Bilagsoversigt

Bilag 1 – Interviewguide

Formål: Denne interviewguide er anvendt til semistruktureret interviews i forbindelse med undersøgelsen af implementeringen af HR-systemet Mindkey i Royal Greenland. Guiden har til formål at belyse, hvordan organisatoriske forhold, geografisk distance og medarbejdernes kompetencer påvirker implementeringen og anvendelsen af digitale systemer i praksis.

Spørgsmål

HR / Implementering

- Kan du beskrive baggrunden for, at Royal Greenland begyndte at arbejde med Mindkey?
- Hvilke behov eller udfordringer skulle systemet adressere?
- Hvordan blev Mindkey introduceret i organisationen?
- Hvordan har brugen af systemet udviklet sig over tid?
- Hvad tror du var årsagerne til, at systemet i en periode blev brugt mindre aktivt?
- Hvordan påvirker den geografiske spredning (byer og bygder) implementeringen?
- Hvad har været de vigtigste erfaringer fra arbejdet med systemet?

Implementering og forandringsproces

- Kan du beskrive implementeringsprocessen fra start til nu?
- Hvordan har I arbejdet med implementeringen på tværs af forskellige lokationer?
- Hvilke udfordringer har været mest centrale?
- Hvordan har medarbejdere og ledere reageret på systemet?
- Hvordan har geografisk distance påvirket oplæring og opfølgning?
- Hvordan har I arbejdet med oplæring og support til brugerne?
- Hvad ville du gøre anderledes, hvis implementeringen skulle gennemføres igen?

Key User (Har interviewet på grønlandsk – så det er oversat)

- Kan du beskrive din rolle og dine arbejdsopgaver?
- Hvordan anvender du Mindkey i dit daglige arbejde?
- Hvordan foregår registreringer og opdateringer i praksis?
- Oplever du forskelle i, hvordan medarbejdere bruger systemet?
- Hvad påvirker jeres mulighed for at anvende Mindkey i hverdagen?
- Hvad fungerer godt ved systemet?
- Hvad kunne forbedres for at understøtte brugen bedre?

Internationalt perspektiv

- Kan du kort beskrive din baggrund og erfaring med digitalisering?
- Hvordan oplevede du forskellen i digitalisering, da du begyndte at arbejde i Grønland?
- Hvordan påvirker geografiske forhold implementeringen sammenlignet med andre lande?
- Hvordan oplever du medarbejdernes tilgang til digitale systemer i Grønland?
- Hvilke organisatoriske eller kulturelle forskelle er mest fremtrædende?
- Hvad fungerer godt i den grønlandske kontekst?
- Hvad kan forbedres med udgangspunkt i internationale erfaringer?

Anlægsleder (Har interviewet på grønlandsk – så det er oversat)

- Kan du beskrive din rolle og dine arbejdsopgaver?
- Hvordan håndterer I medarbejdere og administrative opgaver i hverdagen?
- Hvordan foregår det, når en ny medarbejder starter?
- Hvilke systemer eller værktøjer anvender I i den proces?
- Oplever du forskelle i arbejdsgange sammenlignet med andre lokationer?
- Hvad fungerer godt i jeres nuværende arbejdsgange?
- Hvad oplever du som udfordrende?

Bilag 2 – Spørgeskema (Qualtrics)

Baggrundsoplysninger

Q1: Hvor arbejder du?

- Hovedby (fx Nuuk)
- Større by (fx Sisimiut, Ilulissat, Maniitsoq)
- Mindre by/bygd
- Andet: _____

Q4: Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- Under 25
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55+

Q5: Hvad er dit køn?

- Mand
- Kvinde
- Andet / ønsker ikke at svare

Q6: Hvad er din højeste fuldførte uddannelse?

- Folkeskole
- Gymnasial uddannelse
- Erhvervsuddannelse
- Kort videregående
- Mellemlang videregående
- Lang videregående
- Andet: _____

Q7: Hvor mange års erfaring har du i fiskeindustrien?

- 0–2 år
- 3–5 år
- 6–10 år
- 10+ år

Q8: Hvad er din funktion?

