

## Albert Schweitzer Ziekenhuis optimaliseert met AFAS

# VAN ACHTERHOEDESPELER NAAR KOPLOPER IN HR

**BEZUINIGEN IS EEN HOT ITEM IN DE ZORG. HET AUTOMATISEREN EN OPTIMALISEREN VAN PROCESSEN BIEDT DAARVOOR ONGEKENDE MOGELIJKHEDEN. VEEL ZORGINSTELLINGEN HEBBEN DAARIN NOG VEEL TE WINNEN. HET ALBERT SCHWEITZER ZIEKENHUIS HEEFT IN 2012 GROTE SLAGEN GEMAAKT. HET ZIEKENHUIS VERANDERDE VAN ACHTERHOEDESPELER IN KOPLOPER.**

Het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASz) in Dordrecht wilde efficiency realiseren in de HR-processen. De keuze viel op een standaardpakket dat flexibel genoeg is voor eigen inrichting en dat een sterke ESS/MSS functionaliteit heeft: HRM/Payroll van AFAS. In januari van dit jaar stapte het ziekenhuis over en verbetert sindsdien in rap tempo de processen. 'De trein rijdt', constateert Matijs Dekker, Afdelingshoofd P&O Service Centrum. 'Maar dat niet alleen, het is ook nog eens een sneltrein!'

### Verbeteringen

Het oude systeem waarmee het ASz werkte, kende een aantal basale functionaliteiten. 'Die hebben we allereerst in AFAS gebouwd', zegt Dekker. 'Daarnaast hebben we direct verbeteringen geïmplementeerd zoals digitale personeelsdossiers, het hele verzuimproces, signalen en taken en managementinformatie.' Dat leverde onmiddellijk quick wins op. 'Onze managers krijgen nu signalen voor bepaalde zaken. Als ze actie moeten ondernemen in het kader van de wet Poortwachter of als er contracten of proeftijden aflopen, bijvoorbeeld.' Eenmaal begonnen met AFAS, volg-

den er vele verbeteringen, zoals een scanplossing om documenten automatisch toe te kunnen voegen aan het digitale personeelsdossier en diverse koppelingen met andere applicaties en instanties. 'Op dit moment bouwen we aan de werving & selectie-module', zegt Dekker. 'En natuurlijk zijn we heel druk met het inrichten van de HR-Portal AFAS InSite. Sinds juli werken de leidinggevenden met AFAS InSite en sinds oktober ook alle medewerkers.'

### Grote plannen

AFAS InSite is heel gebruiksvriendelijk en in de eigen huisstijl te bouwen, vertelt Dekker. 'Om daarmee te kunnen werken, hebben mensen geen cursus nodig. Het werkt heel intuïtief. Het is een kwestie van klikken op icoontjes en het wijst zich verder vanzelf. Medewerkers kunnen eenvoudige wijzigingen doorgeven in hun persoonlijke gegevens, ook vanaf thuis, en ze krijgen een digitale loonstrook. Niemand krijgt nog een strook per post.' Medewerkers van het ASz doen nog geen ingewikkelde dingen met AFAS InSite. Maar het ASz is inmiddels gestart met de verdere ontwikkeling van e-HRM. 'We

gaan er steeds meer functies aan toevoegen', zegt Dekker. 'Alle P&O-processen die nu via formulieren lopen, gaan straks allemaal digitaal. Van het aanvragen van zwangerschapsverlof tot het regelen van een studievergoeding. Alle workflows via AFAS InSite, dat is ons doel. Ook Resultaatgericht Werken (RGW), onze functionerings- en beoordelingssystematiek waarbij medewerkers en leidinggevenden samen jaarafspraken maken, is inmiddels in AFAS InSite ontwikkeld.'

