



GEMEENTE ALMERE

EEN STAD VAN ONTWIKKELING

GEMEENTE ALMERE

Een pioniersstad. Zo kun je Almere wel noemen. Zo'n veertig jaar geleden werden de eerste huizen er gebouwd. Inmiddels wonen er meer dan 200.000 mensen en staat er een gemeentelijke organisatie van ongeveer 1700 fte. Logisch ook, want in de stad spelen dezelfde kwesties als in andere grote steden.

'Almere is echt een stad van ontwikkeling', vertelt André Drenth, projectmanager E-HRM van de gemeente. 'Nu maken we steeds meer de slag naar het beheren van wat we opgebouwd hebben. In de stad én in de organisatie.'

Drenth heeft de afgelopen jaren altijd ICT-achtige projecten gedraaid met de nadruk op het schakelen tussen het management en de techniek. 'Ik ben geen programmeur, maar ken wel de taal van beide kanten. Ik zie mezelf als een soort tolk die vertaalt wat het management wil en kijkt wat technisch de mogelijkheden zijn.'

Ook als het gaat om de invoering van E-HRM, het project waar Drenth nu verantwoordelijk is. 'Toen ik hier kwam, werd al samengewerkt met AFAS in een in-huisversie: op een eigen server. Dat contract liep af en bij gemeenten moeten contracten van deze omvang Europees aanbesteed worden. Dat traject én de implementatie van het nieuwe systeem, heb ik begeleid.'

INHOUDSOPGAVE





DE UITDAGINGEN

Een Europese aanbesteding dwingt je goed te formuleren wat je wensen zijn. En dus zette Almere die op een rij. De organisatie wil minder papier en simpelere procedures. Dat wil ze onder meer bereiken met de invoering van E-HRM. Om precies te zijn met een systeem dat lage kosten met zich meebrengt, eenvoudig beheerd kan worden en dat gemakkelijk doorontwikkeld kan worden.

‘Eigenlijk hadden we alleen verlof en ziekteverzuim goed gedigitaliseerd’, vertelt Drenth. ‘We hadden nog vrij veel papieren processen waar ook nog ingewikkelde procedures aan hingen, met veel handtekeningen enzovoort. Het in-, door-, en uitstroomproces bijvoorbeeld, met formatieformulieren, inhuurformulieren en nog meer formulieren. Dat soort processen wilden we verbeteren.’



Almere wil met het nieuwe systeem voor E-HRM een aantal zaken verbeteren. 'We willen allereerst naar een online omgeving, in de cloud. Dat scheelt in de kosten en in de beschikbaarheid. Bovendien willen we altijd automatische updates, zodat het beheer gemakkelijker is. En ten derde willen we dat de doorontwikkeling eenvoudig is. Bijvoorbeeld dat de mogelijkheid bestaat om dashboards te gebruiken.'

In 2015 schreef de gemeente de aanbesteding uit en in 2016 werd het traject afgerond. 'AFAS kwam weer als beste uit de bus, en dan vooral op het gebied van kosten en kwaliteit. AFAS sprong er echt uit.'

Tijdens het aanbestedingsproces gebeurde er nog iets. Drenth: 'We zagen dat een aantal van de dingen die we wilden, ook in het huidige systeem al konden. Dat was eigenlijk het laaghangend fruit. Terwijl we bezig waren met de aanbesteding, de voorfase, hebben we dat toch in het oude systeem al opgepakt, declaraties met en zonder bijlages bijvoorbeeld en het inrichten van de Insite webomgeving. We hadden wel een portaal voor HRM maar alles stond overal, dat hebben we bij elkaar gezet.'



HET JUISTE GEREEDSCHAP

Almere ging in stappen aan de slag met de invoering van AFAS. Steeds met in het achterhoofd: hoe maken we het voor iedereen gemakkelijker. Drenth: 'Bijvoorbeeld door minder handtekeningen te vragen en overbodige vragen weg te laten.'

DE HELE INFRASTRUCTUUR OP DE KOP

Drenth: 'Op 1 januari 2017 zijn we gestart met AFAS. Fase één was de overgang van in-huis naar een online omgeving. Dat betekende daadwerkelijk alles omzetten en implementeren. We hadden vijftien andere systemen gekoppeld aan Profit, dus de hele infrastructuur moest op de kop. En we gingen van server naar SaaS. Het was het eerste grote systeem binnen de gemeente dat overging. De eerste fase was daarom vooral de fase van het beschrijven van de infrastructuur.'

