



AHOY

"MET **BEHULP** VAN SOFTWARE WILLEN WE ALS
HR ZOVEEL MOGELIJK **TOEGEVOEGDE WAARDE**
VOOR DE LIJN LEVEREN"

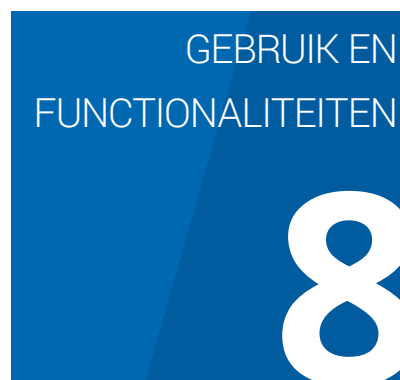
OVER AHOY

Rotterdam Ahoy heeft de ambitie om te ontwikkelen en te innoveren. Volgend jaar wordt gestart met de bouw van wat een nieuw congrescentrum met daarin het grootste auditorium van Nederland. De afdeling Human Resources van Ahoy is er nu al druk mee.

Ondanks de opkomst van sociale media is de markt voor beurzen, congressen en evenementen in de visie van Ahoy nog lang niet verzadigd. Mensen zullen elkaar willen blijven ontmoeten, is de heersende overtuiging. Een gevolg daarvan is dat steeds meer organisatoren van beurzen en evenementen een randprogramma opzetten in de vorm van bijvoorbeeld congressen en trainingen. Zelf start Ahoy volgend jaar met de bouw van een groot internationaal congrescentrum. Voor de afdeling Human Resources van Ahoy betekent de nieuwbouw werk aan de winkel. Binnen drie jaar moeten er veertig tot zestig nieuwe medewerkers worden aangetrokken. De wervingsactiviteiten zijn intussen gestart, de eerste salesmedewerkers zelfs al aangetrokken.

Rotterdam Ahoy verhuurt ruimtes aan organisatoren, maar organiseert zelf ook een aantal eigen beurzen en evenementen Eigen evenementen zijn bijvoorbeeld het ABN AMRO World Tennis Tournament, de Zesdaagse van Rotterdam en de maritieme vakbeurs Europort. Bekende externe producties zijn het North Sea Jazz Festival, de Vrienden van Amstel LIVE! en dit jaar komt zelfs een van 's werelds grootste muziekevenementen, de MTV European Music Awards naar Ahoy.

INHOUDSOPGAVE





DE UITDAGINGEN

Janine Naaktgeboren is intussen alweer bijna tien jaar als HR-manager werkzaam bij Ahoy. Ze zit er volgens eigen zeggen nog steeds goed op haar plek. “Deze organisatie wordt gekenmerkt door optimisme en energie”, zegt ze ter toelichting, “daar voel ik me nog steeds helemaal bij thuis.” Naaktgeboren kwam bij Ahoy in dienst op een moment dat de salarisadministratie was uitbesteed en het automatiseringssysteem van destijds geen managementinformatie genereerde. Dat moest anders, vond ze toen.

Naaktgeboren: “Sinds acht jaar werken we nu met de ERP-software van AFAS, en dan met name met de module HR & Payroll. Intussen maken we voor bijvoorbeeld verlofregistratie, declaraties en personeelsdossiers ook gebruik van InSite en van de Pocket App. Overigens gebruiken we de Pocket App niet voor ziekmeldingen, dat is naar onze smaak te laagdrempelig. Bij een ziekmelding willen we de betrokken medewerker wel even een paar vragen kunnen stellen. Daarnaast blijven we ontwikkelen en innoveren, bijvoorbeeld door OutSite in de toekomst in te zetten voor werving en selectie.”



**"GEEN MANAGEMENTINFORMATIE
EN DE SALARISADMINISTRATIE UIT-
BESTEED. DAT MOEST ANDERS"**



HET JUISTE GEREEDSCHAP

Naaktgeboren: "Het aantrekken van veertig tot zestig nieuwe mensen is best een uitdaging voor Ahoy. Daarvoor zou je normaalgesproken een extra medewerker op de HR-afdeling kunnen gebruiken. Onze ambitie is echter om dit proces met behulp van de software zoveel mogelijk in de lijn te beleggen, zonder de huidige bezetting van 2,2 fte op de HR-afdeling uit te breiden. Wij bekijken nu hoe de portal OutSite ons in de nabije toekomst kan helpen in ons wervings- en selectietraject. De functionaliteit is onderdeel van het pakket en hoeft dus in principe eigenlijk alleen maar ingericht te worden om operationeel in te kunnen zetten."