- Produktion
- Leder
- HR / administration
- Key user

- Andet: _____

Oplevelse af implementering (Likert-skala)

(Svarskala: Meget uenig – Uenig – Hverken/eller – Enig – Meget enig)

Information og forståelse (Q9)

Q9_1: Jeg har fået tilstrækkelig information om Mindkey
Q9_2: Jeg forstår formålet med Mindkey
Q9_3: Jeg ved, hvordan systemet skal bruges i mit arbejde

Oplæring og support (Q10)

Q10_1: Jeg har fået den nødvendige oplæring
Q10_2: Oplæringen var tilpasset mit niveau
Q10_3: Jeg ved, hvor jeg kan få hjælp
Q10_4: Jeg føler mig tryg ved at bruge systemet

Ledelse og implementeringsproces (Q11)

Q11_1: Ledelsen har støttet implementeringen
Q11_2: Implementeringen var godt planlagt
Q11_3: Kommunikation om systemet har været tydelig
Q11_4: Jeg føler mig inkluderet i processen

Systemets anvendelse (Q12)

Q12_1: Systemet er nemt at bruge
Q12_2: Systemet giver værdi i mit arbejde

Brug i praksis (Q13)

Q13_1: Jeg bruger systemet regelmæssigt
Q13_2: Systemet sparer tid i mit arbejde
Q13_3: Systemet har forbedret arbejdsgange
Q13_4: Jeg anvender systemet aktivt i praksis

Bilag 3 – Operationalisering

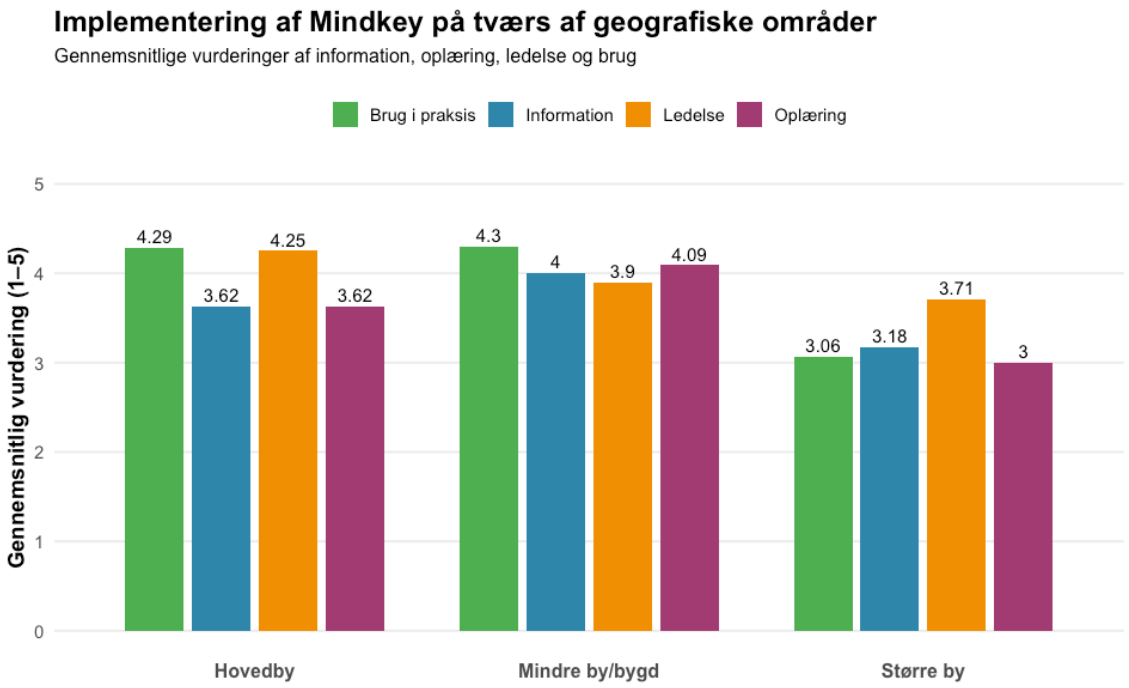
Formål: Dette bilag viser, hvordan centrale begreber i undersøgelsen er operationaliseret til konkrete spørgsmål i spørgeskemaet.

Teoretisk begreb	**Variabel (Qualtrics)**	**Spørgsmål (kort)**	**Måleskala**
Information	Q9_1	Jeg har fået tilstrækkelig information om Mindkey	Likert (1-5)
Oplæring og support	Q10_1	Jeg har fået den nødvendige oplæring i Mindkey	Likert (1-5)

Teoretisk begreb	Variabel (Qualtrics)	Spørgsmål (kort)	Måleskala
Ledelse og implementering	Q11_1	Ledelsen har understøttet implementeringen	Likert (1-5)
Brug i praksis	Q13_4	Jeg anvender Mindkey i mit daglige arbejde	Likert (1-5)

Bilag 4 – Implementeringsscore fordelt på geografiske områder

Formål: Dette bilag viser, den samlede implementeringsscore for Mindkey på tværs af geografiske område



Område	Implementeringsscore
Hovedby	3,97
Mindre by/bygd	4,09
Større by	3,24

Bilag 5 – Anvendelse af Mindkey i Praksis (Q13_4)

