



Gemeente SúdWest Fryslân: realistische aanpak is cruciaal bij implementatie ADP Workforce

Inleiding

Gemeente SúdWest Fryslân stond in 2018 voor een aanbesteding voor het HR- en payrollpakket en koos voor ADP Workforce. In gesprek met Niels Priem, projectleider van het implementatietraject, blikken we terug op het volledige project en de achterliggende wens van de gemeente om niet slechts voor een nieuw pakket te kiezen, maar echt efficiënter samen te werken met één integraal systeem.

De uitdaging: een nieuw HR- en salarisverwerkingspakket kiezen en tegelijkertijd een toekomstbestendig, integraal systeem neerzetten

De aanleiding om een nieuw pakket voor de HR-processen en salarisverwerking te implementeren was het aflopen van het contract met de vorige aanbieder. De aanbesteding die volgde, zag gemeente SúdWest Fryslân niet als een verplicht nummer, maar juist als kans om een verbeterslag te slaan. Niels Priem: "We hebben het moment aangegrepen om te bepalen wat we willen met ons systeem en niet slechts een vervangend pakket te kiezen, maar echt efficiënter te werken vanuit één systeem. We hebben dan ook veel zaken uitgevraagd in de aanbesteding. Dat was best ambitieus, om in korte tijd veel te willen implementeren. De organisatie moet dat ook aankunnen qua veranderkracht. In de praktijk zie je dat je dan wel iets uitloopt qua tijd, maar dat is helemaal niet erg en hadden we vooraf ook wel enigszins verwacht."

Opdrachtgever:	Gemeente SúdWest Fryslân
Gegevens contactpersoon:	Niels Priem, HR-beleidsadviseur en HR-Specialist, Projectleider van implementatie ADP Workforce
Plaats:	Sneek
Branche:	Overheid (gemeente)
Aantal werknemers:	982 (inclusief externe medewerkers en stagiaires: 1.200)
ADP producten:	ADP Workforce
Diensten:	Payrolloplossingen, Salarisadministratie, Payrollsoftware, ADP® HCM-suites



Wat gaf uiteindelijk de doorslag voor ADP? Volgens Priem was met name het projectplan een onderdeel waarop ADP eruit sprong: "Dat was heel volledig en uitgebreid. We hebben de aanbesteding echt opgebouwd door op de relatiekant te focussen en dit project samen tot iets moois te willen maken. ADP scoorde erg goed op dit punt en hun visie kwam overeen met de onze. We zien dit niet als een doorsnee leverancier-klantrelatie maar echt als samenwerking."

Ook sprak uit het voorstel van ADP realisme, iets waar Priem veel waarde aan hecht. "Als je een ambitieuze uitvraag hebt en een leverancier zou zeggen van oke, we realiseren dit in een half jaar, dan vind ik dat niet realistisch. De gefaseerde opbouw die ADP voorstelde was dat wel en ik heb zelfs nog voorgesteld om het iets op te rekken toen we in de praktijk doorkregen dat we aan beide kanten wat meer tijd nodig hadden om alles goed te kunnen neerzetten."

De oplossing: implementatie ADP Workforce brengt HR en financiën dichterbij elkaar en verbetert efficiëntie

Het implementeren van ADP Workforce zorgde in de praktijk voor een flinke verandering bij de medewerkers van de gemeente. Dat betekende dat goed de tijd genomen moest worden om de veranderingen met iedereen door te spreken. "In een verandertraject krijg je bijna altijd te maken met weerstand. Bij ons gingen processen als instroom, doorstroom en uitstroom allemaal handmatig. Medewerkers waren niet gewend om dat überhaupt via een systeem te doen. Dat hield wel in dat er in de oude situatie veel ruimte was om dingen zelf te bepalen. Op het moment dat het systeem voor jou dingen bepaalt, vraagt dat wel een andere mindset. Want denk je daarin mee en kijk je vanuit jouw rol naar hoe het systeem je verder kan helpen? Daar hebben we met elkaar wel in geïnvesteerd door veel gesprekken te voeren. Ik geloof in eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid daarin. Je kan iemand iets voorzeggen, maar het moet vanuit de groep komen. Het kost tijd voordat de input komt die men moet leveren om te krijgen wat voor iedereen het beste werkt. Die tijd hebben we ook genomen en door er samen mee aan de slag te gaan, zowel intern als samen met ADP, heeft dat goed uitgepakt", vertelt Priem.

