

# Teta HR - recepta na perfekcyjne wdrożenie



## Bakoma Sp. z o.o.

### Wdrożenie systemu Teta HR w Grupie Bakoma

#### Poznaj naszego klienta

Bakoma Sp. z o. o. powstała w 1989 roku i jest jednym z największych polskich producentów przetworów mlecznych, posiada w swojej ofercie około 130 różnych rodzajów galanterii mlecznej. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie, a produkcja jogurtów, serków i deserów mlecznych odbywa się w nowoczesnym zakładzie w Elżbietowie koto Sochaczewa.

Bakoma należy do koncernu spożywczego, w skład którego wchodzi m.in. Polskie Młyny S.A. – młyny w Brzegu, Teresinie i Bydgoszczy – producent mąki Szymanowskiej, Biotanol S.A. (producent biopaliw) oraz Komagra i Bioagra OIL. Zakres działalności koncernu obejmuje skup i przetwórstwo mleka, przetwórstwo zboża i produkcję pasz oraz produkcję roślinną i zwierzęcą.

#### Krok 1: Dobry harmonogram prac

Decyzja o wdrożeniu systemu Teta HR zapadła na początku 2009 roku. Rozpoczęcie prac związanych z projektem nastąpiło w marcu 2009 roku. Ze względu na specyfikę firmy i bardzo sprecyzowane wymagania, istotną sprawą było dokładne przygotowanie projektu i harmonogramu wdrażanego rozwiązania.

**„Zmiana interfejsu na Teta HR jest znacznie prostszym projektem niż normalne wdrożenie systemu. Ale użytkownicy muszą mieć świadomość, że nie jest to tylko instalacja nowej wersji, dlatego cały proces trzeba traktować jak osobny projekt. Bakoma to duża firma – obszerna baza danych, osiem spółek, prawie dwa tysiące pracowników, setki wniosków urlopowych miesięcznie oraz spora grupa użytkowników do przeszkolenia. Wiedzieliśmy, że przed nami bardzo wiele pracy. Ważne było więc takie zaplanowanie całego przedsięwzięcia, aby cały proces przebiegał bez zakłóceń i przede wszystkim, by zminimalizować ryzyko jego negatywnego wpływu na procesy kadrowo-płacowe. Oczywiście istotne również było, by prace były realizowane zgodnie z założonym projektem i wedle określonego wcześniej harmonogramu, ale żeby był też czas na dodatkowe zadania, które pojawiają się zawsze w trakcie realizacji każdego projektu.”** – mówi Joanna Krause, Menedżer Projektu z Unit4 Polska.

Cały projekt migracji realizowany był w ośmiu spółkach koncernu spożywczego i obejmował system Teta HR. Przy opracowywaniu harmonogramu wdrażania systemu konieczne było uwzględnienie innych projektów realizowanych w Bakomie, a także dodatkowych prac, które mogły angażować kluczowych pracowników zaangażowanych w projekt.

#### BRANŻA

Firma produkcyjna

#### STRUKTURA

Wdrożenie objęło 8 spółek w ramach koncernu spożywczego, w którego skład wchodzi Bakoma

#### LICZBA PRACOWNIKÓW

ok. 2000 osób

#### CZAS REALIZACJI PROJEKTU

marzec 2009 - sierpień 2009

#### WYZWANIE

##### ZMIANA SYSTEMU HR

Unowocześnienie dotychczasowego systemu HR w oparciu o ówczesne wymagania firmy

#### ROZWIĄZANIE

##### TETA HR

Kompleksowe zarządzanie zasobami ludzkimi oraz obsługa procesów kadrowo-płacowych.

## “Od samego początku Teta HR wydawał się nam bardzo nowoczesnym oraz przyjaznym systemem i w praktyce okazało się to prawdą.”

**Dariusz Kubaszewski**

Administrator HR w firmie Bakoma

Ważne było także uwzględnienie standardowych prac związanych z pracownikami – terminy rozliczeń płac, przygotowywania planów kosztów, ocen pracowniczych itp. Wzięliśmy pod uwagę również dostępność zasobów i pracowników zaangażowanych w projekt – przecież wdrożenie przypadło na letnie miesiące, kiedy wielu pracowników przebywa na urloпах.

