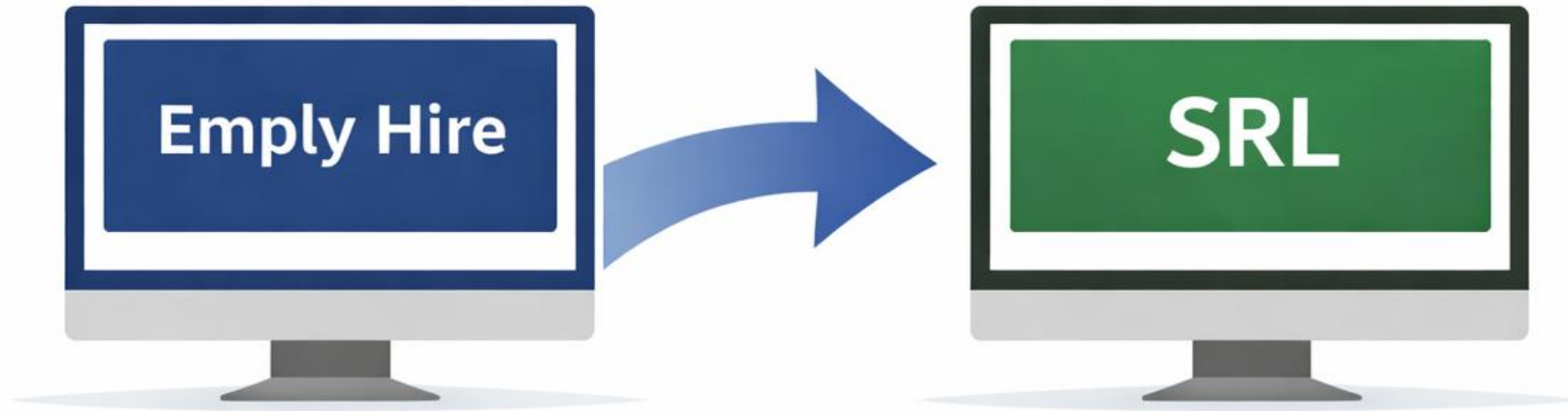


Nyt rekrutteringssystem på AU

Udskiftning af Emply Hire med
Statens Rekrutteringssystem (SRL)

Hvorfor? Hvornår? Hvordan? Og hvad betyder det i praksis?

AU skifter rekrutteringssystem



Statens Rekrutteringsløsning (SRL)

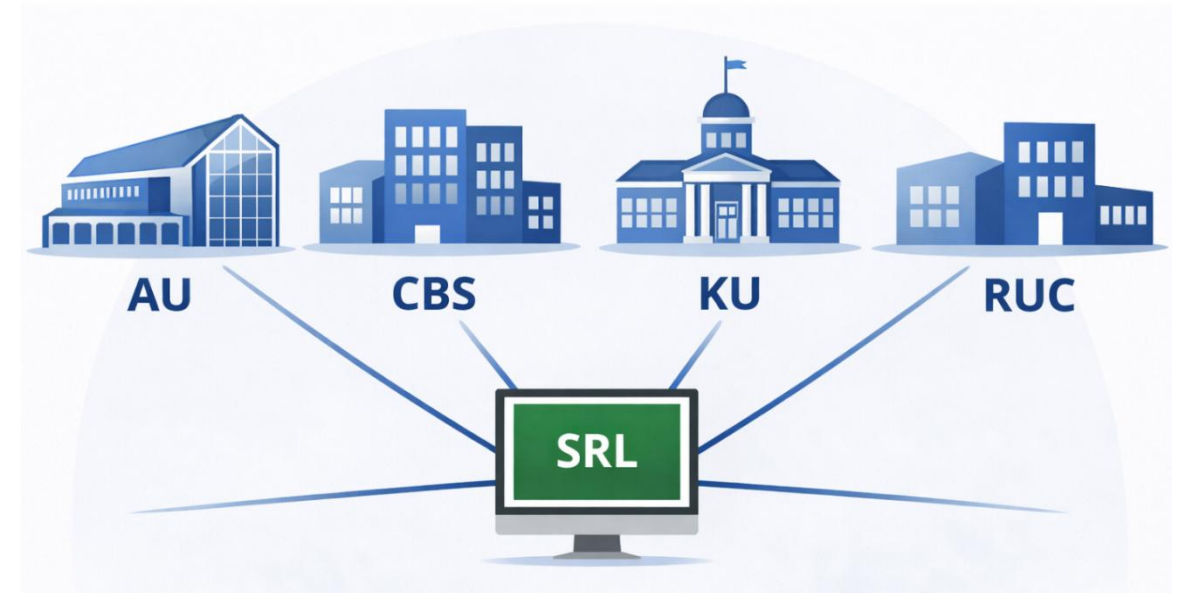
Systemskifte er nødvendigt

- Leverandøren af Emplay Hire udfaser løsningen pr. 1. august, og trækker sig fra den offentlige sektor. Det betyder at AU skal være ude af systemet inden 1. august 2026.
- AU har derfor skulle finde en ny løsning hos en ny leverandør indenfor en fast og relativ kort tidsramme.
- Udskiftningen af Emplay Hire er altså en nødvendighed – ikke et strategisk valg.
- Opgaven har været at finde en løsning, der kan sikre en robust drift af rekrutteringer – både nu og fremadrettet.



