

GUIDE

Hemmeligheden bag en vellykket HR-systemimplementering



 Sympa

Lad os komme i gang!

At implementere et nyt HR-system kan virke som et stort projekt – især hvis det er første gang. Digitale transformationsprojekter kommer med deres egne udfordringer, men griber du dem rigtigt an, kan de skabe markant værdi.

Hos Sympa har vi støttet over 1.000 HR-implementeringer – i alle typer organisationer og brancher, fra lokale teams til multinationale virksomheder. Vi ved, hvad der virker. Og endnu vigtigere: Vi ved, hvad der ikke gør.

Denne guide giver dig alt, du skal bruge for at lykkes – fra planlægning og samarbejde til test og teamstruktur. Den samler ekspertviden fra vores egne projektledere, systemkonsulenter og integrationsspecialister, og kombinerer konkrete råd med gennemprøvede best practices.

Uanset om du skal udskifte et forældet system, samle løsninger på tværs af lande eller skalere HR-arbejdet med større selvtillid, hjælper guiden dig med at tage styringen – og sikre en glidende og strategisk implementering.

Fastlæg en tydelig tidsplan

Inden du går i gang, bør dit første spørgsmål til konsulenterne eller implementeringsteamet være: “Hvornår er vi i gang?” Uden en tydelig slutdato risikerer du et projekt med uklare forventninger og voksende omkostninger.

Et moderne HR-system skal styrke dit team – ikke gøre jer afhængige af ekstern hjælp. De bedste leverandører øn-

sker ikke at blive hængende. Deres mål er at få jer hurtigt i drift, sikre at alt fungerer, og overdrage ejerskabet til jer – med support til rådighed, men ikke som nødvendighed.

Hos Sympa er vores mål at sikre jeres succes på lang sigt. Vi tror på hurtig time-to-value, intuitiv systemforståelse og at give jeres team de rette værktøjer til at arbejde selvstændigt – med adgang til support, når det er nødvendigt.

Derfor planlægger vi hvert projekt med en klart defineret ramme, en fast tidsplan og en struktureret overgang til fuldt internt ejerskab.

Du er nøglen til din succes

En HR-implementering bør aldrig være noget, der bare sker for dig. For at lykkes kræver det, at begge parter bidrager aktivt med viden og kompetencer. Du som kunde ved, hvor I står, hvad der skal ændres, og hvilke mål I vil nå. Din HR-leverandør skal ikke blot mestre teknologien – de skal stille eksperter til rådighed, som forstår din forretning og dens behov.

Hos Sympa kombinerer vi HR-ekspertise, solid implementeringserfaring og et praksisnært perspektiv for at udvikle løsninger, der passer til din organisation. Vi samarbejder tæt med dit team, så systemet tilpasses jer – og ikke omvendt.

Klar til næste skridt?

Vi gennemgår nu de fem mest almindelige udfordringer i HR-projekter – og hvordan du tackler dem.

Mangel på ejerskab

Jo tydeligere ansvarsfordeling og jo stærkere internt engagement, desto bedre bliver resultatet. Forandringsledelse, procesgennemgang og andre implementeringsopgaver kræver aktiv involvering fra din organisation. Ofte betyder det, at projektlederen skal tage styringen.

En stærk governance-struktur bygger på klare rammer, definerede roller og tydelige beslutningsmandater. Din projektleder skal have beføjelser til at træffe beslutninger hurtigt – og hvis noget skal løftes til ledelsen, skal de relevante beslutningstagere være engagerede, opdaterede og klar til at handle. Det minimerer unødvendige forsinkelser.

Kontinuitet er også afgørende. Hvis nøglepersoner forlader projektet undervejs, kan fremdriften lide. En stærk partner – som Sympa – sikrer hurtig onboarding af nye aktører og hjælper med at fastholde momentum.

Konklusion:

Et velfungerende internt team med tydelige roller, realistiske tidsplaner og aktiv ledelse reducerer risikoen for forsinkelser, forvirring og ressourcespild – markant.

Utilstrækkelige interne ressourcer

Nogle opgaver kan kun løses internt.

Ofte undervurderer organisationer den indsats, der kræves – og manglende ressourcer kan bringe hele implementeringen i fare. For at undgå det er det afgørende,

at både leverandør og kunde fra starten har en fælles forståelse af, hvem der gør hvad – og hvor meget arbejde det indebærer.

Her er, hvad du bør planlægge for:

- **En projektansvarlig** – koordinerer det interne arbejde. Ofte fra HR, IT eller en udviklingsfunktion.
- **En executive sponsor** – en seniorperson (f.eks. CHRO eller CEO), der bakker op og sikrer intern opmærksomhed.
- **Ressourcer til test** – afsæt tid og personer fra forskellige funktioner og lokationer til grundig test af systemet.
- **Intern kommunikation og træning** – Sympa uddanner HR-administratorer, men oplæring af ledere og medarbejdere skal ske internt.

Jo mere du investerer i forberedelse, kommunikation og test – desto glattere bliver implementeringen.

Mangel på engagement i organisationen

Hvis dine interne teams ikke er fuldt engagerede, vil det kunne mærkes.

En succesfuld implementering kræver opbakning fra hele organisationen. Hvis nøglepersoner ikke er involveret, eller hvis projektet blot ses som en bibeskæftigelse, bliver det svært at skabe fremdrift og opnå reel forandring.

