



'Je moet er in geloven'

Zorggroep Sneek pakt vergrijzing revolutionair aan

Taxi's rijden af en aan. In de entreehal is het druk. Veel bezoekers, maar ook veel witte jassen. Je zou zeggen: een doodgewone dag in het Antonius ziekenhuis in Sneek. Maar op de kantoren van het P&O servicecentrum eet men taart. Een Afas-taart om precies te zijn. Het softwarebedrijf trakteert haar klant Antonius Zorggroep met de oplevering van het 'Arbeidsscenario Dashboard'. 'Je mag het gerust een revolutionaire ontwikkeling noemen. Want, met het dashboard is Antonius als eerste Nederlandse zorginstelling in staat om de vergrijzing van het personeelsbestand de komende jaren op elk moment nauwkeurig in kaart te brengen. Het dashboard geeft voor de HR afdeling en leidinggevenden altijd de meest actuele informatie doordat het realtime gekoppeld is aan de database van personeelsgegevens. Pim Vlaar, manager P&O servicecentrum van de zorginstelling: 'Met dit dashboard kun je de vergrijzing van je personeelsbestand vóór zijn. Dit voorkomt dat er afdelingen moeten sluiten bij gebrek aan voldoende gekwalificeerd personeel, omdat we kunnen anticiperen.'



Antonius Zorggroep wordt gevormd door ziekenhuislocaties in Sneek en Emmeloord en een thuiszorgorganisatie, met als verzorgingsgebied Zuidwest Fryslân en de Noord Oost Polder. In totaal werken er meer dan 3.000 mensen. Het Arbeidsscenario Dashboard werd ontwikkeld in samenwerking met AFAS Software en werd geïmplementeerd samen met Onno Verbaas van de HR-adviestak van pensioendienstverlener PGGM.

Vlaar en Verbaas leggen met zichtbaar enthousiasme de voordelen van het dashboard uit. Vlaar: *"Je moet nadenken over hoe de wereld er vandaag en vooral ook morgen uitziet. En dan zie je trends. De individualisering, de flexibilisering, het toenemen van eigen verantwoordelijkheid. Maar ook de behoefte om op ieder willekeurig moment informatie te hebben. Als HR-afdeling hebben wij met al die facetten te maken."*

Vlaar verwacht dat er in de toekomst personeelstekorten zullen ontstaan in de zorg. Hij wil vroegtijdig kunnen anticiperen. *"Aan de ene kant heb je de uitstroom van mensen die met pensioen gaan en aan de andere kant de uitstroom van mensen die nieuwe uitdagingen zoeken. Er is niets mis met die arbeidsmobiliteit, in tegendeel. Alleen willen wij daarbij niet passief langs de zijlijn staan, maar actief meedoen. Ten eerste met het behulpzaam zijn van ons eigen personeel als het gaat om carrièreplanning, kennisontwikkeling, enzovoort. Maar ook bij het aantrekken van nieuw talent."*

Vanzelfsprekend gaat ontzettend veel aandacht naar de veiligheid. *"Dat is uiteraard een belangrijk punt"*, aldus Vlaar. *"Het krijgt alle aandacht. Het is gebruikelijk om op gezette tijden zelfs bij wijze van test hackers te vragen in te breken. Dat zijn processen die wij AFAS Software heel goed kunnen toevertrouwen."*

Er is wel een voorwaarde om het systeem tot een succes te maken, zo leren we. *"Je moet er in geloven. En je moet het simpel houden"*. Verbaas: *"Gebruiksgemak is een essentieel voor succes. Het moet zo simpel zijn dat iedereen het gaat gebruiken."*

"Vervolgens moet je ook zorgen dat er geen weg terug is", aldus Vlaar. "We werken hier zoveel mogelijk digitaal. Medewerkers houden binnenkort online hun eigen CV actueel. En al onze personeelsdossiers zitten in het systeem. Mooi om te zien: de inhoud van zes enorme archiefkasten past nu op twee USB-sticks."

Maar, los van deze efficiencyvoordelen staat toch voorop dat de Antonius Zorggroep met het Arbeidsscenario Dashboard haarscherpe inzichten krijgt in de toekomst. Dat komt mede doordat PGGM HR advies op basis van jarenlang verzamelde in- en uitstroombdata een model heeft ontwikkeld dat de mobiliteit van het zorgpersoneel voor de komende vijf jaar berekent.

Verbaas aanvullend: *"Wanneer je goed in kaart brengt wat de stromen zijn en in welke richting ze gaan, kun je daar op sturen. Heel concreet kun je dan denken aan je opleidingsplan, je arbeidsvoorwaarden of je communicatie."*

Vlaar, aanvullend: *"Wanneer je weet dat een opleidingstraject voor bijvoorbeeld een OK-medewerker drie jaar duurt en je voorziet daarin een tekort, dan kun je tijdig mensen zoeken, omscholen, opleiden. Zo kom je niet voor onaangename verrassingen te staan. In de zorg zou men veel meer op die manier moeten anticiperen op de lange termijn. Met het dashboard is dat heel erg gemakkelijk."*

☐



Meer informatie:
www.afas.nl



Meer informatie:
www.antoniuszorggroep.nl