



John Gijselhart

AFAS HEEFT HOGE INSPIRATIEFACTOR

Stichting Prisma in Waalwijk biedt zorg aan mensen met een verstandelijke beperking. Hun behoeften, mogelijkheden en talenten zijn het uitgangspunt in het werk van de Prisma-medewerkers. Die hoeven zich achter de schermen geen zorgen te maken over allerlei dagelijkse administratieve processen. Want sinds 2010 werkt Prisma met software die de zorgprocessen ondersteunt: HRM/Payroll van AFAS.

Aanvankelijk had Prisma AFAS alleen voor de verloning. Inmiddels maakt de stichting echter ook gebruik van workflows in het systeem en is de organisatie druk doende met de invoer van e-HRM. In- en uitdiensttredingen, loonstroken, jaargaves en mutaties in persoonlijke gegevens, opleidingen, werving & selectie, reiskostendeclaraties en binnenkort ook cursusmanagement. Prisma regelt het allemaal in AFAS. Tussen het 'best of breed'-programma dat verzuim- en verlofuren automatiseert (gekoppeld aan de planning) en AFAS zit een gecertificeerde koppeling, legt applicatiebeheerder John Gijselhart uit. 'En dat werkt heel goed.'

Communicatie

De introductie van e-HRM, bestaande uit employee self service (ESS), management self service (MSS) en binnenkort ook sollicitant self service (SSS), binnen de

Prisma-organisatie is communicatief goed begeleid. Dat was ook nodig, want werken met AFAS betekent wel een andere manier van werken, zegt Gijselhart. 'Neem het cursusmanagement. De inschrijving voor scholing intern ging via intranet. Mensen vulden daar een formuliertje in dat we inklopten in AFAS.'

Nu krijgen medewerkers automatisch een signaal als ze scholing moeten herhalen. De medewerker registreert zelf zijn eigen inschrijving via e-HRM. De leidinggevende accordeert en de planner zet de cursus direct in het rooster. Niet meer administreren maar controleren. Dat levert veel voordeel op.

De achterliggende visie is de eenmalige registratie. Onze bron van gegevens, alles wat met medewerkers te maken heeft, ligt in AFAS.

Zo voorkomen we dubbele invoer en dubbel werk.'



Wennen

Aan de nieuwe, andere, werkwijze moeten medewerkers best wennen. Gijselhart: 'Ze vinden het een beetje eng dat ze niet meer zelf hoeven te administreren en vragen zich af waar de gegevens blijven. Managers hebben soms het gevoel de controle te verliezen. Terwijl dat niet zo is, ze krijgen juist meer controle over het proces! Door analyses worden zaken veel inzichtelijker. Dankzij de analysefunctie kunnen wij bijvoorbeeld zien dat het aantal scholingen dat in 2014 verloopt veel lager ligt dan in andere jaren; we kunnen een hausse in 2015 verwachten. Met AFAS kunnen we ook monitoren hoe de inschrijving voor een cursus verloopt. Op basis van die gegevens maken we bijvoorbeeld extra promotie om mensen te werven als een scholing niet volloopt. Het scheelt werkzaamheden, maar creëert ook extra inzicht.' De Prisma-managers mopperen nauwelijks over de nieuwe manier van werken, wellicht dankzij de goede begeleiding. 'Maar we laten ze ook geen andere keuze', zegt Gijselhart. 'Sommige documenten verstrekken we alleen nog digitaal. En alles wat ze zelf nog via papier aanleveren, sturen we terug.' Op medewerkersniveau is niet iedereen handig met de computer, inloggen is voor sommigen al moeilijk, realiseert de applicatiebeheerder zich: 'De personeelsadministratie helpt en geeft advies, dat is belangrijk.

"Een software-systeem zorgt niet automatisch voor efficiency als je de processen niet simpel houdt"

Soms moet je het even samen doen met een medewerker of een manager. Ineens begrijpen ze dan dat ze zelf ook veel meer inzicht krijgen, ze zien wat ze al aan scholing hebben gedaan en wanneer het verloopt.'

Werving & Selectie

Werken met AFAS stemt tot tevredenheid bij Prisma. Behalve het cursusmanagement leidt ook de functionaliteit werving & selectie tot efficiënter werken met

processen die gestroomlijnder zijn dan voor de komst van AFAS. 'We kloppen de sollicitatie nu nog wel handmatig in, maar de interne processen hebben we in AFAS ingericht', zegt Gijselhart. 'Dat gaat via een workflow. Op basis van de resultaten tot nu toe willen we een voorselectietool inbouwen, zodat je handiger kunt zien welke sollicitant eerste keus is, wie uitgenodigd zijn et cetera.