AU bliver en del af en fællesstatslig løsning

- AU overgår til Statens Rekrutteringsløsning (SRL) som udbydes af Økonomistyrelsen. Systemet bruges også af bl.a. KU, CBS og RUC.
- Udvikling og ændring af SRL sker i fællesskab på tværs af staten. Det kan betragtes lidt som at flytte ind i et lejlighedskompleks, hvor en lang række installationer og opsætninger er ens for alle.
- Det giver et mere robust fundament fx ved kommende lovgivningsmæssige ændringer.
- Samtidig betyder det, at AU fremover får indflydelse gennem fælles prioriteringer – ikke lokale tilpasninger.



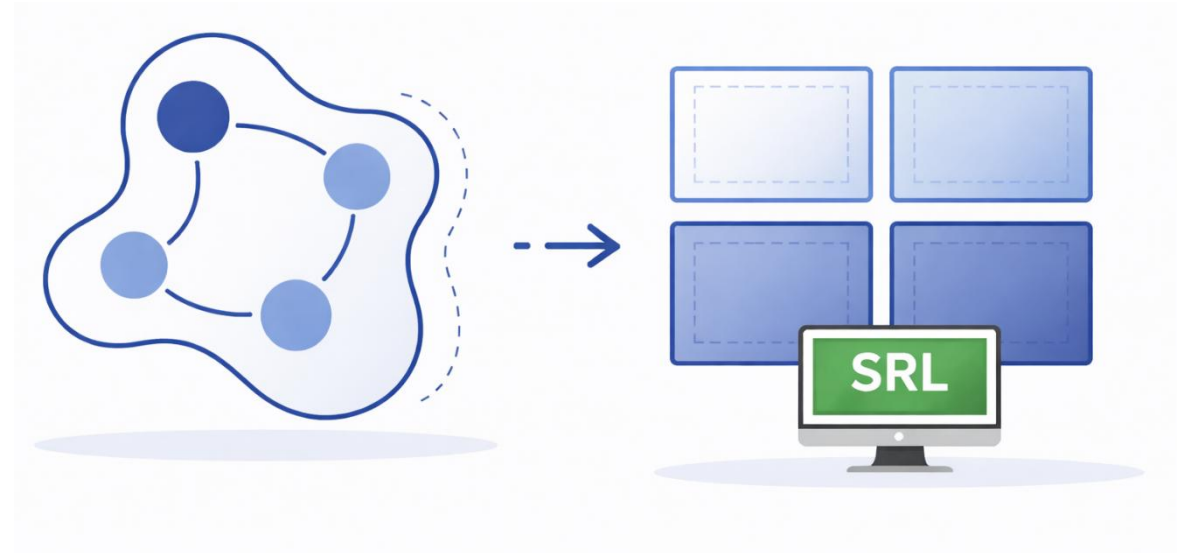
AU har valgt Statens Rekrutteringsløsning (SRL)

- SRL er valgt efter en samlet analyse af behov, nuværende løsning og marked.
- SRL understøtter AU's centrale rekrutteringsprocesser og sikrer, at de vigtigste trin i rekrutteringen fortsat kan gennemføres som i dag.
- Fokus i udvælgelsesprocessen har været at finde den løsning, der samlet set giver mest driftssikkerhed og mindst mulig forstyrrelse af organisationen.
- Systemet balancerer funktionalitet med en mere holdbar og fremtidssikret model.



Standardsystem – mindre tilpasset AU

- SRL er en standardløsning og kan ikke tilpasses lokalt på samme måde som i dag.
- Der vil være mindre digital understøttelse på forskellige områder, hvilket betyder, at nogle opgaver skal løses på en anden måde end i dag.
- Det betyder at nogle opgaver bliver mere manuelle – især i starten.
- Nogle ændringer er midlertidige – andre varige. Til gengæld får vi en robust og langsigtet løsning.



