



‘Sinds AFAS hebben we de tijd voor onze echte doelstelling’

Geïnterviewd wordt Heidi Stieglitz, HR-manager bij Scania

Minder administratie, meer HR

Sinds 2007 werkt Scania, de wereldwijde fabrikant van vrachtwagenonderdelen, in België met de HR-software van AFAS om hun personeelsbeleid te ondersteunen. Dankzij InSite, het medewerkersportaal van AFAS, werden de HR-processen geoptimaliseerd. Het Nieuwe Werken betekent flexibiliteit in werk en zo ook meer druk op de schouders van de HR-afdeling en het management. Met de automatisering van haar taken geniet Scania van een efficiënter personeelsbeheer en is er meer tijd om de medewerkers te ondersteunen in hun Nieuwe Werken.

Geen administratie, maar controle, advies en ontwikkeling

Om het Nieuwe Werken alle kansen te geven binnen de organisatie implementeerde Scania AFAS InSite. AFAS' medewerkersportaal is gebruiksvriendelijk en platform-onafhankelijk, en maakt het de HR-afdeling mogelijk om meer toegevoegde waarde te bieden aan het bedrijf. De automatische signalen en workflows van het portaal zorgen er namelijk voor dat de HR-medewerkers geen onnodige tijd meer verliezen met administratie, waaronder

opvolging, en zo meer controlerend en sturend kunnen optreden. Heidi Stieglitz, HR-manager bij Scania, zegt daarop: “Vroeger moesten we onder andere aflopende contracten, opleidingen en evaluatiemomenten manueel in onze agenda's inplannen en de nodige acties daarrond initiëren. AFAS InSite maakt het mogelijk om de juiste betrokkenen automatisch op de hoogte te brengen door signalen, en ze in het proces te betrekken door workflows. Alles wordt ons nu door InSite gesignaleerd.”

Beter ingelichte en directer betrokken managers en teamleiders

De HR-afdeling besliste eind vorig jaar AFAS InSite aan hun management en de teamleiders in het magazijn voor te stellen. “Ze waren meteen aangenaam verrast door de mogelijkheden van de applicatie en wilden er zelf ook mee aan de slag”, weet Heidi Stieglitz.

Via het management self-service-component van AFAS InSite kan de HR-afdeling bij Scania de directie en teamleiders meer betrekken bij het Nieuwe Werken. Dankzij de cockpit van AFAS InSite kan het management een beter inzicht krijgen in belangrijke ken- en stuurgetallen, zoals verlof en verzuim. “Voorheen moest voor die data telkens gewacht worden tot de maandelijkse managementstatistieken door onze afdeling werden opgesteld”, meldt Stieglitz. Met de self-service van InSite kan men de data echter opvragen wanneer men die nodig heeft en het beleid bijsturen. De enige vereiste is een toestel met internetverbinding. Via de automatische signalen in InSite zijn de teamleiders in het magazijn dan weer steeds op de hoogte van het verlof van hun medewerkers, van verjaardagen, maar ook van evaluatiegesprekken en contracteindes, zelfs als ze niet op kantoor zijn. Met de geïntegreerde workflows in het systeem wordt een teamleider meteen gevraagd om een contractverlenging goed of af te keuren, zonder dat een HR-medewerker zich daarmee bezig hoeft te houden. Het portaal zorgt via automatische participatie in het personeelsbeleid voor meer betrokkenheid bij het management en teamleiders, terwijl ook hun werkflexibiliteit wordt ondersteund en gewaarborgd.

Door de bomen, het bos...

Zo'n vijf jaar geleden kende Scania een serieuze groei, waardoor ook de nood aan geoptimaliseerde HR-procesen ontstond. Ellen Dedroog, HR-medewerker bij Scania, legt uit: “Onze HR-administratie bestond uit een massa, extreem grote Excel-bestanden die verspreid stonden over verschillende mappen. Veel van onze tijd ging verloren in het samenvoegen en analyseren van Excels. Door de bedrijfsgroei - naar zo'n 600 mensen vandaag - werd het echter onhoudbaar om het volledige personeelsbestand op die manier te blijven beheren”. Door het

Nieuwe Werken is het makkelijker dan ooit om te werken onder een individuele regeling, wat de administratieve lasten echter verhoogt en de nood aan omkadering versterkt. “We moesten vernieuwen om onze medewerkers ten volste van de voordelen van het Nieuwe Werken te laten genieten en ze in deze evolutie te begeleiden.”

