



STATENS HR

Automatisering af forventet slutdato for
tidsbegrænsede ansatte

Marts 2023

Indhold

Indledning.....	2
Del 1 – integration af forventet slutdato til SLS	2
Grundregler	2
Validering.....	2
Grundfunktion ved oprettelse i Statens HR	3
Ved ændring af en forventet slutdato uden fremtidige perioder	3
Ved ændring af en forventet slutdato med fremtidige perioder	3
Forventet slutdato på medarbejdere med flere ansættelsesforhold	3
Fra fastansat til tidsbegrænset, tilføj forventet slutdato – én periode/flere perioder	4
Fra tidsbegrænset til fastansat, fjern forventet slutdato – én periode/flere perioder	4
Fratrædelse før forventet slutdato indtræffer	4
Fratrædelse efter forventet slutdato indtræffer.....	4
Ved ændringer i øvrige stamdata fra SHR til SLS.....	5
Udfordring omkring ændringer ved flere perioder	5
Del 2 – logik i SHR der overfører forventet slutdato til en fratrædelse	5
Grundregler	5
Validering.....	6
Grundfunktion	6
Forlængelse i sidste øjeblik	6
Fastansættelse i sidste øjeblik.....	6
Tilbagetrækning af fratrædelse	6
Ændring af afgangsårsag i sidste øjeblik.....	7
Fratrædelse skal altid ske igennem SHR.....	7

Indledning

Denne version er målrettet alle brugerne af Statens HR. Det er en prosa beskrivelse af løsningen, samt en gennemgang af de forskellige scenarier, der kunne opstå i hverdagen.

Automatisering af forventet slutdato for tidsbegrænsede ansatte kræver flere funktioner, der skal igangsættes samtidig og en opmærksomhed omkring flere andre punkter.

- Del 1 – integration af forventet slutdato til SLS
- Del 2 – logik i SHR der overfører forventet slutdato til en fratrædelse

På hver del eksisterer der specifikke logikker og valideringer, som beskrives her.

Del 1 – integration af forventet slutdato til SLS

Grundregler

- Der er en straks integration af forventet slutdato ved oprettelse af en ansættelse
- Der er en straks integration af forventet slutdato ved ændring af forventet slutdato på medarbejderens sidste gældende periode
- Det er altid og kun værdien i sidste gældende periode af feltet forventet slutdato fra SHR der integreres til SLS
- Forventet slutdato integreres altid med afgangsårsag 10 til SLS
- En forventet slutdato kan kun oprettes eller ændres til en dato frem i tiden
- En fratrædelse vægter altid højere end en forventet slutdato

Validering

Der kan kun registreres en forventet slutdato som ligger efter dags dato ved både en oprettelse af en medarbejder og ved ændring af en forventet slutdato. Hvis det forsøges at lægge en forventet slutdato ind ved enten oprettelse eller ændring, som ligger før dags dato vil brugeren møde en pop-up meddelelse om, at dette ikke er muligt.

I disse tilfælde skal medarbejderen fratrædes, og ved flere ansættelsesforhold skal det relevante ansættelsesforhold afsluttes.

Der kan godt registreres en forventet slutdato i en aktuel periode, hvor startdatoen på perioden ligger før dags dato, så længe selve forventet slutdato ligger efter dags dato.

Der kan godt rettes andre data i ansættelsesforholdet på tidligere perioder, dvs. rette data tilbage i tid, selvom den registrerede forventet slutdato i perioden, man retter, er før dags dato.

Det er kun ved en oprettelse eller ved en ændring (dvs. aktiv handling) i forventet slutdato feltet på medarbejderens sidste gældende periode, der initieres en straks integration. Der sker ikke en integration af forventet slutdato til SLS ved overgangen fra en periode til den næste i SHR, selvom forventet slutdato ikke er ens i de to perioder.

Begrundelse for at det altid er den sidste periodes forventet slutdato, der styrer integrationen til SLS er, at lønfremskrivninger i SBS (statens budget system) sker ud fra data i SLS, hvorfor den sidst kendte forventet slutdato for medarbejderen skal være til stede.