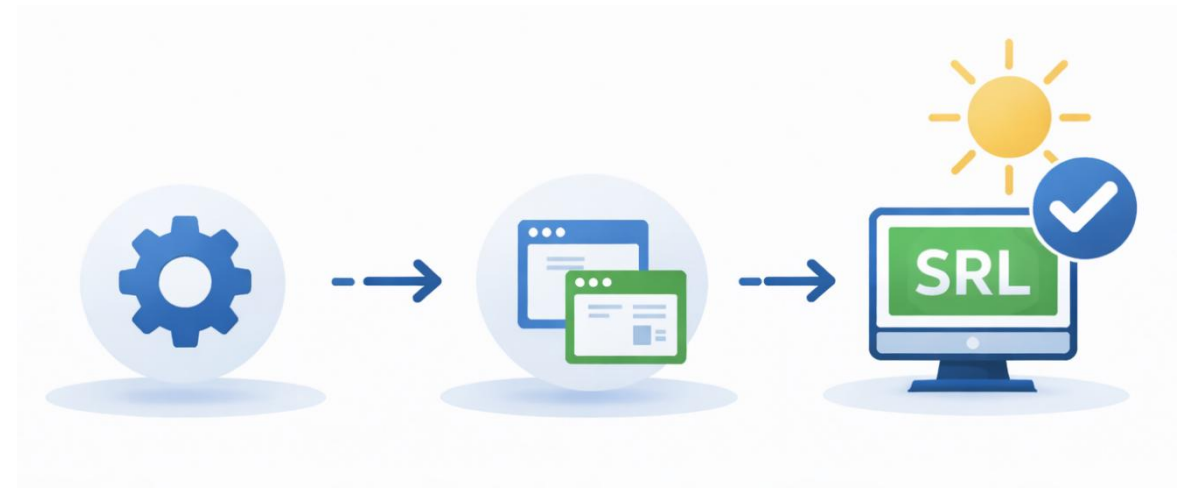
Rekrutteringsprocesserne ændrer sig ikke

- Rekrutteringsprocesserne vil grundlæggende være de samme som i dag.
- Fokus på kvalitet, professionalisme og gode ansættelser består og der ændres ikke på de faglige krav og standarder i rekrutteringen.
- Kendte trin og principper bevares, så rekrutteringsforløb fortsat følger den samme overordnede struktur som i dag.
- Det er systemunderstøttelsen, der ændres – ikke selve rekrutteringsarbejdet.



Gradvis udrulning frem mod sommerferien

- Opsætning af system og tilpasning af processer er i fuld gang, herunder test og afklaring af arbejdsgange.
- Målet er en løbende udrulning frem mod sommerferien – inden hovedparten af organisationen går på ferie.
- I en overgangsperiode arbejdes der sideløbende i både Empty Hire og SRL.
- HR hjælper institutter og enheder undervejs med vejledning, support og afklaring af spørgsmål i den daglige brug af systemet.



Løbende implementering med inddragelse

- SRL tages i brug gradvist i organisationen. En konkret tidsplan for dette er under udarbejdelse.
- Den løbende ibrugtagning reducerer risiko og giver mulighed for justeringer undervejs.
- Input fra organisationen inddrages løbende og bruges til at justere arbejdsgange og prioritere forbedringer.
- HR og Superbrugere spiller en central rolle i implementeringen, hvor HR står for den primære understøttelse, mens superbrugere bidrager med lokal hjælp og opsamler erfaringer fra praksis.



Roller og arbejds gange kan ændre sig

- Da SRL er et standard system, kan systemskiftet medføre ændringer i roller og opgavefordeling.
- Lokale arbejds gange kan skulle tilpasses standarderne i SRL, da systemet er mindre skræddersyet til AU end Emplify Hire.
- AU HR hjælper til at overgangen bliver så smidig som mulig.
- Den korte implementeringsperiode stiller ekstra store krav til håndtering af de lokale forandringer.



Hvad betyder systemskiftet i praksis?

- Der vil sandsynligvis være flere manuelle opgaver – især i starten, hvor nogle arbejdsgange og funktioner endnu ikke er fuldt understøttet i systemet.
- Medarbejdere skal oplæres i et nyt system og nye arbejdsgange, og der vil derfor være en periode med tilvænning i organisationen.
- Der vil i en periode være parallel drift i begge systemer. Her kan HR hjælpe med at bevare overblikket.
- Ikke alle funktioner og integrationer er på plads fra start, og der arbejdes løbende med at få dem etableret.



HR hjælper hele vejen – også bagefter

- HR understøtter organisationen gennem hele implementeringen.
- En ny hjemmeside med vejledninger, FAQ og øvrige materialer stilles til rådighed.
- Undervisning i systemet vil blive tilbudt løbende til ledere og medarbejdere. HR kontakter institutterne, når workshops m.m. er på plads.
- HR yder support i implementeringsperioden – og efterfølgende, når systemet er taget i brug.





AARHUS UNIVERSITET