Område	Brug i praksis
Hovedby	4,29
Mindre by/bygd	4,30
Større by	3,06

Bilag 6 – Oplæring og Support (Q10_1)

Område	Oplæring og support
Hovedby	3,63
Mindre by/bygd	4,09
Større by	3,00

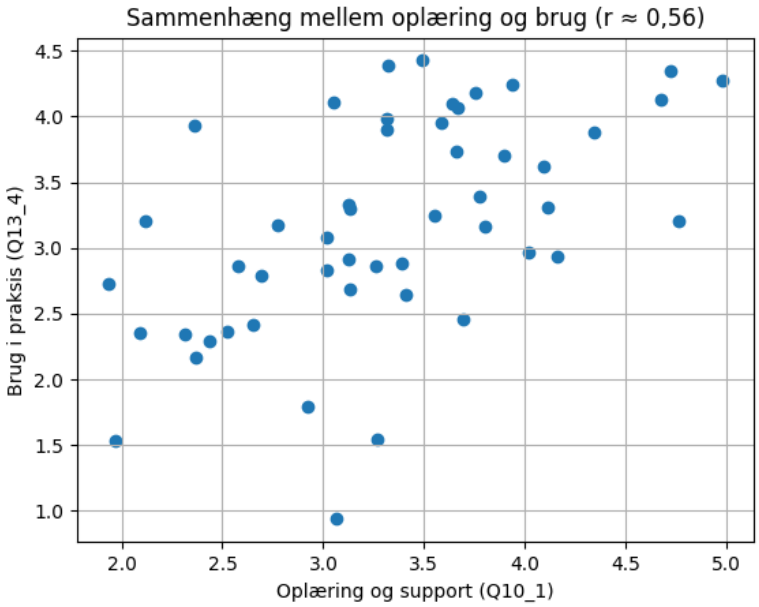
Bilag 7 – Sammenhæng mellem oplæring og brug

Formål: Dette bilag viser sammenhængen mellem medarbejdernes oplevelse af oplæring og deres faktiske anvendelse af Mindkey i praksis

Resultat: Der er beregnet en korrelation mellem variablen om oplæring og variablen for brug i praksis

Korrelation (r) = 0,56

Dette indikerer en moderat positiv sammenhæng, hvor en højere oplevelse af oplæring hænger sammen med en højere grad af anvendelse af systemet.



Bilag 8 – Interviewoversigt

Formål: Dette bilag giver et overblik over de gennemførte interviews i undersøgelsen. Interviewpersonerne er udvalgt med henblik på at repræsentere forskellige organisatoriske roller og perspektiver i implementeringen af Mindkey. Alle interviews er anonymiseret.

Interview nr.	**Rolle**	**Funktion**	**Lokation**	**Varighed**
Interview 1	HR-medarbejder	Implementering og drift af Mindkey	Hovedkontor	ca. 39,21 min
Interview 2	HR-konsulent	Implementering og oplæring	Hovedkontor	ca. 23,05 min
Interview 3	Key user	Lokal systemanvendelse	Fabrik/anlæg	ca. 20,28 min
Interview 4	Anlægsleder	Daglig drift og medarbejderhåndtering	Mindre by/bygd	ca. 9,10 min
Interview 5	HR Business Partner	Internationalt perspektiv	International afdeling	ca. 27,18 min

Bilag 9 – Udvalgte Citater

Formål: Dette bilag indeholder udvalgte citater fra de gennemførte interviews. Citaterne er udvalgt med henblik på at understøtte analysens centrale temaer og give indsigt i implementeringen af Mindkey i praksis. Alle citater er anonymiseret og angivet med funktion.

Tema 1: Systemets rolle og integration

"Så længe Mindkey ikke er lønstyrende, så kommer det aldrig helt op at køre." *(HR-medarbejder)*

"Den dag vi tænder for integrationen, så kan man ikke komme udenom, at man skal oprette i Mindkey." *(HR-medarbejder)*

Fortolkning: Systemets anvendelse afhænger af, hvorvidt det er integreret i centrale organisatoriske processer.

Tema 2: Arbejdsgange og systembrug i praksis

"Jeg sender det videre, og så er der nogen andre der lægger det ind." *(Anlægsleder)*

Fortolkning: Systemet anvendes ikke direkte af alle medarbejdere, men håndteres ofte gennem mellemled.

Tema 3: Parallelle systemer og dobbeltarbejde

"Lige nu registrerer vi det samme i TIMEGL, NemaTid og Mindkey." *(Key user)*

"Derefter registrerer vi oplysningerne i NemaTid og bagefter i Mindkey." *(HR-medarbejder)*

Fortolkning: Manglende integration mellem systemer medfører dobbeltarbejde og reducerer effektiviteten.

