



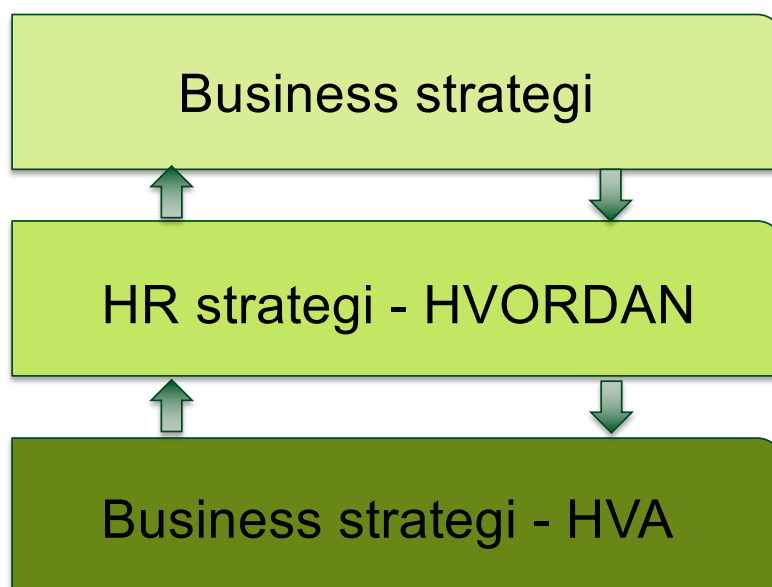
SBN Konferansen 24. oktober

Kari Wang Olsen

Konserndirektør HR, Felleskjøpet AGRI







* Business strategien definerer retning og målsettinger

* Vår HR strategi definerer vårt lederskap, våre talenter og medarbeidere, kultur og selskapets krav koblet til vår business strategi

* HR strategiske initiativer må understøtte at våre ambisjoner blir realisert.



HR leveranse model



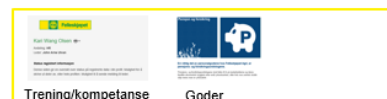
Selvbetjente løsninger



Transaksjonsbaserte henvendelser



HRBP supportere
divisjon/enhet



Implementer
«programmer» og
retningslinjer



Fra brannsløkking til:

1. Mer stabil lønnsplattform gjennom oppgradering
2. Systemstøtte for hele ansattsyklusen.
Tidsbesparende i alle ledd og minimere graden av manuelt arbeid
3. Tettere samarbeid med leverandør med en gjensidig strategisk avtale
4. Et system som gir oss riktigere masterdata for vår organisasjon (særlig når det kommer til rapporteringsstrukturer)
5. Forenklet arkitektur og integrasjon gjør oss mindre avhengige av eksterne og gir oss større fleksibilitet

Forhold å ta stilling til...

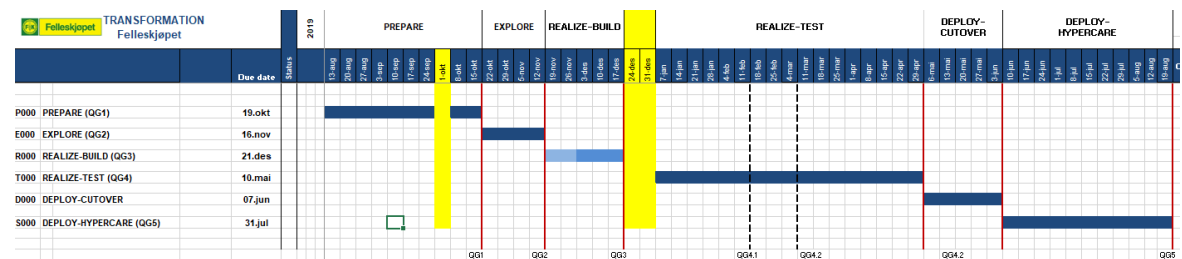


Personal	=> HR
Lønn	=> Analyse
Fra kostnadsstruktur	=> Organisasjonsstruktur
Skreddersøm	=> Hyllevare
FKA «way»	=> Zalaris «way»