Engagement handler også om at være klar til at tænke nyt. Mange bruger implementeringen som anledning til at

forbedre arbejdsgange – som onboarding eller medarbejdersamtaler. Det er ofte en god idé, men det kræver tid og planlægning.

Lige så vigtigt er det at forberede organisationen på at tage systemet i brug. Kommunikér forandringen klart, og hjælp ledere og medarbejdere med at forstå, hvad der venter. Har du en plan for, hvordan systemet skal introduceres? Ved medarbejderne og lederne, hvad de kan forvente?

Mangel på kommunikation

God kommunikation er afgørende for at skabe engagement og sikre samarbejde.

Kommunikation går begge veje. Din leverandør skal være lydhør, tilgængelig og hurtig til at reagere. De bedste teams kommunikerer åbent og ærligt – også på tværs af afdelinger og organisatoriske niveauer.

Skab en kultur med åben dialog – mellem afdelinger, på tværs af niveauer og sammen med din implementeringspartner. Ingen spørgsmål er for simple, og ingen antagelser bør stå uimodsagte.

Saml det rette team

Et stærkt implementeringsteam skaber fremdrift. Et team uden struktur eller samarbejde gør det modsatte.

Teamet skal være overskueligt i størrelse – men dækkende i kompetencer. Inkludér repræsentanter fra alle relevante

afdelinger og sørg for, at de har de nødvendige forudsætninger for at bidrage til en succesfuld implementering.

Husk følgende, når du sammensætter og leder teamet:

- **Skab en tydelig arbejdsstruktur** – definer roller, ansvar og kommunikationsveje fra starten.
- **Håndter forhindringer proaktivt** – sig det højt, hvis noget bremser fremdriften – også småting.
- **Hold jer på linje** – vend regelmæssigt tilbage til målene og tjek, at alle stadig bevæger sig i samme retning.
- **Involver leverandøren** – sørg for, at de er løbende opdateret og kan reagere hurtigt.

Det ideelle partnerskab med din leverandør

Det ideelle samarbejde er enkelt: Begge parter skal være engagerede i din succes – og det skal kunne mærkes allerede i salgsfasen.

Jo mere din leverandør og dit team arbejder som én samlet enhed, desto bedre resultat. Det forebygger mange typiske udfordringer. Her er fire punkter, du kan bruge som tjekliste:

- **Skab en tydelig struktur** – gør det nemt at samarbejde.
- **Fjern forhindringer** – håndtér alt, der kan forstyrre kommunikationen.
- **Vær grundig med information** – sørg for, at alle er opdaterede, og at intet går tabt.
- **Sæt fælles mål** – og sørg for, at alle arbejder i samme retning.

Vær fleksibel

Vær klar til at udfordre status quo. Bare fordi noget altid er blevet gjort på en bestemt måde, betyder det ikke, at det er den rigtige måde fremadrettet. Hos Sympa anbefaler vi en agil tilgang til projekter. Vær åben for at justere kursen og prøve nye løsninger undervejs.

Vi opfordrer dig til:

- **Udfordre gamle antagelser** – det, der har virket før, er ikke nødvendigvis det bedste valg i dag.
- **Vær omstillingsparat** – hvis prioriteringer ændrer sig, så tilpas retningen uden at miste målet af syne.

Find balancen mellem det ideelle og det praktiske. Ikke alt behøver at være perfekt fra start. Fokuser på det, der skaber mest værdi nu – og byg videre derfra.

Men hold fast i slutmålet. Din projektleder skal hjælpe med at fastholde retningen og sikre, at de vigtigste opgaver prioriteres og følges til dørs.

10 trin til en smidig HR-implementering

Udpeg en projektansvarlig

Vælg en nøgleperson fra HR, IT eller driften, der kan koordinere det interne arbejde og holde styr på fremdriften.

Sikr en executive sponsor

Involver en senior leder – fx CHRO, CFO eller CEO – som kan agere ambassadør og sikre ledelsesopbakning gennem hele processen.

Definér dit interne team

Inkludér interessenter fra de relevante afdelinger, og tildel klare roller til test, træning og dataklargøring.

Gennemgå og dokumentér HR-processer

Kortlæg de eksisterende processer, og vurder, hvilke der skal opdateres eller gentænkes.

Rens og forbered HR-data

Indsaml, struktur og valider kerneoplysninger i god tid inden import. Brug gerne Sympas dataskabeloner som støtte.

Sæt realistiske tidsrammer

Afstem forventningerne til go-live med jeres faktiske parathed – især hvis processer skal redesignes.

Afgræns omfang og integrationer

Fokusér på de vigtigste funktioner og integrationer i første fase. Undgå at overtillpasse systemet fra start.

Planlæg brugertest på tværs af roller

Involver testbrugere fra forskellige teams og lokationer for at sikre, at systemet fungerer effektivt i hele organisationen.

Forbered den interne udrulning

Udarbejd en klar kommunikationsplan, onboarding-materialer og interne træningsforløb til både ledere og medarbejdere.

Forankr ejerskabet efter go-live

Sørg for, at det interne team er klar til at tage ejerskab over systemet – med Sympas support tilgængelig, når der er brug for det.

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

ANBEFALET AF
DANSK HR