Hvis integrationen af forventet slutdato fra SHR til fratrædelsesdato i SLS fejler, vil der komme en besked i fejlhåndteringsmodulet.

Grundfunktion ved oprettelse i Statens HR

Når en tidsbegrænset ansat **oprettes**, registrerer HR en forventet slutdato i SHR. Der etableres en integration til SLS, som overfører forventet slutdato fra SHR til SLS fratrædelse med angivelse af afgangsårsag 10. Denne integration sker i umiddelbar forlængelse af de øvrige integrationer på ansættelsesforholdets stamdata til SLS.

Dvs. medarbejderen vil i SLS være oprettet med ansættelsesforholdets stamdata og en SLS fratrædelsesdato, når medarbejderen i øvrigt beriges yderligere i SLS med løndata.

Ved ændring af en forventet slutdato uden fremtidige perioder

Når forventet slutdato **ændres** fra én dato til en anden, opdaterer HR den nye ændrede forventede slutdato i SHR med startdatoen for, hvornår den nye forventede slutdato er gældende, og integrationen mod SLS laver straks en tilsvarende ændring for fratrædelsesdatoen i SLS.

Opdateringen giver en ny periode på ansættelsesforholdet, hvorfra den ændrede forventet slutdato er gældende. Dette kan være pr. dato for hvornår ændringen udføres eller en fremtidig dato.

Ved ændring af en forventet slutdato med fremtidige perioder

Såfremt en tidsbegrænset ansat har **flere perioder** på ansættelsesforholdet, vil det være forventet slutdato **i den sidste gældende periode**, der er gældende for, hvad der integreres til SLS.

Dvs. at når en medarbejder med flere fremtidige perioder skal have opdateret sin forventede slutdato pr. dags dato, skal den aktuelle periode plus alle fremtidige perioder opdateres med den nye forventet slutdato. Det er kun den forventet slutdato i den sidste gældende periode, der integreres til SLS.

Hvis medarbejderen skal have opdateret sin forventet slutdato pr. en anden fremtidig dato end dags dato, lægges ændringen ind med den ønskede startdato, og derefter skal forventet slutdato opdateres i øvrige fremtidige perioder medarbejderen måtte have.

Det er altid og kun værdien i sidste gældende periode af feltet forventet slutdato fra SHR der integreres til SLS (dvs. f.eks. ingen forventet slutdato dato i sidste gældende periode = ingen fratrædelsesdato i SLS).

Forventet slutdato på medarbejdere med flere ansættelsesforhold

Såfremt en medarbejder har **flere ansættelsesforhold**, vil det være forventet slutdato **på det tilsvarende lønnummer**, der er gældende for, hvad der integreres til SLS. Hvert individuelt ansættelsesforhold har et unikt lønnummer i SLS.

Såfremt en medarbejder har **flere ansættelsesforhold med flere perioder**, vil det være forventet slutdato **i den sidste gældende periode på det tilsvarende lønnummer**, der er gældende for, hvad der integreres til SLS.

Fra fastansat til tidsbegrænset, tilføj forventet slutdato – én periode/flere perioder

Hvis en fastansat skal ændres til tidsbegrænset ansat og en forventet slutdato **tilføjes** pr. en dato, oprettes der en ny periode, hvilket medfører en straks integration af forventet slutdato fra SHR til SLS fratrædelse med angivelse af afgangsårsag 10.

Hvis en fastansat skal ændres til tidsbegrænset ansat og forventet slutdato **tilføjes** på en *allerede eksisterende medarbejders sidste gældende periode* medfører det en straks integration af forventet slutdato fra SHR til SLS fratrædelse med angivelse af afgangsårsag 10.

Fra tidsbegrænset til fastansat, fjern forventet slutdato – én periode/flere perioder

Hvis en tidsbegrænset ansat skal fastansættes og forventet slutdato **fjernes** pr. en dato oprettes en ny periode på ansættelsen i SHR, hvilket medfører integration mod SLS, hvor fratrædelsesdato i SLS fjernes.

Hvis en tidsbegrænset ansat skal fastansættes og forventet slutdato **fjernes** på en *allerede eksisterende medarbejders sidste gældende periode* medfører det integration mod SLS, hvor fratrædelsesdato i SLS fjernes.