Sociaal contact

Heel wat tijd ging verloren met de HR-administratie en er bleef weinig tijd over voor de kerntaken van de HR-afdeling: begeleiden, adviseren en ontwikkelen. Via het sociaal secretariaat Groep S, waarmee werd samengewerkt voor de verloningen, kwam Scania in contact met AFAS Software. AFAS presenteerde een compleet, geïntegreerd HR-systeem dat een antwoord bood op Scania's vraag naar hogere efficiëntie. Scania schafte zich zowel de gecentraliseerde database als het medewerkersportaal InSite van AFAS aan.

‘Met AFAS klaar voor het nieuwe werken’

Naar minder administratie en meer HR

De HR-afdeling importeerde alle personeelsdata in de geïntegreerde database en maakte zo een einde aan de vele losse Excel-bestanden. Onder tussen zijn ze al drie jaar volledig aan de slag met de software van AFAS. De vooruitgang is duidelijk te merken. Heidi Stieglitz legt uit waarom ze zo tevreden is van AFAS: “We kunnen nu alle NAW-gegevens, correspondentie en persoonlijke dossiers eenvoudig beheren vanuit

een centrale, gebruiksvriendelijke database. Het Nieuwe Werken zorgde ervoor dat onze standaard verloningsmodellen steeds vaker individuele aanpassingen vereisten per medewerker. In het verleden bracht een individuele loonsaanpassing heel wat spreekwerk in verschillende Excel-bestanden met zich mee. Dankzij de datacentralisatie van AFAS zijn de uiteenlopende berekeningen echter geen administratieve nachtmerrie meer voor ons en kunnen we ook zelf actief flexibiliteit promoten. Via de koppeling met het sociaal secretariaat is de payroll-administratie daarnaast simpeler dan ooit. Een spreekwoordelijke druk op de knop volstaat.”

“Sinds AFAS hebben we de tijd voor onze echte doelstelling: het personeel ondersteunen en ontwikkelen”, aldus Stieglitz. “Personeelskwesties en vragen over de ar-



beidswetgeving konden we vroeger door tijdsgebrek slechts ad hoc behandelen. Denk hierbij aan contractverlengingen, invaliditeits- en tijdskredietregelingen. Nu kunnen we echter proactief het personeelsbeleid verbeteren, de directie erbij betrekken en erover adviseren.”

Individuele ontwikkeling

Dankzij AFAS kon Scania haar HR-administratie vereenvoudigen en zo tijd vrijmaken voor de proactiviteit en individuele behandeling die nodig is bij het Nieuwe Werken. Het medewerkersportaal maakt het Scania mogelijk om de directie en teamleiders automatisch te betrekken bij het personeelsbeheer. Een totaaloverzicht van het bedrijf kan zo worden bewaard zelf wanneer alles flexibeler wordt. Bovendien heeft de HR-afdeling nu de handen vrij om HR-processen te stroomlijnen en het personeel beter te ondersteunen in hun individuele ontwikkeling. Heidi Stieglitz besluit: “AFAS centraliseert alle info over een individuele medewerker waardoor we die persoonlijk kunnen ondersteunen. We kunnen makkelijk bijhouden wat iemands kwaliteiten zijn en die verder ontwikkelen. Personeelsontwikkeling wordt ook onze focus deze komende jaren.”

Over Scania

Scania is een toonaangevende producent van zware bedrijfsauto's, bussen en industrie- en scheepsmotoren. In België en Luxemburg telt de Scania-organisatie zo'n kleine 600 medewerkers verdeeld over 24 verkoop- en servicevestigingen. De onderneming telt wereldwijd meer dan 35.000 medewerkers, heeft meerdere fabrieken in Europa en Latijns Amerika en is vertegenwoordigd in meer dan 100 landen. De omzet over 2007 bedroeg ruim 84 miljard Zweedse kronen (ruim 7 miljard Euro). Bekijk ook wat Scania van AFAS Insite vindt op: www.afas.be/hreward.