



DE BRUG MOET NOG WEL GEBOUWD WORDEN

door: Jaap de Jong (Directievoorzitter)

Er is hard doorgewerkt door veel collega's aan de noodzakelijke verbetering van de exploitatie. Dat is niet altijd voor iedereen zichtbaar. Daarom een korte tussenstand, die op het moment van lezen alweer verouderd is. Want het blijft een werkproces waarin nieuwe dingen zich ontwikkelen, kansen gegrepen en soms bedreigingen omzeild moeten worden.

Tien ambitieuze projecten

Uit alle voorstellen die The Bridge verzameld heeft, zijn tien kansrijke projecten gekozen. Daarvoor heeft de directie projectopdrachten geformuleerd. De beoogde projectleiders is gevraagd daarvoor een projectofferte op te stellen. Vaste elementen zijn het te bereiken resultaat, de 'scope' voor het project (waar richt het project zich wel op en waar op niet), de randvoorwaarden en een gefaseerde aanpak. Die beoogde projectleiders moesten ook met voorstellen komen om hun projectteam vaststellen. Daarbij moesten zij een balans zoeken tussen twee aspecten: 1) een diverse samenstelling met een zekere spreiding over de organisatie en 2) een mix van mensen die functioneel of inhoudelijk betrokken zijn, mensen vanuit de praktijk en mensen die dwars durven te denken.

In de eerste weken van februari zag ik vaak projectleiders zitten praten met mensen over deelnemen aan het project. De offertes zijn halverwege februari allemaal ingediend. Kort daarna zijn de opdrachten definitief gegeven. Daarvoor moest er eerst nog een totaalinzicht zijn in wat de projecten van de organisatie zullen vragen. In het schema hiernaast ziet u het overzicht van die projecten met een korte omschrijving van de inhoud ervan.

Betrokkenheid medewerkers

De projectleiders zijn er in geslaagd om te komen met voorstellen voor een gevarieerde samenstelling van hun teams. Daar zitten soms heel verrassende keuzes bij. Er doen ook medewerkers mee die zichzelf hebben aangeboden in reactie op mijn oproepen. Voor sommige projecten wordt nog gezocht naar mensen met specifieke deskundigheden en ervaringen, maar de meeste teams zijn nu compleet.

Een eerste effect is alweer bereikt. Over de afdelingen heen zijn collega's intensief met elkaar in gesprek. Men verdiept zich in het werk van collega's op andere afdelingen. De projectleiders worden ondersteund doordat zij met elkaar elke drie weken een intervisiebijeenkomst hebben. Bij de eerste mocht ik het laatste half uurtje aanschuiven. Bij binnenkomst voelde ik heel veel energie.

Een miljoen is best veel

Of we het miljoen echt gaan halen, blijft spannend. Met het totaal van de te bereiken financiële resultaten uit de projectoffertes halen we het nodige miljoen nog niet. We moeten met z'n allen dus in ons dagelijks werk blijven kijken naar mogelijkheden om kosten te besparen of meer opbrengsten te realiseren. Heb je daarover ideeën, neem dan je verantwoordelijkheid: stel het voor, bespreek het, doe het. ➤

<p>1</p> <p><i>Projectleider:</i> Klaartje Schweitzer</p>	<p>GEBALANCEERDE OPENSTELLING</p> <p>Exploitatie verbeteren door een meer gebalanceerde openstelling, die leidt tot minder kosten en meer opbrengsten. Gekeken wordt (o.a.) naar veranderingen in openingsperioden; bezettingsgraden gekoppeld aan periode; aanpassen openingstijden; flexibeler aanbod park en structurele en flexibele inzet personeel.</p>
<p>2</p> <p><i>Projectleider:</i> Jojanneke van der Voort</p>	<p>MEER BEZOEKERS</p> <p>Exploitatie verbeteren door meer bezoekers te trekken. Door te kijken naar andere verkoopkanalen dan de kassa van het museum; cross-selling, joint promotions en acties met andere partijen en door meer bezoekers te trekken uit andere, verder weg liggende regio's.</p>
<p>3</p> <p><i>Projectleider:</i> Loes Cornelissen</p>	<p>EFFICIËNT INKOPEN</p> <p>Besparingen op de inkoop realiseren door de inkoopstrategie te verbeteren, waarbij ook gekeken wordt naar de verbetering van centrale en decentrale inkoop.</p>
<p>4</p> <p><i>Projectleider:</i> Erwin Wolf</p>	<p>BESPAREN OP ENERGIE</p> <p>Besparing op energiekosten. Richt zich op het beperken van de energiebehoeften, op technische maatregelen. Maar ook op het gedrag van medewerkers, leveranciers en bezoekers en op het inzetten van alternatieve energiebronnen.</p>
<p>5</p> <p><i>Projectleider:</i> Henry Vos</p>	<p>PARKEREN</p> <p>Exploitatie verbeteren door realiseren van meer inkomsten en minder kosten bij het parkeren. Daarbij wordt gekeken naar uitbreidingsmogelijkheden en herinrichting van de parkeerterreinen op korte en op de wat langere termijn. Meegenomen worden de mogelijkheden om de parkeertarieven te verhogen. En of door verbeteren van de aan- en afvoer en het betaalsysteem de kwaliteit van de dienstverlening aan bezoekers te verhogen en de druk op de personele inzet te verminderen is.</p>
<p>6</p> <p><i>Projectleider:</i> Eugène Cox</p>	<p>MEER HORECA</p> <p>Verbeteren van de exploitatie door meer opbrengsten te realiseren door het totale aanbod van horeca aan de individuele bezoeker aantrekkelijker te maken.</p>
<p>7</p> <p><i>Projectleider:</i> Kees van Rossum</p>	<p>MEER RETAIL</p> <p>Exploitatie verbeteren door meer verkoop en verkoopmomenten te realiseren. Door de logistieke processen beter af te stemmen en door meer bijverkoopmogelijkheden, ook in nieuwe locaties, aan te bieden.</p>
<p>8</p> <p><i>Projectleider:</i> Suzi Varga</p>	<p>BESPAREN OP DE TRAM</p> <p>Exploitatie van de tram verbeteren door alle kosten te verminderen en door te kijken naar meer opbrengsten door tramdiensten en tramproducten te optimaliseren en de kansen te onderzoeken op specifieke sponsors.</p>
<p>9</p> <p><i>Projectleider:</i> Erwin Wolf</p>	<p>SYNERGIE TECHNISCHE AFDELINGEN</p> <p>Besparingen realiseren door de samenwerking en de synergie tussen de technische afdelingen te verbeteren. Daarbij wordt gekeken naar samenwerking, gezamenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen en het verder verbeteren van planning en logistieke processen.</p>
<p>10</p> <p><i>Projectleider:</i> Leo Lindeboom</p>	<p>INZICHTEN IN KOSTEN EN INZET PERSONEEL</p> <p>Het invoeren van structureel en automatisch inroosteren in het hele museum. Meegenomen worden ook het verbeteren van de informatievoorziening aan leidinggevenden en het terugdringen van het aantal gebruikte verschillende contractvormen met het personeel. Op termijn moet dat leiden tot verbetering van de exploitatie door een effectieve inzet van eigen personeel en het verminderen van de inzet van externen.</p>