Tema 4: Digitale kompetencer og variation

"Nogle ved ikke engang, hvad en browser er." *(HR-medarbejder)*

"Mange er faktisk gode til IT, men der er også nogle, som ikke er så stærke til at bruge computer." *(HR-medarbejder)*

Fortolkning: Der er betydelige forskelle i digitale kompetencer blandt medarbejdere.

Tema 5: Læring og tilbagefald til vaner

"Selvom vi lærer dem det, falder de tilbage til gamle vaner og sender det til os i stedet for selv at gøre det." *(HR-medarbejder)*

"De sender det til os i stedet for selv at gøre det." *(Anlægsleder)*

Fortolkning: Manglende fastholdelse og rutiner påvirker implementeringen negativt.

Bilag 10 – kodning og tematisering

Formål: Dette bilag viser, hvordan de kvalitative data er analyseret gennem en tematisk kodning. Kodningen er både deduktiv og induktiv, hvor der er taget udgangspunkt i centrale temaer fra problemformuleringen, samtidig med at mønstre i materialet er identificeret løbende.

Kodningsoversigt

Tema	**Underkategori**	**Eksempel på udsagn**
Systemets rolle og integration	Manglende nødvendighed	"Så længe Mindkey ikke er lønstyrende, så kommer det aldrig helt op at køre."
Systemets rolle og integration	Afhængighed af integration	"Den dag vi tænder for integrationen, så kan man ikke komme udenom…"
Arbejdsgange i praksis	Indirekte brug	"Jeg sender det videre, og så er der nogen andre der lægger det ind."
Parallelle systemer	Dobbeltregistrering	"Vi registrerer det samme i TIMEGL, NemaTid og Mindkey."
Parallelle systemer	Flere arbejdsgange	"Derefter registrerer vi i NemaTid og bagefter i Mindkey."
Digitale kompetencer	Lav digital forståelse	"Nogle ved ikke engang, hvad en browser er."

Tema	Underkategori	Eksempel på udsagn
Digitale kompetencer	Varierende kompetenceniveau	"Mange er gode til IT, men nogle er ikke stærke til computer."
Læring og adfærd	Tilbagefald til vaner	"De falder tilbage til gamle vaner…"
Læring og adfærd	Manglende selvstændig brug	"De sender det til os i stedet for selv at gøre det."

Tematisk struktur

På baggrund af kodningen er følgende overordnede temaer identificeret:

- Systemets rolle og integration
- Arbejdsgange i praksis
- Parallelle systemer og dobbeltarbejde
- Digitale kompetencer
- Læring og organisatorisk adfærd

Analytisk tilgang

Kodningen er gennemført som en kombination af:

- **Deduktiv tilgang:**
  Med udgangspunkt i opgavens fokus på geografisk distance, oplæring og anvendelse.
- **Induktiv tilgang:**
  Hvor nye mønstre, såsom dobbeltregistrering og tilbagefald til vaner, er identificeret i materialet.

Bilag 11 – Interviewuddrag

Formål: Dette bilag indeholder udvalgte uddrag fra de gennemførte interviews. Formålet er at dokumentere datagrundlaget og give indsigt i den kontekst, hvori de anvendte citater indgår. Uddragene er anonymiseret og angivet med funktion.

Interview 1 – HR-medarbejder

Tema: Systemets rolle og integration

Interviewer: Hvordan fungerer Mindkey i praksis i dag?

Respondent: "Så længe Mindkey ikke er lønstyrende, så kommer det aldrig helt op at køre."

Interviewer: Hvad ville ændre det?

Respondent: "Den dag vi tænder for integrationen, så kan man ikke komme udenom, at man skal oprette i Mindkey."

Interview 2 – Key user

Tema: Parallelle systemer og arbejdsgange

Interviewer: Hvordan arbejder I med registrering i dag?

Respondent: “Lige nu registrerer vi det samme i TIMEGL, NemaTid og Mindkey.”

Respondent: “Derefter registrerer vi oplysningerne i NemaTid og bagefter i Mindkey.”

Interview 3 – Anlægsleder

Tema: Arbejdsgange i praksis

Interviewer: Hvordan håndteres registreringer hos jer?

Respondent: “Jeg sender det videre, og så er der nogen andre der lægger det ind.”

Interview 4 – HR-medarbejder

Tema: Digitale kompetencer

Interviewer: Hvordan oplever du medarbejdernes IT-kompetencer?

Respondent: “Nogle ved ikke engang, hvad en browser er.”

