

## Aalborg Portland outsourcete løn og fik opfyldt ambitionerne

Cement- og betonvirksomheden Aalborg Portland traf i 2008 det strategiske valg at outsource lønfunktionen. Det var ingen kernefunktion. Med indgangen til 2010 kom lønsedlerne så fra KMD, og på trods af små justeringer fungerer det tilsyneladende, som det altid har gjort. Bag den enkelte lønseddel ligger dog et par ikke uvæsentlige ændringer.

“Der er flere årsager til, at vi lagde lønadministrationen ud af huset,” forklarer Claus Svendsen, der er HR Services Manager hos Aalborg Portland. “Vi havde ønske om at fokusere på vores kernefunktioner, at få en variabel og skalerbar service, at ensrette systemerne og reducere vores afhængighed af den knappe ressource, som dygtige lønmedarbejdere nu engang er.”

Da beslutningen var taget, gik processen med at finde den rette leverandør i gang. Igen var der flere kriterier, der påvirkede valget. Ønsket om en portalløsning reducerede dog feltet betydeligt.

## MERE SELVBETJENING

“Vi ønskede mere self-service, så medarbejderne selv kunne justere deres stamdata, fx adressen i tilfælde af flytning, og give lederne direkte adgang til oplysninger, fx om afdelingens lønoprørelser. De ting, man ellers lige spørger lønkontoret om, skulle ind i portalen,” siger Claus Svendsen.

Endvidere var der ønske om, at leverandøren skulle have en bred geografisk tilstedeværelse, så de medarbejdere, der var fordelt på flere geografiske lokaliteter og skulle følge opgaven, ville have rimelige muligheder for at gøre det uden at rive teltpælene op. Da valget i sidste ende faldt på KMD, var der et par yderligere faktorer, der pegede i den retning.

“Vi fik indtryk af en professionel organisation med baglandet i orden, og da vi i sidste ende traf valget, var det ikke prisen, der var det afgørende. Derimod var det leverancesikkerhed, organisationen og medarbejderne, der gjorde udslaget,” forklarer Claus Svendsen.

KMD overtog lønadministrationen fra Aalborg Portland/Unicon pr. 1. februar 2009, og en lang indkørfase på knap et år begyndte.

“Umiddelbart virker det som lang tid, men set i bakspejlet er det helt fornuftigt. Vi havde ikke prioriteret at beskrive processerne, og det tog et halvt år at kortlægge lønfunktionens arbejde. Det udgangspunkt reducerer vores afhængighed af specifikke medarbejdere, og det var jo den sikring af opgaven, vi dels efterspurgte,” siger Claus Svendsen.

## PARALLEL OPBYGNING

Herefter fulgte en opbygningsperiode, hvor Aalborg Portlands oprindelige system kørte videre, mens der parallelt blev opbygget et nyt system, og snitflader, integration og dataflow blev defineret og vedtaget. Dernæst fulgte lønmedarbejdernes overgang til KMD og endelig en testfase.

Fra 1. januar 2010 blev tingene lidt anderledes for medarbejderne hos Aalborg Portland. Lønkontoret havde fået nyt telefonnummer, lønsedlen så lidt anderledes ud, og den blev leveret i e-Boks.

“Løn og lønsedler kommer som aftalt, men al begyndelse er svær, så i forbindelse med de første lønudbetalinger bruger vi ekstra krudt på at informere medarbejderne om ændringerne. Derefter forventer vi, at det kører,” siger Claus Svendsen.

Den danske del af Aalborg Portland/Unicon, som KMD administrerer løn for, udgør 800 medarbejdere. Aftalen med KMD løber i minimum tre år til 31. januar 2012, og fire af Aalborg Portlands fem lønmedarbejdere har fulgt opgaven til KMD.