Brieven die eenmaal in het systeem zitten, gaan naar het afdelingsmanagement. Er staat niets meer op papier en de workflow op zich werkt ook veel prettiger. Managers kunnen direct beginnen met selecteren en afwijzen, het stapeltje wordt meteen overzichtelijker. Straks met SSS kunnen managers ook zelf de afspraken maken. Zodra dat kan, gaan we er ook meteen mee aan de slag. We zijn dan van nog veel meer administratie af omdat de sollicitant meteen zijn eigen gegevens in het systeem kan zetten.'



Nog meer wensen

Een wens die Prisma nog heeft op het gebied van e-HRM ligt op het vlak van mobiliteit, zodat medewerkers zelf de regie kunnen nemen over hun eigen loopbaan. Gijselhart: 'Misschien doen we dat op basis van competentie management, misschien ook door zelf- en talentontwikkeling op basis van een portfolio. Het is in elk geval de bedoeling dat mensen na drie jaar in beweging komen, horizontaal of verticaal, en iets anders gaan doen.' Gijselhart zou ook graag meer met analyses doen. 'Zodat we kunnen zien waar we functionaliteiten aan moeten passen of waar fouten zitten in procedures of in taken die niet afgehandeld zijn. Ik heb behoefte aan extra controlemiddelen, aan meer (afdelingsoverstijgende) managementinformatie. Daar hebben we nog wel een slag in te slaan, net als in het bijeenbrengen van alle informatie uit al onze best-of-breed systemen.'

Koploper

Prisma is koploper in de zorg als het gaat om het automatiseren en optimaliseren van processen. 'Onze Raad van Bestuur heeft hier bewust voor gekozen. Daarnaast denken wij zelf dat het komt omdat we een eigen applicatiebeheerteam hebben dat stappen kan maken', zegt Gijselhart. 'We zijn niet afhankelijk van onze leverancier of consultants als we dingen willen realiseren. We hebben veel kennis in huis en ook tijdens het implementatieproces hebben we veel geleerd. Als we iets willen, zoeken we het zelf lekker uit. Het succes van AFAS valt of staat met kennisniveau en applicatiebeheer. Het beheer van AFAS kun je er niet even bij doen. Het heeft geen zin het pakket

aan te schaffen als je niet bereid bent te investeren in applicatiebeheer.'

Voor zorginstellingen die overwegen over te gaan op AFAS, heeft John Gijselhart nog een gouden tip: 'AFAS is volgens ons voor alle branches geschikt, ook voor de zorg. Maar houd altijd rekening met je eindgebruikers. Daar gaat het uiteindelijk om. Je moet in e-HRM ook de medewerkers meenemen die niet met computers overweg kunnen. Dus houd het simpel en kies voor eenvoudige processen.'

Favoriete functionaliteit

Pratend over welke functionaliteit van AFAS nou echt favoriet is, zegt Gijselhart: 'Ik vind cursusmanagement erg leuk. Niet alleen omdat ik daar zelf op dit moment zo diep inzit, maar omdat het echt bij de medewerker begint. Het hele proces is geborgd, je hoeft niets meer buiten het systeem om te doen.' Maar eerlijk gezegd vindt Gijselhart het allemaal heel mooi. 'Dat zeggen we hier ook regelmatig tegen elkaar. Het geheel, de achterliggende visie van AFAS, de nieuwe manier van denken en van werken. Het papierloze en de efficiency die je daarmee bereikt, de hoge inspiratiefactor van AFAS.' Maar een softwaresysteem zorgt niet automatisch voor efficiency als je de processen niet simpel houdt, waarschuwt Gijselhart: 'Dat is dus wel een aandachtspunt voor organisaties die willen automatiseren. Vraag altijd waarom mensen binnen de organisatie extra velden willen en zeg gerust 'nee' tegen wensen die zaken nodeloos compliceren. Werk in standaarden en zorg dat het niet van uitzonderingen aan elkaar gaat hangen onder het mom van 'maatwerk' met de bijbehorende problemen en instabiliteit.'



Over Prisma

Stichting Prisma in Waalwijk is een instelling voor verstandelijk gehandicapten met als werkgebied West- en Midden Brabant. Prisma wil dat mensen met een verstandelijke beperking een waardenvol leven kunnen leiden. De stichting draagt daaraan bij door het verzorgen van wonen, werken, ambulante zorg en ondersteuning voor deze mensen. Dat doet Prisma al meer dan honderd jaar. Bij Prisma werken 2300 mensen, verdeeld over 146 locaties.

Meer lezen?

Kijk op www.afas.nl of www.prismanet.nl.

Copyright © AFAS Software, januari 2014 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.