



ALTIJD KIEZEN VOOR HET BESTE

Al meer dan honderd jaar verleent het Antoni van Leeuwenhoek topzorg aan patiënten met kanker. Het Antoni van Leeuwenhoek is niet alleen een ziekenhuis, maar ook een onderzoeksinstituut waar onderzoekers uit de hele wereld werken. Bij deze organisatie past het om duurzaam te willen werken. Digitaal, efficiënt en kostenbewust. Met AFAS.

Het Antoni van Leeuwenhoek (AVL) is toonaangevend in de strijd tegen kanker en wil patiënten de beste behandelingen bieden. Zelf wil het AVL graag op de best mogelijke manier werken. Sinds 1 januari 2012 werkt het instituut daarom met de modules HRM, Payroll en Werving & Selectie van AFAS en sinds juni 2013 ook met de e-HRM-portal in de vorm van AFAS InSite.

Het oude HR-pakket waarmee het AVL werkte hield ermee op. 'Daarmee werd het kiezen van een nieuw pakket noodzakelijk', vertelt René Brouwers, hoofd HR van het AVL. 'AFAS had de functionaliteiten die we zochten.' Monique Meijer, teamleider van HR Services (de personeels- en opleidingsadministratie) en betrokken bij de invoering van AFAS: 'Daarnaast speelde het kostenaspect een rol. Er zijn meer systemen die het je mogelijk maken van de papieren HR-stroom af te komen, maar AFAS was veruit het best betaalbaar. Bovendien stond de visie van AFAS ons aan. Zij leveren een standaardpakket dat je zelf naar eigen inzicht in kunt richten.'

Complimenten

De implementatie van AFAS verliep soepel en geruisloos, stelt Brouwers. 'De livegang van de portal InSite ging gepaard met de nodige complimenten uit de organisatie. Financieel hebben we wel wat uitdagingen gehad met AFAS, we verschilden soms van mening over wat bij het pakket hoorde en wat meerwerk was. Maar daar zijn we met een goed gevoel uitgekomen.' Bij de implementatie van AFAS heeft het AVL gebruik gemaakt van de consultants van AFAS-partners Gjald en 4Apps. 'Wij hadden hun kennis echt nodig', zegt Meijer. 'Met een basisopleiding bij AFAS leer je een systeem niet kennen. En die systeemtechnische kennis heb je juist wel nodig als je een systeem op uitgebreide schaal in gebruik wilt nemen zoals wij met InSite hebben gedaan. Zelf heb ik veel samengewerkt met de mannen van 4Apps en die hebben bijzonder goed werk verricht.' Brouwers: 'De meerwaarde van 4Apps zat erin dat zij de link konden leggen tussen ons dagelijkse werkproces en de inrichting van de systemen. De inrichting van je werkprocessen moet leidend zijn, niet wat een systeem allemaal kan.'



De consultants van Gjald hebben voor het AVL de look & feel van InSite verzorgd. 'Dat hebben ze meer dan goed gedaan en dat was bij ons de sleutel van succes bij de implementatie', zegt Brouwers. 'Aan de succesvolle ontvangst binnen de organisatie heeft bijgedragen dat gebruikers met zo min mogelijk kliks zoveel mogelijk kunnen doen in InSite.' Meijer: 'De goede samenwerking tussen de implementatiepartners, AFAS en de eigen medewerkers van het AVL heeft zeker ook bijgedragen aan een goede implementatie.'

Tips voor andere organisaties

Voor andere (zorg)instellingen die aan de slag gaan met AFAS, heeft het AVL wel implementatietips. 'Breng goed in kaart wat je wilt, wat er nodig is en hoe processen lopen', adviseert Meijer. 'Hoe autorisatieprocessen eruit zien bijvoorbeeld, dat moet je van tevoren goed dichttimmeren. Anders kun je je processen in AFAS niet inrichten.' Brouwers: 'Als organisaties het systeem leidend laten zijn in plaats van hun eigen processen, krijgen ze vaak problemen in de dagelijkse uitvoering omdat medewerkers zich niet herkennen in de systeemondersteuning.' Meijer: 'Wij hebben nog steeds wel grote wensen die het systeem niet kan vervullen. Natuurlijk melden we onze wensen wel bij AFAS, maar het realiseren ervan is een kwestie van de lange adem. Daardoor word je toch wel eens gedwongen het systeem leidend te

laten zijn aan de processen in plaats van omgekeerd.'