**"GEEN EXTRA FTE OP DE HRM-AFDELING
MAAR WE GAAN WEL 40 - 60 NIEUWE
MENSEN AANNEMEN"**

BUSINESS INTELLIGENCE

“Momenteel zijn we druk bezig met de inrichting van toepassingen op het gebied van business intelligence. Waar het systeem tot nu toe bijvoorbeeld basale verzuimcijfers per afdeling oplevert, gebeurt dat door het benutten van de nieuwe functionaliteit op korte termijn in veel meer gedifferentieerde vorm. Dan wordt niet alleen het verzuimcijfer zichtbaar, maar bijvoorbeeld ook hoe dat uitpakt per leeftijdsgroep, geslacht of lengte van het dienstverband. De inzet van business intelligence is een gezamenlijke wens van HR en het management van Ahoy. Wij kunnen op deze manier inzicht verschaffen in de pijnpunten die aan het ziekteverzuim ten grondslag liggen. Dat geeft HR en het lijnmanagement munitie om gerichte maatregelen te nemen die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.”

WIE DOET WAT?

“Het gaat er primair om dat de afdelingen er zelf mee gaan werken. De lijn is en blijft verantwoordelijk. HR pakt daarbij de rol van leverancier van bruikbare managementinformatie en helpt het lijnmanagement daarin patronen en ontwikkelingen te duiden. Daar ligt de toegevoegde waarde van HR. In essentie blijft HR natuurlijk mensenwerk. Je wilt als HR-medewerker beschikbaar zijn voor de mensen in de organisatie en als business partner voor het management. Wij stellen niet zelf lijstjes op over bijvoorbeeld verzuim, die genereert het systeem. Vervolgens pakken wij op basis van die output onze adviesrol.”



GEBRUIK EN FUNCTIONALITEITEN

"Al enkele jaren werken we met workflows, onder andere voor het aanvragen van verlof en het indienen van declaraties. Met ingang van dit jaar gebruiken we workflows ook als sprake is van medewerkersmutaties en het zogenoemde onboarding proces. Bij de indiensttreding van een nieuwe medewerker wordt in het systeem aangegeven over welke faciliteiten de nieuwe medewerker moet kunnen beschikken. Zoals een smartphone, toegangspas en een e-mailaccount. Het systeem stuurt vervolgens berichten naar de afdelingen die dit moeten regelen."

"Met de drie medewerkers van de afdeling HR evalueren we jaarlijks of de geautomatiseerde systemen nog de beloofde performance leveren en of er eventueel aanvullende automatiseringsbehoeften zijn. In het verleden heeft dat ertoe geleid dat we regelmatig klantbijeenkomsten en inspraaksessies bij AFAS bezochten. Dit jaar heeft Ahoy gebruik gemaakt van de diensten van de AFAS Adviseur. Deze kijkt samen met de medewerkers naar hoe zij de software gebruiken en of er aanpassingen of verbeteringen nodig zijn om tot een optimaal gebruik te komen. Dit heeft geleid tot het inrichten van workflows rond onboarding en de inzet van business intelligence."



TOEKOMSTDROMEN

“Het zou prachtig zijn als het tijdsregistratiesysteem dat wij hanteren onderdeel zou zijn van AFAS. Wij huren veel mensen in, daardoor zou een tijdsregistratie in het systeem gekoppeld aan de payrollmodule voor ons echt een uitkomst zijn. Uiteraard is het systeem dat wij gebruiken voor tijdsregistratie en personeelsplanning, Interflex, gekoppeld aan AFAS – maar dat vergt weer extra onderhoud. We hebben natuurlijk wel geïnformeerd of AFAS een geïntegreerde oplossing kon bedenken, maar die gaat er niet komen. Dat is in ieder geval duidelijk, die transparantie stel ik bijzonder op prijs.”

"WIJ BEKIJKEN NU HOE DE **PORTAL OUTSITE
ONS KAN **HELPEN** IN HET WERVINGS-EN
SELECTIETRAJECT"**



OVER AFAS SOFTWARE

AFAS Software is een dynamisch en eigenzinnig softwarebedrijf met ruim driehonderd enthousiaste medewerkers. Als Nederlands familiebedrijf ontwikkelt AFAS softwareproducten voor zowel de zakelijke als de consumentenmarkt op een maatschappelijk verantwoorde manier. Hierbij staan klanten, medewerkers, maatschappij en milieu centraal. Met het geïntegreerde softwarepakket zijn meer dan 10.000 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

Philipsstraat 9
3833 LC Leusden



TELEFOONNUMMER

033-434 3883

AFAS software
inspireert beter ondernemen