



## ORTEC personeelsplanningsteem in Spoorwegmuseum



Beschikt een museum wel over voldoende personeel dat oproepbaar is als zich plotseling rijen bezoekers voor de deur verdringen? Welke medewerker is gekwalificeerd voor de werkplekken die opgevuld moeten worden? Een geautomatiseerd systeem voor personeelsinzet blijkt uitkomst te bieden, zoals de praktijk in het vernieuwde Spoorwegmuseum bewijst.

Het is zaterdagavond en het KNMI voorspelt een plotselinge omslag in het mooie zomerweer. Onweer en harde windstoten tot windkracht acht. Gezinnen moeten op zoek naar een 'slecht-weer-alternatief', omdat koopzondag, een boswandeling of de dierentuin opeens niet meer zo aantrekkelijk lijkt. Voor de musea betekent slecht weer echter langere rijen voor de deur. Maar meer bezoekers vergen een grotere personeelsinzet. Is er wel voldoende personeel stand-by om die plotselinge toestroom aan te kunnen? Welke medewerker heeft nog min-uren staan? Wie is gekwalificeerd voor de werkplekken die opgevuld moeten worden? In de Nederlandse museumwereld kan het weer voor een grote onzekerheidsfactor zorgen. De zorgsector maakt voor deze problematiek al sinds jaren gebruik van geautomatiseerde systemen voor personeelsplanning. Hier spelen onzekere factoren en kwalificaties van het personeel immers een rol van levensbelang. Ook bij musea kan het personeel efficiënter ingeroosterd worden met behulp van een geavanceerd plansysteem. Een goed voorbeeld hiervan is het vernieuwde Spoorwegmuseum in Utrecht.

### Nieuwe functies

Zomer 2005 heropende het Spoorwegmuseum na bijna twee jaar sluiting en verbouwing. Een vernieuwd museum betekent nieuwe functies, een nieuw personeelsbestand en een goede gelegenheid om het personeel efficiënt in te zetten. Het museum besloot 'Harmony' aan te schaffen, het geautomatiseerde systeem voor personeelsinzet van ORTEC. Volgens Jeske Goedhart, personeelsfunctionaris bij het Spoorwegmuseum, had dit te maken met de vernieuwde opzet: 'Het museum werd veel interactiever en daardoor veranderde ook het werk van karakter.

We hebben bijvoorbeeld vier verschillende 'Werelden' ingericht. Medewerkers, zogenaamde eduTrainers, zijn speciaal voor het werken in de 'Werelden' opgeleid. Maar in eerste instantie kan niet iedere medewerker binnen elke wereld worden ingezet. Het bleek te complex om met Excelsheets een rooster in elkaar te zetten. Binnen het nieuwe systeem kenden we aan alle medewerkers kwalificaties toe. Op een dag dat we meer personeel nodig hebben, zien we direct wie geschikt is om in een bepaalde 'Wereld' in te zetten. Voordeel is ook dat we hun – binnen de kwalificaties – meer variatie in werkzaamheden bieden, door ze niet altijd op dezelfde plek in te plannen. Ook kunnen we nu makkelijker tegemoet komen aan hun wensen. Iedereen heeft immers voorkeuren voor de dagen waarop hij of zij wordt ingezet, vooral rond de feestdagen. Bij een organisatie met veel parttimers speelt dit een grote rol. Daarnaast is het veel eenvoudiger om de CAO na te leven.'

Overzicht, flexibiliteit en uniformiteit  
Gerrit Bloemhof, applicatieconsultant bij ORTEC, automatiseerde voor veel organisaties de personeelsplanning: 'Elke organisatie heeft weer karakteristieke kenmerken die een efficiënte personeelsplanning lastig maken, zoals complexe regelgeving, arbeidsvoorwaarden of onzekere factoren die een flexibele inzet vereisen. Om die redenen schaften organisaties als de nos, Het Muziektheater in Amsterdam en Grand Hotel Huis ter Duin Harmony aan.

Het bijzondere aan het Spoorwegmuseum was dat het compleet vernieuwd werd, met een nieuw personeelsbestand en nieuwe functies. Hierdoor konden we bij het begin beginnen, zonder gehinderd te worden door allerlei gebruiken en gewoonten uit het verleden. De gegevens van alle

medewerkers en functies zitten in hetzelfde systeem: van de technische dienst, de publieksmedewerkers tot aan de acteurs en eduTrainers. Hierdoor ontstaat overzicht en de mogelijkheid om allerlei managementrapportages uit te draaien. Ook dit blijkt voor veel organisaties een belangrijke motivatie voor een geautomatiseerd systeem.' Behalve om flexibiliteit draait het om overzicht en uniformiteit. Bloemhof: 'Het wordt eenvoudiger om de personeelsinzet eerlijk over de afdelingen te verdelen. Zo voorkom je bijvoorbeeld dat een afdeling personeel inhuurt, terwijl een andere afdeling misschien nog mensen over heeft. Ook kan men ervoor kiezen dat medewerkers thuis inzicht hebben in hun rooster. Daarbij voorkomt een mogelijke koppeling met het salarisadministratiesysteem allerlei dubbele lijstjes. Het is een misverstand dat alleen grote musea met veel personeel baat hebben bij geautomatiseerde personeelsplanning. Bij het Spoorwegmuseum zie je dat niet de grootte van het personeelsbestand bepaalt of de personeelsplanning complex is, maar dat juist andere complexe factoren een hoofdrol spelen.'



Erik Kroeze

Wanneer is geautomatiseerde personeelsplanning interessant?

- bij veel en grote onzekerheidsfactoren, zoals bezoekersaantallen
- bij complexe CAO of regelgeving
- bij grote diversiteit in vaardigheden en functies van medewerkers
- als wensen en eisen van medewerkers een grote rol spelen in de organisatie
- bij een groot personeelsbestand.

[www.ortec.com](http://www.ortec.com)