

FLEKSIBLE ARBEJDSPLADSER KRÆVER STYRING

Elektroniske styringssystemer i HR-afdelingerne handler ikke om kontrol af medarbejdere, men om at skabe overblik og effektivitet.

Fleksibilitet er blevet et nøgleord for mange medarbejdere, der ikke længere ønsker at være bundet til kontoret fra 9-17 hver dag, og det kræver nogle elektroniske værktøjer til at registrere arbejdstimerne, sygefraværet, ferieregnskab osv. Flere og flere ledere er ved at få øjnene op for, hvordan tids- og fraværssystemer kan lette mange arbejdsprocesser i hverdagen, fordi tingene kun skal tages ind i systemet en gang.

I dag er nogle af it-systemerne så avancerede, at de ikke bare kan måle medarbejderens timeantal og sygefravær, men de kan arbejde sammen med andre HR-systemer, lønssystemer, Outlook og smartphones. Når medarbejderen f.eks. sender en elektronisk anmodning med sine ferieønsker, kan ledelsen hurtigt se online, om det ser fornuftigt ud i forhold til bemanningen på arbejdspladsen. Og når ferien er godkendt, fremgår den af medarbejderens Outlook-kalender med det samme, og feriesaldi korrigeres automatisk. Det er også let for ledelsen at se, hvem der har haft mange overarbejdstimer, så man måske skal spørge en anden medarbejder om at træde til, næste gang arbejdsplukken bliver stor.

– Vi kan se, at der i dag er behov for, at medarbejderne kan indgive



Helen Hagensten Jørgensen, Real Data A/S

data via deres smartphones, og derfor er vores systemer blevet udviklet, så de er kompatible med smartphones, og registreringer derfor også kan foregå via en app, forklarer Helen Hagensten Jørgensen fra Real Data A/S, der tilbyder integrerede tids- og fraværssystemer, som leveres til det europæiske arbejdsmarked.

Systemet er ikke skabt til at overvåge medarbejderne, men faktisk som en hjælp, fordi alle data ligger samlet et sted. For blot få år tilbage var det

besværligt at registrere overarbejdstimer, hvor papirerne typisk skulle gennem flere hænder og godkendelser, og lønsedlerne skulle altid tjekkes grundigt af. Og hos virksomhederne, der udvikler it-værktøjerne, er der fokus på spillet mellem systemerne. Ud over Real Data A/S arbejder for eksempel Plan Day A/S og Mark Information A/S med tidsregistrering, vagtplanlægning og systemer, der kan integreres med andre HR- og lønssystemer.

”Vi ønsker, at vores systemer er med til at skabe åbenhed, overblik og effektivitet.”

De elektroniske systemer giver også medarbejderne mulighed for selv at følge med i afspadsering, feriedage, overarbejdstimer og så videre. Samtidig sikrer systemerne korrekte lønsedler, hvilket gavner medarbejderen, men også ledelsen, da store dele af tilbagebetalinger og erstatninger grundet fejl i medarbejderes ferie og løn, som der jævnligt kan læses om i medierne, kan undgås.

– Vi ønsker frem for alt, at vores systemer er med til at skabe åbenhed, overblik og effektivitet. De skal være en hjælp i hverdagen, der gør det enkelt for både ledelse og medarbejdere, slutter Helen Hagensten Jørgensen.

Tekst: Pia Bundgaard Hansen

FAKTA

For andet år i træk steg antallet af personer i arbejdsstyrken. I 2015 var 2.861.000 personer i alderen 15-64 år enten beskæftigede eller AKU-ledige, hvilket er 28.000 flere end i 2014. Kilde: Danmarks Statistik.

HAR I STYR PÅ JERES PERSON-DATA?



Niels-Peter Kjølbye, advokat hos NJORD Law Firm

Fra maj 2018 skærpes kravene til virksomhedernes overblik over deres persondata for at kunne imødekomme borgernes og forbrugernes krav om indsigt. Det dikterer EU's nye persondataforordning. Niels-Peter Kjølbye, advokat hos NJORD Law Firm, giver her tre råd til virksomhedens dataflowanalyse.

Hvad skal en dataflowanalyse indeholde?

– En dataflowanalyse skal indeholde en fuldstændig kortlægning af de data, man har – hvad er det for data, hvorfor har man dem, hvad anvendes de til, hvor opbevares de, og hvem har adgang til dem?

Hvilken type af data indgår i analysen?

– Alt data, der kan identificere en person, og som opbevares og behandles i virksomheden, er omfattet af analysen. Det vil typisk være medarbejderdata, kundedata eller data om samarbejdspartnere.

Hvordan kan virksomheder få gavn af dataflowanalysen?

– De får et godt udgangspunkt for at overholde den nugældende lovgivning, og får samtidigt et afsæt til at imødekomme persondataforordningens krav. Derudover har virksomhederne mulighed for at forretningsudvikle og effektivisere på baggrund af resultaterne.

Tekst: Frank Ulstrup

Det fleksible og brugervenlige HR-system

Overblik over jeres medarbejderstab

HRMEasy giver dig et fantastisk overblik over samtlige medarbejdere fordelt på afdelinger, stillinger, aldersfordeling, anciennitet, kvalifikationer, status m.v.

Hjælp til at håndtere daglige HR-opgaver

HRMEasy håndterer ferie/fravær, dokumenter, udleverede effekter, MUS, rekruttering o.m.a. Der kan spares mange timers arbejde hver dag.

Sikkerhed for beskyttelse af personfølsomme data

HRMEasy er forberedt for EU's Persondataforordning, der træder i kraft i 2018.

[Se mere på hrmeasy.dk](http://hrmeasy.dk)



SUPERSystems.dk

FOKUS PÅ MÅL OG MENNESKER