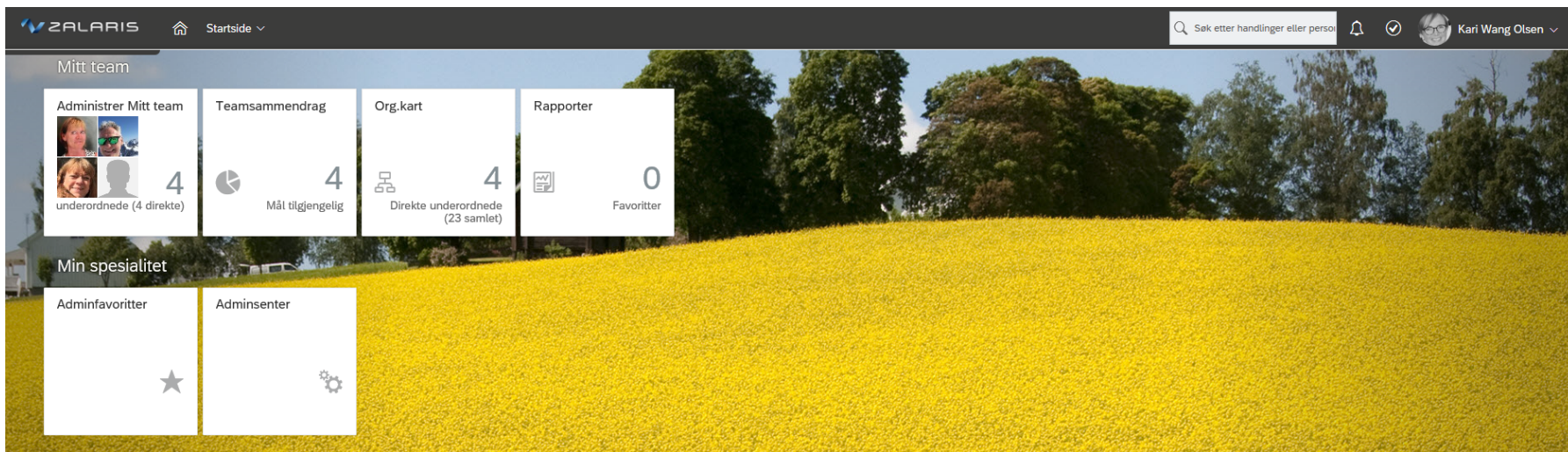
Prosjektplan



- Oppstart i aug/sept. 2018
- Planlagt go-live 01.03.19
- Mottaksprosjekt hos FKA med prosjektleder og kjerneteam på +-6 stk
- Felles styringsgruppe med representanter fra FKA og Zalaris
- Planen var tight.
- Prosjektet er enda ikke formelt lukket, men det vil skje i de nærmeste ukene



FKA Employee Central

ZALARIS Startside

Søk etter handlinger eller personer

Kari Wang Olsen

Mitt team

Administrer Mitt team	Teamsammendrag	Org.kart	Rapporter
4 underordnede (4 direkte)	4 Mål tilgjengelig	4 Direkte underordnede (23 samlet)	0 Favoritter

Min spesialitet

Adminfavoritter	Adminsenter
★	⚙️

Erfaringene så langt



- Dårlig datakvalitet - unngå å ta det med i nytt system.
- Kjøpte «hyllevare» - men måtte gjøre tilpassinger.
- Ressurstilgjengelighet – krevende på toppen av full drift.
- Godt samarbeid med leverandør er avgjørende – må fungere mer som et partnerskap.
- Utfordringer på IT – dukker opp jevnlig.
- HR systemene har vært brukt til kostnadsstyring - ikke som et masterdatasystem på medarbeidere og organisasjonsstruktur.
- Endringsreisen ikke forankret godt nok – vi må bruke enda mer tid på våre ledere og internt i HR.

Veien videre:



Systemmessig:

- Stabil lønn og en trygghet i bruk av systemet for HR-medarbeiderne
- Fortsette kvalitetsheving på masterdata
- Berike dagens masterdata for å gi nødvendig funksjonalitet til omkringliggende systemer og bedre rapporteringsmulighetene
- Rulle på vårt svenske datterselskap GG på EC-løsningen
- Starte utrulling av de øvrige SuccessFactors-modulene i FKA i Norge. Øvrige selskap i konsernet skal kunne gjøre avrop på de samme løsningene
- HR systemet vil få en viktig rolle fremover som leverandør av masterdata inn i vårt nye ERP-system (Dynamics)

Organisasjon:

- Gjøre klart til å rulle ut løsningen til lederne ute i organisasjonen vår, få større eierskap til egne ansatte og personaloppgaver
- Sette nye rutiner og arbeidsprosesser internt i HR-lønnsavdelingen



SKREDDERSYDD
LEDELSE
GUL TRÅD
VERDIER SOM
SITTER I SØMMENE