Respondent: “Mange er faktisk gode til IT, men der er også nogle, som ikke er så stærke til at bruge computer.”

Interview 5 – Key User

Tema: Læring og adfærd

Interviewer: Hvordan fungerer oplæring i praksis?

Respondent: “Selvom vi lærer dem det, falder de tilbage til gamle vaner og sender det til os i stedet for selv at gøre det.”

Respondent: “De sender det til os i stedet for selv at gøre det.”

Bilag 12 – Virksomhedsdokument – Projektbeskrivelse for mindkey

”Projektbeskrivelse for Mindkey projektet 2024 i Royal Greenland

Baggrund

Mindkey er i sin tid indført for at kunne effektivisere rekrutteringsprocessen for HR, man har derefter fundet at man kan bruge Mindkey systemet til meget mere i løbet af årene. Og ønsket om at få et samlet personaleregistreringssystem er steget mere og mere med årene, og omfanget er nu steget til et niveau hvor der er behov for et projekt med fokus på en større implementering af Mindkey systemet.

Formål

Royal Greenland ønsker at få et samlet personaleregistreringssystem for hele koncernen, som skaber overskuelighed og overblik over alle ansatte i Royal Greenland i Grønland, såvel som alle internationale afdelinger.

Systemet skal kunne levere ensartet data for alle medarbejdere og skal i sidste ende kunne bidrage til at man som HR og leder kan få en nemt overblik over medarbejdere i alle dele af organisationen. Systemet skal også kunne levere sikre og automatiserede processer som overholder GDPR-lovgivningen og sikre vi altid har opdaterede data på medarbejdere på koncerns basis. Herunder forventes det også at systemet skal kunne samarbejde med andre relevante systemer i organisationen for at sikre en effektiv personalehåndtering på tværs af afdelinger.

Dette projekt vil tage udgangspunkt i at implementere Mindkey systemet i Grønland, efter en succes med implementeringen af systemet i Grønland vil man derefter kunne lave en særksilt plan for implementeringen i resten af koncernens internationale afdelinger.

overordnet ønsker man et system som kan levere:

- Et samlet personaleregistreringssystem for hele Royal Greenlands Koncern, først i Grønland, herefter i Royal Greenlands internationale afdelinger
    - Systemet skal herunder kunne levere en nemmere sagsgang for HR og ledere i organisationen

- Sikre processer som overholder GDPR lovgivningen

- Automatisering af processer
    - Som samarbejder med andre relevante systemer/afdelinger
    - Som effektiviserer personalehåndteringen på tværs af systemer/afdelinger

Projektet gennemføres når:

Workflows:

- De nuværende arbejdsgangsprocedure kortlægges – så man kan få et før billede.
- Implementering af Mindkey (Se projektplan)- Efter billede

- At der er udarbejdet en vejledning til alle grupper af brugere af Mindkey.
- Opsætning af processer til alle former for personaleregistrering
- Alt indenfor HR adm., Kurser, Uddannelse m.m. kan sagsbehandles/dokumenteres på Mindkey

Integrationer/ samarbejde med andre systemer/ afdelinger:

- Mindkey – AD skal integreres

- Mindkey – Løn

Implementering af Mindkey i hele organisationen

- Systemet skal adopteres og bruges i Grønland
- Systemet skal adopteres og bruges i alle internationale afdelinger
- Herunder forventes plan for implementering + plan for forandringsledelse

Der skal tages højde for at denne projektbeskrivelse kun er gældende for Grønland Regi, når de internationale Projekt skal igangsættes, vil dette laves på separat projektbeskrivelse.

Projektmål: Forventede leverancer i projektet

For at kunne levere på det ønskede formål forventes det at man i løbet af projektet skal kunne levere en opsætning af processer i Mindkey systemet, som skaber tydelige arbejdsgange for alle personalehåndteringsprocesser. Herunder skal der laves en opsætning af processer i Mindkey moduler som imødekommer behovet for at kunne registrere alle former for personale dokumenter. Hvori nødvendige integrationer med andre systemer/afdelinger også forventes fuldført.

Det forventes herunder også at Mindkey skal implementeres i alle dele af organisationen, alt stamdate skal være samlet i Mindkey systemet, først for Grønland, herefter for alle internationale afdelinger. Dette kræver der udføres en implementeringsplan og en plan for den kommende forandringsledelse der hører med.