„Bakoma korzysta z wielu programów, w związku z tym przeszliśmy już wiele wdrożeń, ale też dzięki temu wiele się nauczyliśmy. Zwykle wdrożenie oprogramowania kojarzy się pracownikom z prawdziwą rewolucją – napięty harmonogram działań, dodatkowe zadania, dodatkowe obowiązki, wiele nowości, wiele zmian - i zazwyczaj nie są to dla pracownika pozytywne skojarzenia. Dlatego w przypadku wdrożenia związanego z migracją na nową wersję Teta HR postanowiliśmy, że będzie inaczej: sprawnie, ale bez pośpiechu - dostosowując tempo wdrożenia do pracowników, dlatego wszystkie konieczne do wykonania prace zaplanowaliśmy na sześć miesięcy.” – mówi Dariusz Kubaszewski, Bakoma Sp. z o.o.

Prace zostały podzielone na cztery podstawowe etapy: szkolenia administratorów, szkolenia użytkowników, parametryzację oraz wdrożenie systemu.

### Krok 2: szkolenia użytkowników

„Nasze doświadczenie wskazuje, że najczęstsze przyczyny problemów, które pojawiają się w bieżącej pracy

**z systemami informatycznymi nie wynikają z winy tych systemów. W bieżącej pracy pracownikom bardzo często przeszkadza to, że nie znają w pełni systemu. Zawsze jest za mało czasu na szkolenia, za mało czasu na swobodne eksperymenty, na samodzielne sprawdzenie jak działają nowe funkcje. To oczywiste – gdy pracy jest dużo, to zawsze brak jest czasu na szkolenia. W Bakomie realizacja projektu była zatem doskonałą okazją do kompleksowego przeszkolenia wszystkich użytkowników. I co najważniejsze – na te szkolenia przeznaczono bardzo dużo czasu.”** - mówi Joanna Krause, Menedżer Projektu Unit4 Polska

Szkolenia użytkowników zaplanowano na trzy miesiące i każdy miesiąc dotyczył innego obszaru systemu Teta HR. Pierwszy miesiąc to czas zapoznania się z

systemem – jego ogólną obsługą i możliwościami. Szkolenia objęły również wszystkie funkcjonalności w aplikacji *kadry*. Drugi miesiąc dotyczył naliczania listy płac, księgowania i pozostałych funkcjonalności obejmujących aplikację *płace*. Natomiast trzeci miesiąc przeznaczony został na szkolenie z pozostałych aplikacji wspomagających – umowy cywilno-prawne, świadczenia socjalne, rekrutacja. Zgodnie z przyjętymi założeniami w pierwszym etapie pracownicy Unit4 Polska przeszkolili administratorów z pełnej funkcjonalności nowego systemu. Następnie zadaniem administratorów było przekazanie całej swojej wiedzy pozostałym użytkownikom. Szkolenia odbywały się na specjalnie przygotowanym koncie testowym, na którym zaimplementowano rzeczywiste dane firmy.



To było bardzo istotne, by przy szkoleniach użytkownicy korzystali ze swojej bazy danych – takie rozwiązanie pozwala na łatwiejsze przyswajanie wiedzy, która później będzie wykorzystywana w bieżącej pracy.

**„W każdej z naszych spółek działu kadrowo-płacowe funkcjonują w odrębny sposób – w niektórych spółkach pracownicy obsługują całość procesów, w innych natomiast – zajmują się tylko pewnymi obszarami i korzystają tylko z części funkcjonalności. Podczas szkoleń z Teta HR przyjęliśmy jednak założenie, by każdy z użytkowników, niezależnie od obsługiwanego obszaru, zaznajomił się z pełną funkcjonalnością nowego systemu. Tak aby w momencie uruchomienia systemu w nowej wersji użytkownicy mogli korzystać z niego bez żadnych problemów. I to założenie udało się nam zrealizować.”** – mówi Dariusz Kubaszewski z Bakomy.

### Krok 3: Wdrożenie

Równoległe ze szkoleniami realizowane były prace wdrożeniowe przygotowujące bazy Bakomy do migracji na nową wersję. Podstawowym celem tych prac było zasilenie dodatkowych struktur bazy danych, wykorzystywanych przez Teta HR. Ten etap prac wykonywali pracownicy Unit4 Polska przy wykorzystaniu przygotowanych w tym celu mechanizmów.

**„Przejęcie na Teta HR to był dla nas także doskonały moment na zweryfikowanie i uporządkowanie procedur funkcjonujących w naszej firmie. Mogliśmy się im przyjrzeć z perspektywy – i odpowiedzieć na pytania: co można zrobić**

**lepiej, co można usprawnić, co zmodyfikować. Tym bardziej, że Teta HR w niektórych obszarach odbiega swoimi rozwiązaniami od wcześniejszej wersji systemu – pewne rzeczy są rozwiązane znacznie bardziej nowocześnie i funkcjonalnie. Dodatkowo była to doskonała okazja do porządków w bazach danych – bo gdy tak jak w Bakomie korzysta się dziesięć lat z systemu informatycznego, to w bazie danych pojawia się wiele rzeczy, które z czasem stają się nieaktualne.”** – mówi Dariusz Kubaszewski.