Waar de aanbesteding begin 2019 plaatsvond, werden eind dat jaar al de basisprocessen geïmplementeerd en per 1-1-2020 uitgerold. Priem: "De salarisadministratie uiteraard, dat is de basis. Ook de nieuwe basis HR-processen zijn in het begin allemaal uitgerold, zoals bijvoorbeeld verlof en declaraties.



ADP en het ADP-logo zijn geregistreerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectievelijke eigenaren.
Copyright © 2022 ADP, Inc.

Daarna zijn we direct verder gegaan met de 'IDU-processen' rond instroom, doorstroom en uitstroom. Ook de digitale personeelsdossiers en de dashboards met betrekking tot rapportage en analyse zijn ingericht en momenteel zijn we bezig met werving en selectie." Voor dat laatste deel gebruikt de gemeente Ubeeo, partner van ADP. Doel hiervan is om meer inzicht te krijgen in de processen rond het aantrekken van nieuwe mensen. "Omdat je meer vanuit het systeem gaat opereren als het gaat om vacatures, geeft dat heel veel inzicht en data. Bijvoorbeeld: wat voor vacatures zetten we eigenlijk uit, wat voor profielen zoeken we, hoe doen we dat en wat voor vacatureteksten gebruiken we? Op deze manier kunnen we onze arbeidsmarktcommunicatie verder verbeteren, wat in de huidige markt erg belangrijk is", aldus Priem.

Ook Pardon Budget is door gemeente SúdWest Fryslân geïmplementeerd. "Dat is eigenlijk een grote rekenmachine die met de data uit het ADP-systeem sluitende begrotingen maakt. Ook variabelen zoals cao-wijzigingen worden daarbij meegenomen. Voorheen ging bij ons nog veel met Excellijstjes. Nu vraagt het echt een andere mindset om bijvoorbeeld de data uit het HR-systeem te gebruiken en niet alleen naar het financiële systeem te kijken. Je wil echt die koppeling maken. Ik hoop dat in de toekomst beide systemen ook rechtstreeks met elkaar zullen communiceren, maar het werken met deze tool is absoluut een mooie tussenstap."

Een belangrijk voordeel van de nieuwe manier van werken is voor Priem dat HR en financiële administratie veel dichterbij elkaar zijn gegroeid. "Daar zie ik wel echt een verschuiving. We zijn nu ook echt genoodzaakt om nauw samen te werken. Voorheen waren het toch meer twee aparte afdelingen met elk een beeld van hoe de wereld eruit zag. Dat gaf soms wat vreemde discussies. Nu is dit totaal anders omdat we alles bij elkaar hebben gebracht en dat geeft zoveel meer inzicht."

De reacties van de medewerkers van de gemeente over het nieuwe systeem en de manier van werken zijn ook overwegend positief volgens Priem. "Er zijn heel veel positieve reacties. Bij veel medewerkers valt het kwartje, ze zien bijvoorbeeld dat als een mutatie op instroom plaatsvindt, dat ook effect heeft op de formatie of andere data. En dat als zij dingen aan de ene kant goed invullen, het elders ook meteen goed staat. Dat inzicht is nu echt gegroeid. Er zijn ook medewerkers die aangeven het allemaal wat ingewikkelder te vinden. Een enkeling had nog wat meer moeite en is iets totaal anders gaan doen. Maar ook dat hoort bij dit soort trajecten. We begeleiden onze mensen nog steeds door mee te kijken of extra uitleg te geven, zelfs binnen ons HR-team."

"Voorheen waren HR en de financiële administratie aparte werelden. Dat gaf soms vreemde discussies. We hebben nu alles samen gebracht en zijn daardoor echt naar elkaar toe gegroeid. Dit geeft zoveel meer inzicht."