Fratrædelse før forventet slutdato indtræffer

Hvis en tidsbegrænset ansat skal **fratræde før** forventet slutdato indtræffer, skal der foretages en **fratrædelse i SHR**, hvormed HR samtidig kan sætte en ny afgangsårsag (i fald afgangsårsag 10 ikke længere er relevant). Den nye SHR fratrædelse integreres straks til SLS (som i dag).

En fratrædelsesregistrering i SHR vil **altid** overstyre en forventet slutdato, såfremt der er forskel på datoen mellem disse.

Det er vigtigt, at en fratrædelse **altid** sker igennem SHR og ikke direkte i SLS uden ændring i SHR. Ved altid at fratræde igennem SHR undgår man diskrepans imellem de to systemer.

Fratrædelse efter forventet slutdato indtræffer

Hvis en tidsbegrænset ansat skal **fratræde efter** hvad en forventet slutdato er sat til, skal der foretages en **fratrædelse i SHR**, hvormed HR samtidig kan sætte en ny afgangsårsag (i fald afgangsårsag 10 ikke længere er relevant). Den nye SHR fratrædelse integreres straks til SLS (som i dag).

En fratrædelsesregistrering i SHR vil **altid** overstyre en forventet slutdato, såfremt der er forskel på datoen mellem disse

Det er vigtigt, at en fratrædelse **altid** sker igennem SHR og ikke direkte i SLS uden ændring i SHR. Ved altid at fratræde igennem SHR undgår man diskrepans imellem de to systemer.

Ved ændringer i øvrige stamdata fra SHR til SLS

Ved en ændring i *øvrige stamdata* for en tidsbegrænset ansat (fx ny arbejdstid) udføres dette som vanligt i aktuel periode og fremtidige perioder. En ændring af stamdata på en tidligere periode kan godt lade sig gøre, selvom perioden måtte have en forventet slutdato efter dags dato.

Udfordring omkring ændringer ved flere perioder

Som ved *øvrige* ændringer skal der være opmærksomhed omkring eventuelle fremtidige perioder. Det er den aktuelle periode **OG** fremtidige perioder, der skal opdateres ved ændringer.

Ved ændring i aktuel periode kommer der en advarsel om, at der er fremtidige perioder. Det er kun den forventede slutdato i den sidste gældende periode, der integreres til SLS.

Hvis det glemmes at opdatere forventet slutdato i sidste gældende periode, og kun aktuel periode opdateres, vil der stå en forkert forventet slutdato i fremtidige perioder, og der bliver ikke integreret til SLS. Dvs. den ikke opdaterede og dermed forkerte forventet slutdato fra medarbejderens sidste gældende periode vil stadig stå i fratrædelsesdato i SLS.

Når den næste fremtidige periode indtræffer vil det være en ny (forkert) forventet slutdato på aktuel periode i SHR. Der vil ikke blive integreret noget, da det kun er ved ændring på forventet slutdato i sidste gældende periode, at der sker en integration.

Del 2 – logik i SHR der overfører forventet slutdato til en fratrædelse

Grundregler

Hver nat aktiveres en kørsel, der lister:

- Ansættelsesforhold med en forventet slutdato to dage frem fra dags dato
- Aktive ansættelsesforhold
- Ansættelsesforholdets sidste gældende periode
- Antal ansættelsesforhold på arbejdsrelationen

Hvis der er medarbejdere i listen, sker følgende:

- Hvis kun ét ansættelsesforhold på arbejdsrelationen, overføres forventet slutdato automatisk fra sidste gældende periode til fratrædelse i SHR og normal proces for fratrædelse igangsættes samtidig.
- Hvis flere ansættelsesforhold på arbejdsrelationen afsluttes ansættelsesforholdet automatisk med værdien fra forventet slutdato fra sidste gældende periode og normal proces for 'afslut ansættelsesforhold' igangsættes samtidig.
- En fratrædelsesregistrering i SHR vil altid overstyre en forventet slutdato, såfremt der er forskel på datoen mellem disse

Validering

Der sker kun en overførsel af forventet slutdato til fratrædelse på forventet slutdato frem i tiden, dvs. efter dags dato.

