



Nykredit er en af Danmarks førende finansielle koncerner med aktiviteter, der spænder fra bank over realkredit og forsikring til ejendomsmæglervirksomhed m.m.

# LØNVÆRKTØJER GIVER HR-FUNKTIONEN NYE TRUMFKORT PÅ HÅNDEN

– Interview med Niels Nielsen, løn- og pensionschef, Nykredit

Nykredit er på mange måder en kompleks virksomhed, når det gælder lønområdet. Og netop derfor har de opnået store fordele ved at automatisere deres løndrift. Da Nykredit valgte MultiLøn Maxi, var det ud fra en tilgang om at bruge færre ressourcer på driftsopgaver. I dag bruger Nykredit i stor udstrækning de mange rapportmuligheder til at analysere deres lønudgifter for at få mest muligt ud af disse.

"Nykredit forvalter efter flere fusioner i dag løn m.m. for 15 selskaber og udbetaler løn til omkring 4.500 medarbejdere hver måned. Vi administrerer centralt løn for både det største selskab med over 4.000 medarbejdere og for det mindste selskab med kun 10 medarbejdere på lønninglisten. Det kører alt sammen på ét lønsystem, nemlig MultiLøn Maxi fra Multidata. Systemet håndterer tre overenskomster – Assurandører, DFL og Nykredits koncernoverenskomst. De mange typer ansættelser og overenskomster gør vores lønkørsel kompleks", indleder Niels Nielsen.

## HVAD BETYDER DE MANGE NYE LØNELEMENTER I KRONER OG ØRER?

"Finanssektoren er i høj grad på forkant mht. implementering og håndtering af nye lønelementer. Der kommer løbende nye tiltag, og det stiller store krav til vores lønsystem. For vi skal ikke alene hurtigt kunne omstille os. Det er også vigtigt, at vi kan fremskrive HR-omkostninger ud fra nogle forskellige scenarier både på den korte og lange bane. Og det kan vi bl.a. på baggrund af MultiLøn Maxi.

## LANGT BEDRE FORHANDLINGSGRUNDLAG MED ORGANISATIONERNE

I forhandlingerne med de forskellige fagforeninger og arbejdsmarkedsorganisationer er det f.eks. vigtigt at kunne estimere de økonomiske konsekvenser afledt af forskellige forhandlingsscenarier. Der er en vis kompleksitet forbundet med at administrere løn ud fra tre overenskomster.



**MULTIDATA**  
FORSKELLEN ER MENNESKENE BAG

Men det klarer MultiLøn Maxi. Og det giver ledelsen en langt bedre og mere faktabaseret dialog med organisationerne, når de på baggrund af historiske data kan estimere, hvad de nye forslag rent faktisk betyder i kroner og ører”, uddyber Niels Nielsen.

## HVAD KOSTER EN NY AFTALE ELLER PARAGRAF I EN OVERENSKOMST?

”Udvidet åbningstid, overarbejde, omsorgsdage eller mere ferie. Med MultiLøn Maxi kan vi estimere og beregne, hvad en ny aftale eller paragraf præcis vil koste. Vi kan nemlig gå flere år tilbage og sammenholde tidligere paragrafændringer i forhold til den reelle adfærd. Og det giver jo nogle helt andre muligheder for at vurdere, hvad nye paragraffer betyder i et bredere perspektiv. På den måde kan vi diskutere ud fra facts, snarere end prognoser.

## PROVISIONSLØN ELLER VARIABLE LØNOMKOSTNINGER SKAL AFSPEJLE MARKEDSSITUATIONEN

Mange af vores medarbejdere får en række variable lønydelser, der supplerer den faste månedsløn, og det håndterer systemet også. Provisionsløn er kompleks og skal løbende trimmes til markedssituationen, så den er konkurrencedygtig. Prissætningen på de variable lønydelser er løbende til diskussion. Derfor har vi valgt at oprette en lønart pr. paragraf i de enkelte overenskomster i MultiLøn Maxi. Det vil sige, at vi har et fantastisk fundament for forhandling – såvel internt som eksternt.

## SÅ MEGET KOSTER EN MEDARBEJDER – TOTALT SET

Kantineudgifter, forsikring osv. kører også gennem MultiLøn Maxi. For det giver os det totale overblik over, hvad en medarbejder rent faktisk koster i kroner og ører for vores virksomhed. I dag er løn meget mere end brutto og netto. Når man skiller det ad, som vi har mulighed for med MultiLøn Maxi, så opnår virksomheden også en helt anden synlighed omkring de samlede, reelle lønomkostninger.

## VIL DU VIDE MERE

Har du spørgsmål eller behov for sparring, er du velkommen til at kontakte os på telefon 72 27 90 19 eller på [salg@multidata.dk](mailto:salg@multidata.dk). Du kan også læse mere om de løsninger, Multidata kan tilbyde din virksomhed på [www.multidata.dk](http://www.multidata.dk).

## HR-DATAWAREHOUSE

Vi samler alle oplysninger om den enkelte medarbejder i et HR-datawarehouse. Vi tildeler f.eks. ca. 80.000 feriedage til afvikling hvert år, og derfor er det ikke ligegyldigt, om der regnes et par dage forkert på den enkelte medarbejder. For der er alt i alt rigtig mange penge på spil. Via tidsregistreringssystemet og business intelligence værktøjer har vi også altid overblik over den resterende ferie, så vi kan indkalkulere det i den løbende planlægning og budgettering”, og Niels Nielsen uddyber:

## LEDERPORTAL

”På toppen af vores datawarehouse har vi også en lederportal, hvor lederne kan se, hvor meget overarbejde og sygdom den enkelte medarbejder har. Derfra kan lederne gå videre og se et mere detaljeret niveau. De kan f.eks. få detaljerede oplysninger om produktionstimer og projektarbejde – herunder sammensætningen af antal timer for fastansatte, timelønnede og vikarer samt antallet af overarbejdstimer, der er blevet brugt. Og hvorvidt, der har været sygdom osv., som skal trækkes fra.

Alt dette kan holdes op mod f.eks. forskellige forretningsmæssige data. På den måde får lederne et godt overblik over, hvad de forskellige ting koster. Og det giver dem mulighed for at få et helt andet perspektiv på management.

## SÆTTER HR IND I DEN FORRETNINGSMÆSSIGE SAMMENHÆNG

Ideen med investeringen i MultiLøn Maxi var et ønske om at sætte HR mere fokuseret på den forretningsmæssige dagsorden. For det er i høj grad et område, lederne skal bruge i hverdagen, når de skal se det i en forretningsmæssig sammenhæng – og det har de i dag de optimale betingelser for at gøre med bl.a. MultiLøn Maxi”, slutter Niels Nielsen.



**MULTIDATA**  
FORSKELLEN ER MENNESKENE BAG

MULTIDATA, LAUTRUPBJERG 6, DK-2750 BALLERUP  
TLF. +45 72 27 90 00, FAX +45 72 27 90 99, [WWW.MULTIDATA.DK](http://WWW.MULTIDATA.DK), CVR-NR. 48117716