



Hvis virksomheder ønsker at beholde deres agilitet, så er det nødvendigt, at de flytter deres HR op i skyen.
Foto: Leowolfert | Dreamstime.com



Medarbejderne skal håndteres i skyen

Stadig flere ting flytter op i skyen, og at flytte håndtering af medarbejderne op i skyen vil gøre virksomhederne mere smidige

Af Lars Bennetzen

Traditionelt set har personaleafdelingen været baseret i papirer og systemer grundigt forankret inden for virksomhedernes vægge og firewalls. Men tingene ændrer sig, og ifølge Mattias Bolander, Regional Director, Nordics and Baltics at Workday, er det ikke alene en god ide, men en nødvendighed, hvis virksomhederne skal sikre sig gode medarbejdere og en agil arbejdsplads.

- Virksomhederne skal være mere agile og bedre til at bruge deres medarbejdere optimalt. Det kan være næsten umuligt at holde styr på medarbejdernes kvalifikationer og ønsker i en stor organisation, og medarbejderne er og bliver det vigtigste aktiv, en virksomhed har, forklarer Mattias Bolander.

Han fortæller, at virksomheder i dag bruger mange ressourcer på HR, men at det ofte er ressourcer, der ikke bruges optimalt.

- Det er svært at sikre, at medarbejderdata altid er opdaterede og ikke mindst, at der følges op på de data, som HR-afdelingen har så mange af. Det betyder, at data ofte ender som 'døde' informationer i HR-afdelingen, og derved går virksomhederne glip af den mulighed, der er i at kunne udnytte medarbejdernes potentialer bedst muligt, siger Mattias Bolander.

Medarbejderne inddrages i processen

En af de ting, som et cloud-baseret system som Workday giver mulighed for, er at lade medarbejderne være en naturlig del af processen.

Allerede inden de officielt starter på jobbet kan de få et link til et sted på nettet, hvor de kan indtaste deres personlige informationer. Når de så møder på arbejdet på deres første dag, er alle nødvendige

papirer udfyldt, adgangskort ligger klar og bankinformationer er tastet ind.

- Løbende kan medarbejderne eventuelt ændre i deres data, så hvis de flytter, skifter bank, navn eller måske får nye kvalifikationer eller jobønsker, så kan de selv opdatere deres stamoplysninger, forklarer Mattias Bolander, og pointerer, at fordi det er et cloud-baseret system, så er det ikke nødvendigt, at de gør det fra kontoret – de vil også kunne gøre det hjemmefra.

Aldrig forældede systemer

Det cloud-baserede HR-system frigiver på den måde HR-afdelingen fra de trivielle opdateringsopgaver, og gør det muligt for dem at fokusere på opgaver som at bruge medarbejderne optimalt.

- En medarbejder ændrer sig ofte rent kvalifikationsmæssigt over årene, og en god HR-afdeling lægger mærke til det og flytter eventuelt medarbejderen over til en ny stilling, når han har opkvalificeret sig. I Workday er der et kontrolpanel, der hele tiden informerer HR-funktionen om ændringer og om, hvorvidt medarbejderne benyttes optimalt, hvilket er til alles fordel, siger Mattias Bolander, og fortsætter:

- Samtidig analyserer Workday både internt og eksternt, om der er jobfunktioner, der er specielt i farezonen for at skifte job, og derved kan HR gribe ind og måske sikre, at de gode medarbejdere ikke skifter job.

Herudover så får virksomheden den store fordel, at den ikke længere render rundt med et stort HR-system, der skal opdateres, og som over tid bliver forældet. Et cloud-system opdateres løbende, og helt uden den enkelte virksomhed behøver gøre noget som helst.

Samtidig så skal virksomheder heller ikke spekulere på integration til andre systemer, som f.eks. Salesforce.

- For et system som Workday er det essentielt, at vi kan arbejde sammen med andre systemer, så som Salesforce. Virksomheder i dag benytter sig af en lang række forskellige systemer, og vi er nødt til at sikre, at vi kan snakke med de fleste, ellers sætter vi vores kunder i en katepine, siger Mattias Bolander.

Nye starter i skyen

Etablerede virksomheder har i dag ofte gamle legacy-systemer, og for dem er det ofte en stor barriere at skulle skifte over til et cloud-baseret system, og selvom der er virksomheder, der skifter over fra et legacy-system til et cloud-baseret system, så er det ikke de første.

- Firmaer, der kommer ud af cloud-produkter, så som Tesla, Uber, AirBnB og lignende, er de første til at gøre brug af

systemer som vores. De har baseret deres virksomheder på cloud-teknologi, og for dem er det kun naturligt at alt placeres i skyen, siger Mattias Bolander.

Det mener han skyldes to ting. Dels at de ikke ønsker at have store systemer stående, som de skal bruge ressourcer på at vedligeholde, og dels at det er langt lettere at komme ud af et cloud-baseret system, hvis det viser sig ikke at opfylde forventningerne.

- Det er vigtigt ikke at binde kunderne på hænder og fødder. Vores kunder skal let kunne skifte system, for på den måde er de ikke nervøse for at binde an med os i første omgang. Det er så op til os at sikre, at vi er så gode, at de ikke ønsker at skifte igen, forklarer Mattias Bolander.

Sikkerheden essentiel

Men når det kommer til HR-systemer, så er der endnu en ting, der skal være styr på, inden en virksomhed skifter over til et cloud-system – sikkerheden.

- HR-data er i sagens natur personfølsomme data, og med den nye persondataforordning fra EU er det en bekostelig affære at sjeske med de data. Virksomheder er, og bør være, påpasselige med, hvor de placerer data, for det kan hurtigt komme til at koste dem rigtig mange penge, hvis data lækkes, påpeger Mattias Bolander.

Derfor er det essentielt, at sikkerheden er i top. Cloud-baserede HR-systemer skal have de nødvendige sikkerhedscertifikater og køre med høj grad af kryptering, og den fysiske sikkerhed skal være på plads.

- Vi er blandt andet certificerede på SecurityShield, og alle vores data er krypterede. Samtidig har vi sikret vores datacentre med bure, der er låst med biometriske låsemekanismer så som fingeraftryk, fortæller Mattias Bolander og fortsætter:

- Vi ville være døde som virksomhed, hvis vi ikke havde styr på sikkerheden, derfor er det en topprioritet for os.

Mattias Bolander slutter af med at fortælle, at når virksomheder begynder at kigge på HR-systemer i skyen, så skal de sikre sig, at Safe Harbour-regulativene overholdes, og at de er sikre på, hvor i verden deres data bliver placeret.

- Hos Workday ligger vores europæiske datacenter i Dublin, mens vores backup ligger i Amsterdam, så vi er sikre på, at data aldrig forlader den europæiske Safe-Harbour-zone, siger Mattias Bolander.



- Det er essentielt, at datasikkerheden er i top. HR handler om meget personfølsomme data, og de skal behandles derefter, siger Mattias Bolander