

MOSA LIRA

'Maximale leeropbrengst voor ieder kind'

Over **MosaLira**

Drieëntwintig scholen in de meest uiteenlopende wijken van Maastricht. Met 5500 leerlingen die enorm verschillen qua onderwijsniveau, zorgbehoefte, en sociale en culturele achtergronden. Dat is waar stichting MosaLira verantwoordelijk voor is. Ze vormt het overkoepelend bestuur voor scholen in het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs, het (voortgezet) speciaal onderwijs én het basisonderwijs aan een internationale school.

rumooda



Maximale **Leeropbrengst**

Haar belangrijkste doel? Zorgen voor de maximale leeropbrengst voor ieder kind. Met onderwijs dat zich richt op de totale ontwikkeling van het kind. Er is immers meer dan status en positie op de maatschappelijke ladder.

Daarom wil MosaLira op al die scholen, aan alle leerlingen een veilige, uitdagende leeromgeving bieden, waarin kinderen zich ontwikkelen tot verantwoordelijke en succesvolle medeburgers. Dat doet ze door persoonlijke talenten, respect voor elkaar en een duurzame centraal te stellen. Iedereen binnen MosaLira heeft de opdracht uit elk kind te halen wat erin zit - en ieder kind optimale startkansen te geven in de maatschappij van de toekomst.



De uitdagingen

Uitdagingen zijn er genoeg voor MosaLira. Van Reij somt op: 'Sowieso zijn er de verschillen tussen onze leerlingen onderling, tussen de locaties en tussen de onderwijsvormen. De invoering van het passend onderwijs heeft mede daardoor heel wat voeten in de aarde, qua organisatie én qua middelen. Daarnaast zitten we hier in een krimpregio en hebben we te maken met vergrijzing. We moeten eigenlijk steeds meer doen met minder middelen.'

kindcentrum Oda

Niets **nieuw**

Nu zijn uitdagingen niets nieuw in het onderwijs. Van Reij: 'Vroeger had iedere school een eigen bestuur en kon je gewoon ieder schriftje declareren. Daarna werd de financiering lump sum. En dan red je het als eenpitter niet meer. In 2003 is daarom MosaLira ontstaan. Steeds meer scholen merkten dat ze het alleen of in klein verband niet redden. En dat verandert niet: we groeien nog steeds. Inmiddels hebben we zo'n 650 medewerkers.'