Følgende leverancer vil opnås i projektet:

Workflow:

- Kortlægning af ansættelsescyklus a-z (Ansættelsesproces fra HR-perspektiv)

Mindkey opsætninger:

- Organisationsdiagram kommer på plads, herunder rette organisationsopsætning i Mindkey
- Stamdata af aktive medarbejder valideres med rette lederne i de enkelte afdelinger
- Rollerettigheder kommer på plads eller eftertjekkes (Løn, HR mv)
- Automatiseret/Checklister mails kommer på plads
- Gennemgang af medarbejderrekvisition
- At der dannes et overblik over mappestruktur i Mindkey
- Alt opsætning i skabeloner

- Opsætning af Udstyr
- Opsætning af Certifikater
- Genbesøg: Rekruttering: Jobopslag, arbejdsområder, medier, beslutningstyper
- CSRD rapportering skal tænkes ind i opsætning fra start (skal være klar inden 1 Jan.)

Integrationer/ samarbejde med andre systemer/ afdelinger

- Mindkey – AD skal integreres (gerne så hurtigt som muligt)
- Mindkey – Løn (er integreret men der skal følges op på om det virker som det skal)

Implementering af Mindkey i hele organisationen

- Systemet skal adopteres og bruges i Grønland
- Systemet skal adopteres og bruges i alle internationale afdelinger
- Herunder forventes plan for implementering + plan for forandringsledelse

Succeskriterier /effektmål

Formålet er opfyldt:

- Når nuværende arbejdsgange er velbeskrevet og der er kommet overblik over en ansættelse og hvad den indebærer fra start til slut
- Når alle mindkey systemopsætningerne er klar til brug for alle grupper af brugere (HR, Ledere, Keyusers)
- Når implementeringen af Mindkey er oppe og køre og er gnidningsfrit
- Når der er forelægger en arbejdsgangsbeskrivelse for alle grupper af brugere
- Når der er skabt et ejerskab hos alle grupper af brugere
- Når der er sikret en plan for vedligeholdelse af Mindkey når den kommer i drift.

Projekt organisering og ressourcer

Styregruppen: Christian Laursen, Bodil Marie Damgaard, Søren Olsen Damgaard

styregruppen har det overordnede projektansvar, dette indebærer at levere overordnede beslutninger omkring projektet undervejs, sikre en realistisk ressourcefordeling, give opbakning til projektet overfor både interne og eksterne interessenter og hermed også deltage i konflikthåndteringen ved sammenstød mellem projektets interessenter i organisationen.

Projektleder: Nina Heilmann Larsen / Lina Davidsen

Projektlederen vil have ansvaret for projektets fremdrift, herunder at have overblikket over opgavernes indhold og hvem de givne opgaver, samtidig med at de deltager aktivt i projektgruppens arbejde. Ligeledes er det projektleder som skal have kontakt til projektejer og andre væsentlige interessenter indenfor organisationen.

Eksterne konsulent: Ellen Kristiansen HR Consult hrconsult@outlook.dk

Den eksterne konsulent bruges løbende som specialist på projektet til sparring og rådgivning om fremdriften af projektet for at nå de satte mål og leverencer. Herunder er med til at instruere og vejlede projektleder og projektmedlemmer i de opgaver som der ikke er mindre erfaring med i organisationen.

Projektmedlemmer:

- 1 Konsulent udover Projektleder
- Studentermedhjælper: Rosalie Kâjangmat
- HR Specialister: Søren Olsen Damgaard, Carina Isbosethsen
- Ekstern konsulent: Ellen Kristiansen
- Løn / IT og andre interessenter

Projektmedlemmer er de aktive deltagere som bidrager til målopfyldelsen gennem opgavernes leverancer. De enkelte projektdeltagere har ansvar og pligt til at skulle holde projektleder orienteret med givne opgaver i projektet.

Overordnet projektplan

Se projekt timeline/projektplan

Interessenter og kommunikation

De vigtigste interessenter i projekter er følgende:

Gidsler (Aktiv medvirken for gennemførsel/Lille indflydelse på projektet):

- Bruger af Mindkey (HR-afdelingen)
- Slutbruger af Mindkey – blandt andet lederne og de afdelinger der skal varetage opgaverne som er sendt fra Mindkey (f.eks. ved checklister/automatiseret mails)
- Mindkey såfremt de skal hjælpe med noget opsætning

Ekstern (Aktiv medvirken ikke vigtigt for gennemførsel/ Lille indflydelse på projektet):

- Lederne

- Løn
- IT afdelingen
- Andre steder hvor man skal indhentet medarbejderdata

Ressourcepersoner (Aktiv medlem for gennemførsel /Stor indflydelse på projektet):

- Mindkey systemejer
- HR-medarbejderne (Ejer af Mindkey systemet)
- Projektleder (Sikre at implementeringen kommer i mål)
- Projektmedlemmer (Sikre at implementeringen kommer i mål)
- Andre steder hvor man skal indhente medarbejder stamdata – f.eks. IT, leder, Løn

Grå Eminence: (Aktiv medvirken ikke vigtigt for gennemførsel/ Stor indflydelse på projektet):

- Direktionen/Styregruppen/Ledelsen

Vejledning og få skabt et ejerskab er vigtig for gennemførsel af projektet. Manglende vejledning og ejerskab kan medføre til at projektet falder imellem to stole og at man skal starte forfra hver gang – dette medføres som en stor risiko for projektet.