Daarna kwam fase twee. 'Dat betekent de in- door- en uitstroom regelen, het formatieplan opnemen en een managementportaal inrichten. Daar kunnen de leidinggevenden alle werkzaamheden vinden en informatie toevoegen. Van verzuim tot de Wet verbetering poortwachter. De staf-dienst bedrijfsvoering heeft er een pilot mee gedraaid , dat ging heel goed, dus dit jaar gaat de hele organisatie over.'

Almere zit nu in fase drie. 'We zijn bijvoorbeeld bezig met de processen zoals gesprekkencyclus en werving en selectie.'

In 2018 voegt de organisatie nog een aantal nieuwe processen toe, de 360 gradenfeedback bijvoorbeeld, en de strategische personeelsplanning. 'En daarna is het zaak om te kijken of we datgene wat we hebben, nog verder kunnen verbeteren. En om te kijken hoe we het management kunnen helpen om ook optimaal gebruik te maken van het systeem.'

ZO SIMPEL MOGELIJK

Drenth: 'We helpen allereerst door het gemakkelijker te maken, minder handtekeningen en overbodige vragen te verwijderen. De rol van mij als tolk is om me te verplaatsen in de gebruiker. En naar HR te gaan en te vragen: waarom stel je die vraag? Dan blijkt dat ze met sommige antwoorden eigenlijk niet zo veel doen. Digitaliseren helpt op die manier om kritisch te zijn op je eigen processen.'

Bovendien zorgt digitalisering ervoor dat je sommige dingen kunt automatiseren, waardoor ze eenvoudiger worden. 'Waarom moet een manager of een medewerker uitzoeken wat een kostenplaats van een bepaalde uitgave is? Dat kan het systeem ook gewoon toevoegen. Zo haal je alle ballast eraf. En dat is eigenlijk simpel boerenverstand.'



HULP OP MAAT

Almere deelt informatie over het nieuwe systeem via het intranet. Bovendien krijgen leidinggevenden hulp van de medewerkers van de personeels- en salarisadministratie. Drenth: 'We hebben bewust niet gekozen voor een organisatiebrede opleiding voor leidinggevenden, omdat de acties die ze moeten doen, te weinig voorkomen. Sommige leidinggevenden krijgen maar één of twee keer per jaar een nieuwe medewerker, of nemen maar één of twee keer per jaar afscheid van een medewerker. Dan kun je hen beter in die specifieke situatie helpen.'

DIK TEVREE

Almere is content met het nieuwe systeem. Drenth: 'Het is betrouwbaar, snel en gebruiksvriendelijk. De gebruikers zijn heel enthousiast. Dat komt doordat het visueel is ingericht, met allemaal plaatjes die zo logisch zijn dat je weet: klik hier voor je salaris. Iedereen weet: dit kan ik. Het ziet er ook gewoon gemakkelijk uit. Net als een webwinkel eigenlijk. Ook de achterkant werkt goed. Beheerders en ontwikkelaars hebben er weinig werk aan. Bovendien is het hartstikke snel, veel sneller dan de omgeving op de server.'



‘En het voordeel aan digitaal is dat je pas verder kunt als elke stap ervoor goed gezet is. Leidinggevendens krijgen dus niet achteraf van HR te horen: het is niet goed, want dit en dit moest. Dat scheelt ook in het enthousiasme. En wat hielp bij het succes was dat iedereen - voor salaris, verzuim en verlof - al gewend was aan een online omgeving, maar deze nieuwe omgeving smoelde beter én was gemakkelijker. Ja, dan hebben mensen geen moeite met de omslag.’

En als dingen wel iets lastiger waren, was er de projectleiding van AFAS. Drenth: ‘Dat waren drie heel professionele mensen met wie we prettig samenwerkten. Dat is ook belangrijk hè, dat je een goeie samenwerking hebt op menselijk vlak.’ Voeg daarbij dat de ROI gunstig is, en het verhaal is voor Drenth compleet. ‘Het is ook nog eens goedkoper, doordat we geen dure servers meer hoeven te onderhouden.’



OVER AFAS SOFTWARE

AFAS Software is een dynamisch en eigenzinnig softwarebedrijf met 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.



ZO KOM JE MET ONS IN CONTACT



BEZOEKADRES

Inspiratielaan 1
3833 AV Leusden



TELEFOONNUMMER

033-434 3883