### Voordelen

Met de combinatie van HRM/Payroll en AFAS InSite beschikt het ASz over een systeem waar het alle processen in kwijt kan. Een systeem bovendien dat het ziekenhuis vele voordelen oplevert. 'Het effect van automatisering op de organisatie is groot. We hebben er veel tijdswinst door en gemak van', zegt Dekker. 'Het roer is omgegaan bij ons, we zijn anders naar onze eigen processen gaan kijken en pakken veel zaken anders aan. Automatiseren is meer dan een ICT-kunstje, het gaat over processen. We doen nu meer voor minder: meer gebruiksvriendelijkheid, meer kwaliteit, meer functionaliteit, meer transparantie





'Automatiseren is méér dan een ICT-kunstje, het gaat over processen!'



#### Zorg met hoofd, hart en ziel

Het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASz) in Dordrecht stond in 2011 op de eerste plaats in het Elsevier onderzoek naar de beste ziekenhuizen en is verkozen tot Top Employer 2012. Het ASz wil klinische zorg leveren van topniveau en basiszorg dichtbij mensen. Met vier locaties en twee buitenpoli's is het ASz de zorgpartner van inwoners van de regio Zuid-Holland-Zuid. Patiënten en bezoekers kunnen in het ziekenhuis rekenen op een veilige, zorgzame en professionele behandeling. Het verzorgingsgebied van het ASz bestaat uit ongeveer 600.000 personen. Het ASz heeft ca. vierduizend medewerkers en er zijn ca. 235 medisch specialisten aan het ziekenhuis verbonden. [www.asz.nl](http://www.asz.nl)

en zuiverheid in de database. Werk verdwijnt doordat we met e-HRM werken, het is een win-win situatie. Voor de medewerker en leidinggevende omdat het heel gemakkelijk werkt om mutaties door te voeren

en aanvragen te doen terwijl ze geen schaduwdoSSIers aan hoeven leggen; voor de P&O-afdeling omdat ze geen formulieren hoeven over te tikken of incomplete aanvragen moeten aanvullen. We kunnen ons nu bezighouden met zaken waar we vroeger geen tijd voor hadden of die we aan anderen overlieten. We kunnen afdelingen nu beter ondersteunen en hebben tevreden klanten.'

#### Rendement

AFAS levert veel op, maar het kost minder, weet Dekker. 'Het is best een lastig sommetje om concreet de ROI aan te geven. We hebben behoorlijk geïnvesteerd, zowel in AFAS als in diverse koppelingen. En ook zijn we meer geld kwijt aan applicatiebeheer. Maar binnen twee jaar hebben wij de kosten wel terugverdiend. We kunnen nu al toe met een fte minder en volgend jaar besparen we nog een fte. Meer besparingen volgen later, maar we zijn voorlopig nog intensief bezig om het maximale uit het systeem te halen door zoveel mogelijk processen te digitaliseren. Doordat wij efficiënter werken, hoeft er minder bespaard te worden op de zorg aan patiënten.'

#### Succesfactoren

In een korte tijd heeft het ASz veel bereikt op het vlak van automatisering. 'Anderhalf jaar geleden zaten we in de achterhoede, nu horen we bij de koplopers in de ziekenhuiswereld', zegt Dekker. 'We hebben mooie resultaten behaald, maar daar hebben we ook hard voor gewerkt.' Een succesfactor in het automatiseringsproces was het vertrouwen dat de ziekenhuisdirectie erin had, vertelt het Afdelingshoofd P&O Service Centrum. 'We kregen een mandaat om in vrijheid aan de slag te gaan en konden daardoor in korte tijd veel stappen zetten. Dat is wel bijzonder voor de zorg. Verder hebben we het overzichtelijk en simpel gehouden, dat was ook een succesfactor. E-HRM moet begrijpelijk zijn. Ingewikkelde stappen en invulvelden zijn onwenselijk.' Matijs Dekker raadt ook andere zorginstellingen aan om niet te veel tegelijk te willen realiseren. 'Begin er niet zomaar aan, maar bedenk eerst wat je echt wilt bereiken. Werk stap voor stap. En verder is het een kwestie van mouwen opstropen en gewoon doen!'

*Meer weten over wat AFAS en AFAS InSite voor de processen in uw organisatie kunnen betekenen? Kijk op [www.afas.nl](http://www.afas.nl).*