Kommunikationsplan:

Målgruppe	**Budskab**	**Medie**	**Effekt**	**Dato/Frekvens**	**Ansvar**
Direktion	Informering omkring den nye arbejdsgang	Status fra BMD	Informering om status og kan træffe beslutninger	Ved behov	Bodil Marie Damgaard
Styregruppen/ Direktion ?	Status om implementering af systemet, samt status på udfordringer og timeforbrug	Teams	For at holde styregruppen opdateret og for at der kan træffes beslutninger hvis der skulle skal træffes yderligere beslutninger der har en økonomisk belastning for virksomheden	1 gang månedligt (starten af måneden)	Projektleder
Bruger af systemet HR-konsulenter	Informering omkring den nye arbejdsgang	Fysisk undervisning/ Vejledninger dokumenter	Sikre at der er en udvidet undervisning til brugerne af Mindkey	Efter implementering – samt løbende	Projektleder/Projektmedlemmer
Lederne	Informering omkring den nye arbejdsgang	Infobrev, word vejledning, intranet, teams ved behov	For at sikre at HR-konsulenterne kan hjælpe hvis der skulle opstå behov fra lederne, samt for at sikre at kommunikations hierarki følges.	Efter implementering	Projektmedlemmer *
Bruger	Informering omkring den nye arbejdsgang	Teams møde E-mail, undervisning	For at sikre en implementeringsprocessen skal brugerne gøres bekendt med at de har mulighed for at se deres medarbejder data.	Efter implementering	Projektmedlemmer*

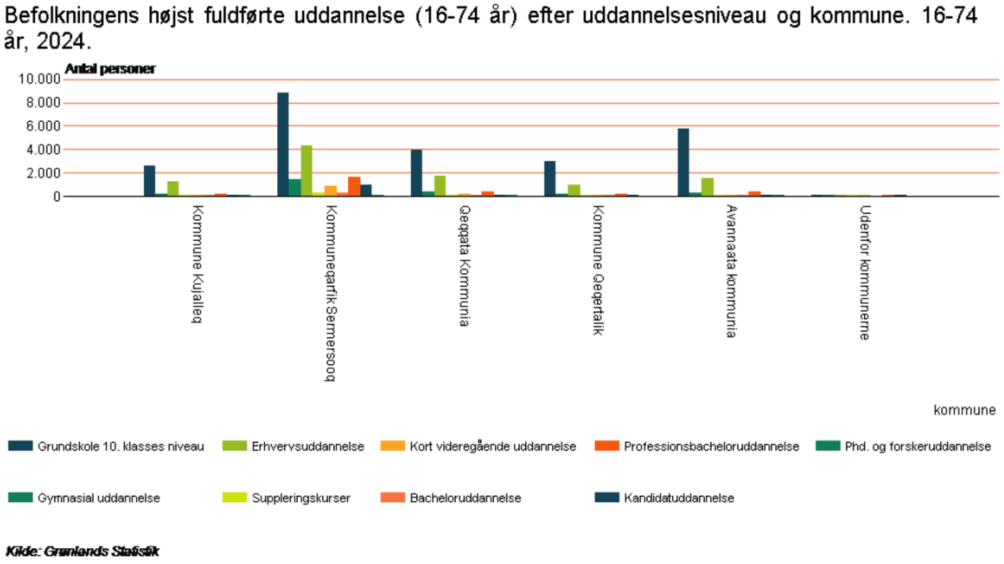
*Projektleder (Ekstern konsulent) kan være behjælpelig, hvis dette er ønsket fra styregruppen