Niels Priem,
HR-beleidsadviseur en HR-Specialist, Projectleider van implementatie ADP bij gemeente SúdWest Fryslân



ADP en het ADP-logo zijn geregistreerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectievelijke eigenaren. Copyright © 2022 ADP, Inc.

Een extra uitdaging tijdens de implementatie was nog de afwezigheid van een interne functioneel beheerder. Vlak voor het project startte, bleek dat de vorige medewerker die deze rol had, toch liever andere uitdagingen zocht. Priem: "Toen hebben we eerst iemand extern ingehuurd maar dat bleek na een paar maanden geen match voor dit traject. Vervolgens hebben we bij ADP functioneel beheer ingehuurd. Dat was fijn samenwerken, je merkt dat iemand echt veel kennis heeft van het systeem. Dan kun je als organisatie slagen maken en het gaf mij als projectleider ook meer lucht om te gaan sturen, in plaats van zelf nog allerlei dingen in het systeem te moeten uitzoeken. Sowieso heb ik daarnaast ook een heel goede en fijne samenwerking gehad met de implementatieconsultants die het traject begeleiden."

Als Priem een verbeterpunt moet noemen, merkt hij op dat de implementatieplanning (en bezetting) van ADP misschien nog wat ruimer mag. "Ik gun de consultants van ADP daarin nog wat meer vrijheid. Ze moeten best veel doen in een kort tijdsbestek, maar ik heb ook aangegeven wij hebben meer ruimte nodig, geef hun ook wat meer tijd. Ik merkte dat ze dat fijn vonden, want zo konden ze de kwaliteit verzorgen die zij graag willen leveren en die wij ook graag krijgen. Soms is er gewoon net iets meer tijd nodig dan vooraf was voorzien. Dat is de balans die je telkens met elkaar moet zoeken."

Op het moment van schrijven is het volledige project nog niet helemaal afgerond. In het derde kwartaal van 2022 wordt een vervolg gegeven aan het optimaliseren van de processen rond de gesprekscyclus en SPP zodat hiermee begin 2023 ook digitaal gewerkt kan worden binnen ADP Workforce. Het pakket wat vanuit de aanbesteding is gerealiseerd, is dan voltooid. Maar, zo voegt Priem toe, ook dan wordt er niet rustig achterover gezeten: "Dan gaan we evalueren en kijken hoe we alles continu kunnen blijven verbeteren. Want daarmee ben je nooit echt klaar!"

ADP Workforce uitgelicht

ADP Workforce is een integraal, high-end e-HRM-systeem voor moderne HR-afdelingen, dat alle HR-(deel)processen samenbrengt en efficiënt ondersteunt. Met dit systeem beheer je personeelsgegevens en stuur je payroll op een efficiënte en betrouwbare manier aan. Een praktische oplossing waarmee leidinggevend en medewerkers snel zelf aan de slag kunnen.

ADP Workforce is specifiek voor grotere organisaties ontwikkeld voor de Nederlandse markt op basis van best practices. De oplossing is volledig af te stemmen op de processen en workflows binnen een organisatie. Het is een zeer complete webbased (SAAS-)oplossing met een geïntegreerd documentmanagementsysteem, naar wens uit te breiden met diverse modules.

Meer weten over hoe ADP Workforce ook jouw overheidsorganisatie kan ondersteunen om efficiënter samen te werken?

Neem dan contact op met Martin Keen, Sales Consultant ADP Nederland, martin.keen@adp.com / +31 6 15 85 70 50

"We hebben bij ADP functioneel beheer ingehuurd. Dat was fijn samenwerken, je merkt dat iemand echt veel kennis heeft van het systeem. Als organisatie kun je zo slagen maken en het gaf mij als projectleider ook meer lucht om te gaan sturen, in plaats van zelf nog allerlei dingen in het systeem te moeten uitzoeken."

Niels Priem,
HR-beleidsadviseur en HR-Specialist, Projectleider van implementatie ADP bij gemeente SúdWêst Fryslân



ADP en het ADP-logo zijn geregistreerde handelsmerken van ADP, Inc. Alle overige handels- en servicemerken zijn het eigendom van hun respectievelijke eigenaren. Copyright © 2022 ADP, Inc.

WF 1232405