systemer må jo ikke virke begrænsende, men skal understøtte forretningsudvikling, og med Workday kan jeg næsten implementere ændringer hurtigere, end ledelsen kan beslutte dem", siger Sussie Hrouda-Rasmussen.

Rambøll er altså begyndt at anvende HR-data som en del af deres forretning, hvilket nemt kan have en effekt på bundlinjen. Workday er nemlig ikke kun topledelsens værktøj, men et værktøj, der er tilgængeligt for alle medarbejdere og alle ledere på alle niveauer. Derfor er det også et værktøj til ressourcestyring såvel globalt som regionalt og lokalt, og dermed bliver Workday til mere end blot et HR-system. Det er også et organisationssystem.

God compliance i alle processer

Sussie Hrouda-Rasmussen pointerer desuden vigtigheden af hurtigt og enkelt at kunne integrere opkøbte virksomheder i koncernen. I den forbindelse nævner hun et konkret eksempel, hvor opkøbet af en virksomhed betød, at data for 1600 nye Rambøll medarbejdere over en relativ kort tidshorisont skulle indarbejdes i systemet - en proces, der ofte



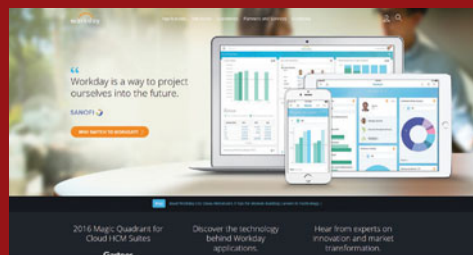
kan være besværlig, specielt i de lande, hvor sprog, regler eller infrastruktur kan udgøre en ekstra barriere.

Men takket være den fælles globale strategi baseret på Workday er alle nye medarbejdere så at sige oppe at køre fra dag ét. Nogle vil måske mene, det er en lidt rigid strategi, men det er det ikke i Sussie Hrouda-Rasmussens

optik, idet der i vid udstrækning er tale om differentieret adgang baseret på medarbejdertyper. Desuden understreger hun endnu en fordel, nemlig at det globale koncept giver god compliance både i forhold til overholdelse af gældende persondatalovgivning og dokumentation af alle væsentlige godkendelsesprocesser internt i koncernen. ■

Workday-appen

Workday leverer cloudapplikationer inden for finans og HR til virksomheder. Workday-appen ligger på medarbejdernes mobile enheder, og cloudløsningen giver virksomheden fuld indsigt i alle relevante data, hvor det via selvvlærende algoritmer blandt andet er muligt at forudsige, hvilke medarbejdere der er i risiko for at sige op eller hvilke medarbejdere, der bør fremmes. Ligeledes er det eksempelvis muligt hurtigt at få et overblik over lande eller områder, hvor der er stor udskiftning af medarbejdere.



Workday-appen kan hjælpe virksomheder med apps i skyen og giver overblik og indsigt i alle relevante data for alle medarbejdere.



FOTO: HENRIK MALMGREN

Rambøll lever af medarbejdernes viden og ressourcer. Derfor er det en altafgørende faktor, at de til hver en tid har fuld indsigt i hele organisationen på tværs af landegrænser, hvis ikke prisen for den hastige vækst skal være tab af vigtige ressourcer og kompetencer, siger global HR-manager Sussie Hrouda-Rasmussen. Rambøll benytter desuden Workday til medarbejderudvikling.