Risiko

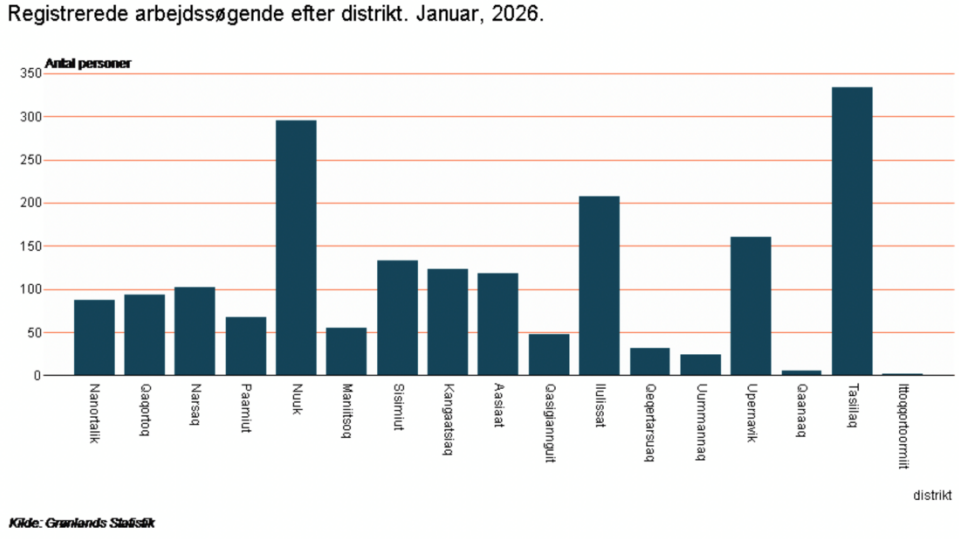
Risici er karakteriseres som noget der kan gå galt i løbet af projektet. Nedenstående punkter kan få indflydelse på projektet og må derfor opfattes som risici:

- Manglende ressourcer/tid fra slutbrugerne HR Konsulenterne
- Manglende økonomi til gennemførsel (Såfremt man vil bruge eksterne konsulenter til implementering)
- Driften tager over for de projektmedlemmer der skal udføre opgaverne
- Manglende vedligehold af stamdata fra HR Konsulenterne
- Manglende ejerskab efter udførsel af projektet.
- Modstand mod forandring af brugerne både HR men også lederne der skal brødføde data.
- Kontinuerlig undervisning for HR-konsulenterne, lederne - når det går i drift.
- Manglende prioritering for assistance fra Mindkey eller andre interessenter."

Bilag 13 – Ekstern Data

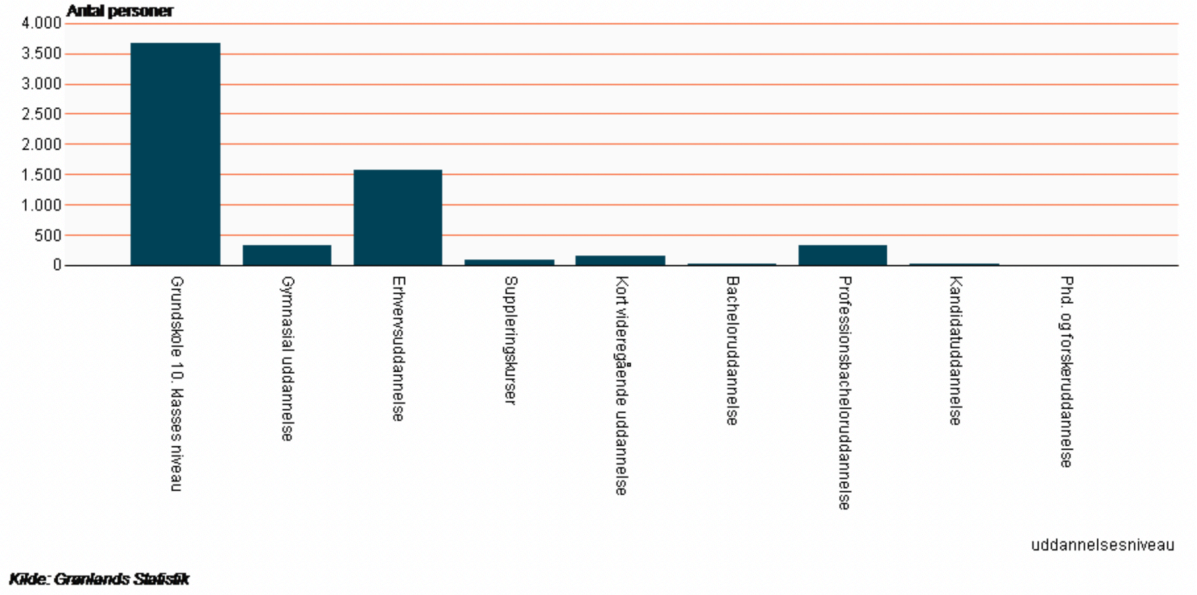


Kilde: Grønlands Statistik



Kilde: Grønlands Statistik

Befolkningens højst fuldførte uddannelse (16-74 år) efter uddannelsesniveau. 16-74 år, I Grønland, Qeqqata Kommunia, 2024.



Kilde: Grønlands Statistik