

## HCM Nyhedsbrev

Kære alle

Så har vi været i luften med det nye HR system (HCM) i en måned. Stor tak til alle for at hjælpe med at få rettet op på data og få gang i de nye rutiner. Vi er ikke i mål med opgaverne, men vi er rigtig godt på vej takket være jeres hjælp.

De sidste 4 uger er der afholdt ugentlige møder i fakultets- / FA netværkene med alle brugerne. Her er der taget mange spørgsmål op. Derudover har der været god gang i supporten. Noget har vi kunnet svare på undervejs, og noget arbejder vi videre med hen over sommeren.

Vi har holdt møde med fakultetskoordinatorerne og har aftalt, at de efter sommerferien inviterer til møder hver 14. dag. HR-service deltager på disse møder. Det er af stor værdi for alle parter at være i tæt kontakt om brugen af systemet. Der er meget nyt at lære, og der er meget der skal udvikles og tunes for at få processerne til at lande.

Inden vi går på ferie, vil vi gerne give jer en opsamling på nogle af alle de spørgsmål, der er rejst. Både hvad der er løst og hvad vi arbejder videre med. Det kan I læse om i vedhæftede dokument.

Men først og fremmest vil vi gerne ønske alle en rigtig god sommer ☀️

Vi ser frem til at arbejde videre med ibrugtagning og fortsat udvikling af HCM efter ferien.

Mange sommerhilsner fra Lisbeth, Mette og hele HR teamet

---

### Datakvalitet

Det er en stor opgave at få den rigtige datakvalitet, og fra starten blev der lavet nogle automatiske kørsler til at rette nogle af de vigtigste fejl og mangler. Derudover har alle afdelinger i løbet af juni gennemgået ark med alle ansatte og sendt dem retur. Samlet er der ca. 700 ansatte der skal lukkes, ca. 1.800 der placeres i en anden afdeling, og mange der skal have rettet titel og lokation.

HR service er nu i gang med at kigge behandle de data, de har modtaget retur, og målet er p.t. at alle rettelser er læst ind i HCM i midten af juli, så vi starter op efter ferien med data som er mere korrekte.

### Brugeroprettelse – Preboarding og CRM

Der er nye veje til oprettelse i de omkringliggende systemer. Nu skal alle nye ansatte og løst tilknyttede, der skal i HCM, igennem et nyudviklet Preboarding modul, hvor de får et brugernavn og email, og hvor de kan uploade billeder der skal bruge i div. systemer. Herefter går informationen videre til CRM, og der sendes besked til institutter / afdeling om at de kan gå videre med oprettelse af ID kort, adgang til systemer etc.

- Det betyder, at de lokale HR medarbejdere er mere afhængige af HR service i forhold til hurtig oprettelse i systemerne. Det er nyt for begge parter, og derfor vil vi gerne vente med at evaluere løsningen til vi er nået igennem bunkerne fra frys perioden og har erfaring med de nye rutiner.
- Vi har opdateret [HCM siden](#) med skærbilleder fra Preboarding portalen, samt en præsentation af de flows til brugeroprettelse der er. Det skulle gerne give jer et bedre overblik over processerne.

- Hvis der er tvivl om nye ansatte der starter 15 juli eller 1 august når gennem preboarding inden start, så tag fat i jeres sagsbehandler i Personalekontoret og spørg. Hvis I må nødoprette i CRM inden, så husk at angive CPR nummer og send besked til jeres HR-sagsbehandler så medarbejderen ikke oprettes dobbelt.

### Rekruttering

Der er slået flere stillinger op, og der er også flere stillingsopslag der er udløbet. Alt i alt hører vi, at det er gået OK.

- Der har været mange spørgsmål vedrørende oprettelse af ansættelsesudvalg og kommunikationen med disse. Arbejdsgangsbeskrivelserne er nu opdateret, så fordelingen er mere klar.
- Vi har forenklet processen så alle ansatte på forhånd har rollen som potentielle ansættelsesudvalgsmedlemmer. Det betyder at I selv kan oprette udvalgene.
- Der er også på TAP stillinger ønske om en samlet pdf rapport med ansøgere. Det er endnu ikke muligt, og vi har derfor rejst sagen over for Oracle som har lovet at kigge på sagen.

### Løst tilknyttede

Løst tilknyttede som adjungerede, emeritus, gæsteforskere etc. har ikke været med i det gamle HR system, og skal oprettes forfra i HCM, hvis I ønsker at de skal med på medarbejder listerne på SDU net samt i telefonbogen. Det er også en del af de nye 'motorveje', der etableres, eftersom PDS nedlægges.

- Vi har testet arbejdsgangsbeskrivelsen og fået tilpasset rollen som Lokal rekrutteringsmedarbejder, så alle, der har den rolle, nu kan oprette løst tilknyttede.
- Arbejdsgangsbeskrivelsen af lagt på [HCM-siden på SDU net](#).

### Ferie / fravær

Efter en periode hvor vi måtte stoppe op med ferie- / fraværsregisteringen, har der været gang i registreringen de sidste uger. Der løses løbende problemer og svares på spørgsmål fra supporten, men det lyder til at lykkes for de fleste at komme igennem bunkerne til den ønskede deadline i næste uge.

- Der er ønske om bedre rapporter og oversigter, og det er HR service opmærksom på. Det prioriteres ind efter sommerferien.
- Nogle afdelinger har haft svært ved at få notifikationer og godkendelser til at havne hos de rigtige. Der er mange forskellige scenarier og ønsker og dermed ikke en enkelt opskrift. Hvis det volder store problemer, kan I henvende jer til supporten (HCM-rolle) så I kan få dem løst.

### Roller

- Der er en ny lokal HR rolle på vej som giver adgang til at redigere oplysninger på ansættelsesforholdet (titel, mail, telefon). Vi vender tilbage efter sommerferien med mere info, så vi kan få den tildelt til dem, der skal have adgang til at ændre disse oplysninger.

### Navne, titler, afdeling, adresser

Der har været (og er fortsat) mange problemer med at få de ønskede navne, titler, afdelinger frem på lister, telefonbøger og email signaturer. Vi har styr på problemerne og nogenlunde styr på data, og arbejder i maskinrummet med at få det til at lande over sommeren.

- Det er muligt for alle ansatte selv at ændre deres navn, så det står på den ønskede måde.

- Titler fra PDS og telefonbogen er læst tilbage til HCM, og har været med i datatjekket. HCM er fortsat ikke kilden til email signaturen, men det ændres i løbet af sommeren.
- I løbet af sommeren vil den organisatoriske placering komme ind i telefonbog og email signatur, så alle står med den afdeling de er i samt niveauerne over.
- Lokalenr. har også været med i datatjekket og læses ind og der arbejdes på den rigtige kobling til lokationerne.

### Kommunikation

Projektet er ikke gået ud med en bred implementering til alle medarbejdere. Dels synes vi ikke at datakvaliteten har været tilstrækkelig, og dels har vi gerne ville give alle HR medarbejdere, både lokalt og centralt, mulighed for at få erfaring med systemet, inden de skal supportere det bredt.