W kolejnym etapie konieczne było wykonanie prac parametryzacyjnych poszczególnych modułów – m.in. aplikacji Kadry, Płace, Obsługi Płatności, Rozliczanie Czasu Pracy. Konieczne było również przygotowanie dwóch interfejsów do systemów zewnętrznych. Administratorzy systemu HR z Bakomy w tym czasie przygotowywali wszelkie potrzebne do pracy raporty i zestawienia.

**„Wszystkie prace związane z przygotowaniem danych i parametryzacją, wykonywane były na specjalnie do tego celu przygotowanym koncie. Po zakończeniu prac przygotowawczych przeprowadziliśmy wszelkie testy sprawdzające funkcjonowanie aplikacji, a następnie wykonaliśmy testową listę płac. Gdy wszystko zostało już sprawdzone i ostatecznie zaakceptowane – dane wraz ze składnikami parametryzującymi przenieśliśmy do bazy rzeczywistej. No i od tej pory wszystkie nasze działania odbywały się już na systemie Teta HR.”** – mówi Joanna Krause.

### Krok 4: Uruchomienie systemu

Uruchomienie rzeczywistej bazy danych TETA HR zaplanowano i zrealizowano w sierpniu – za ten miesiąc na systemie TETA HR naliczono wynagrodzenia pracowników wszystkich spółek.

**„Dla użytkowników systemu ostateczne przejście na Teta HR odbyło się właściwie z dnia na dzień – jednego dnia wszyscy pracowali jeszcze na „starej” wersji pakietu, a już następnego – na Teta HR. Oczywiście w pierwszych dniach po uruchomieniu asystowali nam pracownicy Unit4 Polska – którzy wraz z administratorami z Bakomy stworzyli tzw. gorącą linię, by szybciej reagować na pytania i szybciej rozwiązywać problemy użytkowników. Ale tak naprawdę to nie mieliśmy żadnych problemów – gdyż starannie się do tego momentu przygotowaliśmy i przewidzieliśmy prawie wszystko. Niezaprzeczalnie wynikało to z faktu, że wszyscy użytkownicy byli dobrze przeszkoleni, dobrze czuli się z nową aplikacją i świetnie się nią posługiwali.”** – wspomina Dariusz Kubaszewski.



## NAJWAŻNIEJSZE KORZYŚCI



**INTUICYJNOŚĆ UŻYTKOWANIA**  
SYSTEM DOSTOSOWANY DO  
POTRZEB KLIENTA



**PROSTE ZARZĄDZANIE  
UPRAWNIENIAMI**  
DOSTĘP DO DANYCH  
POSZCZEGÓLNYCH  
UŻYTKOWNIKÓW SYSTEMU



**AUTOMATYZACJA SPRAWOZDAŃ  
DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ**  
(MECHANIZM WORKFLOW)



**PEŁNA INTEGRACJA Z INNYMI  
APLIKACJAMI**



**OSZCZĘDNOŚĆ CZASU OBSŁUGI  
PRACOWNIKÓW**



**SPRAWNE GENEROWANIE  
BIEŻĄCYCH  
RAPORTÓW I ZESTAWIEŃ**

### O NAS

**Przekształcamy pracę w bardziej znaczące i inspirujące doświadczenie.**

**W jaki sposób?** Tworząc oprogramowanie dla biznesu, które usprawnia pracę, działa samodzielnie, jest intuicyjne i nastawione na potrzeby ludzi, którzy go używają.

**Dlaczego?** Wszystkie nasze starania koncentrują się na budowaniu jak najlepszych odczuć i doświadczeń - tę wartość określamy jako **People Experience** i jest ona dla nas kluczowa.

Potrzeby Twoje oraz Twoich ludzi są i zawsze będą dla nas najważniejsze.

Wybierz intuicyjne rozwiązania, które są zaprojektowane tak, abyś mógł usprawnić działania w całej organizacji.

**Poznaj system zorientowany na ludzi i powiedz: tak można pracować!**

### KONTAKT

#### SIEDZIBA FIRMY

UNIT4 POLSKA SP. Z O.O  
UL. POWSTAŃCÓW ŚLĄSKICH 7A  
53-332 WROCŁAW  
TELEFON: +48 71 323 40 00  
E-MAIL: KONTAKT@UNIT4.COM