Efficiënt

Door te gaan werken met AFAS wilde het AVL efficiënter gaan werken. In de praktijk lukt dat inderdaad, zegt Meijer. 'In ons oude systeem kenden we veel uitzonderingen in de registratie van HR-gegevens. AFAS zet in op standaardisatie en kent meer mogelijkheden voor registratie. Er zit meer structuur in. Daardoor zijn de uitzonderingen niet meer nodig en hoeven we minder handmatig te doen.'

Met de komst van InSite is het AVL volledig digitaal gaan werken en zijn de papieren HR-formulieren vervallen. Meijer: 'De registratie is geautomatiseerd en voor HR betekent dat dus vermindering van de werklast.' Brouwers: 'Voor de organisatie zijn processen eenduidiger

geworden. Mensen weten nu wat ze waar kunnen vinden. En uiteindelijk werken zij ook efficiënter, net als de HR-afdeling, doordat workflows en HR-taken geautomatiseerd zijn.'

Discussie is er wel over wie verantwoordelijk is voor het invullen waarvan, constateert Brouwers. 'Sommige medewerkers vinden dat de administratieve last verschuift. Nu is het zo dat wie verantwoordelijk is, ook het formulier invult terwijl vroeger op HR hierin ook zaken kon doen. We zoeken nog een beetje naar de balans daarin, uitleg en erkenning van de klachten

"Mensen worden blij van InSite, ze vinden het leuk om ermee te werken"



doet al wonderen. Maar over het algemeen kunnen we stellen dat mensen erg blij worden van InSite, ze vinden het leuk om ermee te werken.'

Toekomst

Het AVL is nog niet klaar met AFAS. Binnenkort gaat de instelling door voor de derde fase: de implementatie van de Verzuimmodule en de optimalisatie van InSite. 'Want daar halen we nog niet alles uit wat erin zit', zegt Brouwers. 'Met e-HRM kun je heel veel administratie wegnemen en veel papier, dat is mooi. Onze toekomst is digitaal. Maar e-HRM is geen vervanger van HRM; het is een ondersteunende tool om processen zo goed mogelijk neer te zetten. En om HRM zo goed mogelijk te kunnen doen.'

Favoriete functionaliteit

Brouwers en Meijer zijn blij met AFAS, maar InSite is daarvan de overtreffende trap. 'Het is mijn favoriete functionaliteit', zegt Monique Meijer. 'Het brengt zoveel efficiëntie mee dat er daardoor nieuwe kansen ontstaan. De afname van werklust leidt ertoe dat de mensen die voorheen bezig waren met registreren nu andere taken op kunnen pakken. De medewerkers van mijn afdeling HR Services kunnen straks bepaalde uitvoerende taken van de HR-adviseurs overnemen.'

Wat werken met AFAS oplevert in geld, heeft het AVL niet in beeld. 'We hebben er geen uitvoerige business case van gemaakt', zegt René Brouwers. 'AFAS kost gewoon geld en je kunt niet zonder HR-systeem. Maar het levert anderszins ook veel op. Nieuwe mogelijkheden, stuurmechanismen, workflowondersteuning en rapportages. We hebben meer grip op onze processen, dat was zowel voor de HR-afdeling als voor de organisatie gewenst.'

Over Antoni van Leeuwenhoek

Het Antoni van Leeuwenhoek bestaat dit jaar honderd jaar en behoort al decennia tot de absolute wereldtop in de verbinding van zorg en onderzoek die voor kankerpatiënten het verschil maakt. In multidisciplinaire teams van chirurgen, oncologen, radiotherapeuten en verpleegkundigen werkt het AVL continu aan op maat gemaakte behandelplannen. Het AVL koos een eeuw geleden al voor de grensverleggende weg door onderzoek van het Nederlands Kanker Instituut en specialistische zorg van het Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis samen te voegen. Samen gaan zij verder onder de naam Antoni van Leeuwenhoek.

Meer lezen?

Kijk op www.avl.nl.

Copyright © AFAS Software, september 2013 Alle rechten voorbehouden

Het auteursrecht berust bij AFAS Software. Vermenigvuldiging in wat voor vorm dan ook is alleen toegestaan na voorafgaande schriftelijk toestemming door AFAS Software. De informatie in deze Business Case is met zorg samengesteld. Toch kan AFAS Software geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van onvolledigheid of onjuistheid van het materiaal in deze Business Case.