Hvis overførsel af forventet slutdato fra SHR til fratrædelse i SHR fejler, vil der komme en besked i fejlhåndteringsmodulet.

Hvis fratrædelsesintegrationen fra SHR til SLS fejler, vil der komme en besked i fejlhåndteringsmodulet.

Grundfunktion

To dage inden den forventet slutdato indtræffer, overføres forventet slutdato til fratrædelse i SHR. Dermed igangsættes integrationen mod SIT, Campus og Navision, så medarbejderen fratrædes i alle systemer.

Overførsel til fratrædelse i SHR og dermed igangsættelse af fratrædelsesintegration til SLS sættes til to dage før datoen indtræffer, idet der er en sagsbehandlingstid hos SIT (eller intern IT) for korrekt nedlukning på fratrædelsesdatoen.

Forlængelse i sidste øjeblik

Hvis medarbejderen alligevel skal forlænges, og forventet slutdato er overført til fratrædelse i SHR, *men endnu ikke fratrædt*, skal HR tilbagetrække fratrædelsen. Herefter kan en ny periode tilføjes med en ny forventet slutdato, som vil blive integreret til SLS. Man er nødsaget til separat at give SIT (eller intern IT) besked om, at medarbejderen ikke skal lukkes ned.

Hvis medarbejderen alligevel skal forlænges, og forventet slutdato er overført til fratrædelse i SHR, *og datoen er indtruffet*, skal HR fjerne forventet slutdato og tilbagetrække fratrædelsen. Herefter kan en ny periode tilføjes med en ny forventet slutdato, som vil blive integreret til SLS. Man er nødsaget til separat at give SIT (eller intern IT) besked om, at medarbejderen ikke skal lukkes ned.

Fastansættelse i sidste øjeblik

Hvis medarbejderen skal fastansættes, og forventet slutdato er overført til fratrædelse i SHR, *men endnu ikke fratrædt*, skal HR tilbagetrække fratrædelsen. Herefter kan en ny periode tilføjes uden forventet slutdato. Man er nødsaget til separat at give SIT (eller intern IT) besked om, at medarbejderen ikke skal lukkes ned.

Hvis medarbejderen skal fastansættes, og forventet slutdato er overført til fratrædelse i SHR, *og datoen er indtruffet*, skal HR fjerne forventet slutdato og tilbagetrække fratrædelsen. Herefter kan en ny periode tilføjes uden forventet slutdato. Man er nødsaget til separat at give SIT (eller intern IT) besked om, at medarbejderen ikke skal lukkes ned.

Tilbagetrækning af fratrædelse

SLS vil altid stå uden fratrædelsesdato, når der er foretaget en tilbagetrækning af fratrædelse. Dette også selvom der ligger en forventet slutdato i medarbejderens sidste gældende periode i SHR. Dette skyldes, at fratrædelse vægter højere end forventet slutdato. I det øjeblik der er foretaget en fratrædelse og eventuel tilbagetrækning af denne, vil forventet slutdato ikke mere være til stede som fratrædelsesdato i SLS.

Hvis man ønsker en ny fratrædelsesdato i SLS, skal man tilrette ansættelsesforholdet i SHR med den nye ønskede forventet slutdato i sidste gældende periode, som så integreres til fratrædelse i SLS.

Ændring af afgangsårsag i sidste øjeblik

Hvis en medarbejder har fået overført forventet slutdato til fratrædelse med afgangsårsag 10 og vedkommende i stedet skal have en anden afgangsårsag, så opdateres fratrædelsen pr. fratrædelsesdatoen med en ny afgangsårsag. Fratrædelsen i SLS vil blive opdateret med den nye afgangsårsag, og der vil ikke ske yderligere ændringer på fratrædelsen i SLS.

Fratrædelse skal altid ske igennem SHR

Det er vigtigt, at en fratrædelse **altid** sker igennem SHR og ikke direkte i SLS uden ændring i SHR. Ved altid at fratræde igennem SHR undgår man diskrepans imellem de to systemer.