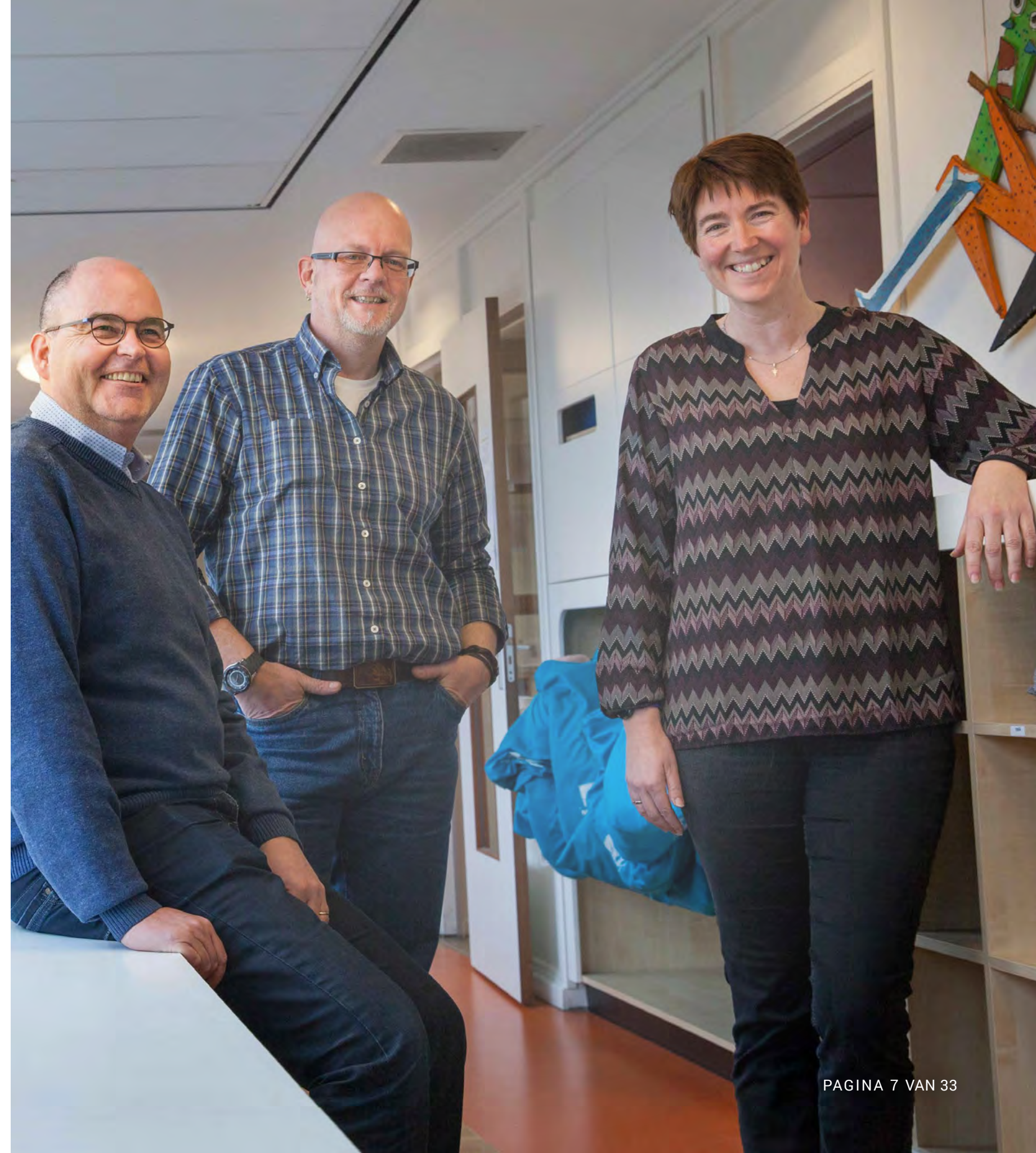


Geld moet naar **het onderwijs**

Een enorme schaalvergroting dus, om maar zo goed mogelijk het hoofd te kunnen bieden aan vooral veel administratieve eisen. Toch is het bestuurskantoor van MosaLira minimaal bezet. De afdeling Personeels- en salarisadministratie beslaat bijvoorbeeld slechts 1,8 fte. Van Reij: 'Wij hebben echt geen tijd om te kaarten op kantoor, nee. Maar we vinden nou eenmaal dat het geld naar het primaire proces moet, naar het onderwijs. Dus zoeken we steeds naar het minimum op andere plekken. Dat zou je kwetsbaar kunnen maken, maar dat kun je ondervangen met goede processen, heldere standaarden en slimme automatisering.'

Intern is **goedkoper**

'In het verleden hadden we een extern administratiekantoor dat ons enorm veel werk uit handen nam, maar ook relatief veel kostte. Toen we in 2011 besloten dat we daarom de financiële administratie voortaan zelf wilden doen, hebben we gezocht naar een systeem dat dat zo eenvoudig mogelijk maakte. Dat werd AFAS. In 2012 hebben we de personeels- en salarisadministratie overgezet naar AFAS. Daarna volgde het casemanagement. En daarna steeds meer andere afdelingen.'





Langzamerhand werkte een steeds groter deel van MosaLira met de software van AFAS. En op zich beviel dat goed. Van Reij: 'Maar we hadden ook steeds het idee: dit kan nog handiger. Niet alleen omdat we nou eenmaal vinden dat alles altijd handiger kan, maar ook omdat we zagen dat er overal toch nog best veel handwerk was. We hadden in die tijd een externe consultant ingehuurd om AFAS voor ons in te richten. Iemand die wel specifieke onderwijskennis had, maar wat minder AFAS-kennis. Toen die vertrok, zijn we met een paar man het systeem ingedoken. We hebben cursussen gevolgd, zijn op zoek gegaan naar de filosofie achter AFAS. En toen zagen we: dit kan inderdaad handiger. Het hele systeem was op persoonsniveau ingericht, niet op rollenniveau. Heel kort door de bocht betekende dat, dat we enorm veel vinkjes aan of uit moesten zetten als er bijvoorbeeld een nieuwe medewerker werd aangenomen. En hoe meer vinkjes, hoe groter de kans op fouten.'

The background image shows a wooden desk with several laptops. One laptop in the foreground is open, showing its keyboard and screen. Another laptop is partially visible to the left, and a third is further back. A wooden chair is visible behind the desk. The scene is lit with warm, soft light, creating a professional yet comfortable atmosphere.

Het juiste gereedschap

Het juiste systeem hadden ze al bij MosaLira, maar ze wilden het beter inrichten. Van Reij: 'We wilden zorgen dat het er voor de mensen in het onderwijs óók makkelijker op werd.' MosaLira wilde het bovendien graag zelf doen. Vanuit de gedachte: expertise die je in de organisatie hebt, hoef je niet elders in te huren.

Ambitieux en realistisch

We waren vanaf het begin behoorlijk ambitieus. We wilden bijvoorbeeld ook alle oude cijfers in het nieuwe systeem importeren, omdat we het belangrijk vinden om ook terug te kunnen kijken. En we wilden alle processen tegen het licht houden en eventueel verbeteren. Daar begonnen we in juni 2015 mee. Af en toe keken er mensen van AFAS met ons mee, zodat we zeker wisten dat we goed bezig waren. Toen we het over de deadline hadden, zeiden zij: 1 januari 2017 mag geen probleem zijn. En toen zeiden wij: het wordt 1 januari 2016. We dachten dat dat kon. En het kon ook.'





Mijn MosaLira

Op 1 januari ging Mijn MosaLira live. Vanaf dat moment verstuurde de organisatie geen salarisstroken meer. Dat scheelde een enorme bult papier. Van Reij: 'Papier neemt handelingen met zich mee, en meer handelingen betekent: meer kans op fouten.' Daarom werd in de weken en maanden daarna al snel de functionaliteit van Mijn MosaLira uitgebreid, bijvoorbeeld met de mogelijkheid om dienstreizen te declareren. En met voor directeurs de mogelijkheid om dashboards op te roepen met statistieken over verzuim, uren en andere managementinformatie. 'En we doen er alles aan om heel Mijn MosaLira zo simpel mogelijk te houden. Als je online een reis kunt boeken, kun je ook hiermee werken.'

Processen **op orde**

'De hele gedachte was telkens: we willen dat mensen zo min mogelijk hoeven te doen. Daar hebben we de workflows op ingericht. Bij ziekmeldingen bijvoorbeeld, hebben we één workflow van de ziekmelding tot de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter. Zo hebben we ook geregeld dat mensen niet meer iedere een weekstaat in hoeven te vullen, waar dan een handtekening onder moet komen en die daarna nog weer een keer in het systeem moet worden ingevoerd. En doordat we alles op rollen hebben ingericht, ziet iedereen automatisch wat hij moet zien. Zijn eigen taken, zijn eigen informatie. Daarmee haalden we veel werkdruk weg bij de mensen die het systeem inrichtten én bij de rest van de organisatie.'





Verantwoordelijkheden waar ze horen

‘Toen we de processen optimaliseerden, kwam ook de vraag aan de orde waar verschillende verantwoordelijkheden eigenlijk horen. Stel dat een leerkracht mee wil doen aan cafetariaregeling, of vakbondscontributie wil betalen, moeten we dat dan op het bestuurskantoor regelen? Nee, vonden wij. Dus hebben we het in het systeem nu zo ingericht dat zo’n leraar wél een seintje krijgt, maar zelf actie moet ondernemen. En iedereen vindt dat tot nu toe volstrekt logisch. Het spaart ook weer handelingen uit. Op het bestuurskantoor én bij zo’n leraar, die niet meer hoeft te checken of het allemaal wel goed gegaan is. Zo houdt iedereen tijd over voor belangrijker zaken. Bijvoorbeeld om je verder te ontwikkelen. Want als scholengemeenschap willen we vooral ook een lerende organisatie zijn.’

Altijd **alert blijven**

'We breiden Mijn MosaLira steeds verder uit. Steeds meer mensen krijgen steeds meer inzicht in de processen waar ze deel van uitmaken. Dat houdt mensen enthousiast, merken we. Het meeste contact hebben wij met de directeuren, en die zijn erg blij met de wijzigingen. Hun werk wordt steeds lichter. En hun feedback blijft leidend. Want optimale processen heb je nooit. Daarom proberen we altijd alert te blijven. We zijn nu bezig ook de administratie en workflows voor huisvesting in AFAS te regelen. En willen het HR-proces nog verscherpen, zodat het van sollicitatie tot uitdienstmelding één doorlopende workflow is. Wensen genoeg dus, maar nog niets buiten de mogelijkheden van het systeem.'



AFAS software: een dynamisch en eigenzinnig softwarebedrijf

AFAS software heeft ruim vijfhonderd enthousiaste medewerkers. Als Nederlands familiebedrijf ontwikkelt AFAS softwareproducten voor de zakelijke markt op een maatschappelijk verantwoorde manier. Hierbij staan klanten, medewerkers, maatschappij en milieu centraal.

Met het geïntegreerde softwarepakket zijn meer dan 11.000 organisaties in Nederland, België, Luxemburg en de Nederlandse Antillen volledig geautomatiseerd. Kwaliteit en visie zijn de pijlers van ons succes en deze principes stellen ons in staat om hoogwaardige softwareproducten te ontwikkelen, te verkopen en te ondersteunen.

afas.nl/contact

