

Starfish Consultancy

BUSINESS USE CASE

Onderwerp van het rapport

Wat is de centrale onderzoeksvraag?

# Projectvoorstel Overzicht

|  |  |
| --- | --- |
| Manager: | Voorstel ten aanzien van **Jan Zondernaam** |
| Leiding: | Projectverantwoordelijkheid ligt bij **Ann Oniem** |
| Team: | # VTE's uit HR-team |
| Budget: | €0.000 - € 0.000 |
| Tijdlijn: | DD/MM/2023 – DD/MM/2023 |

# Projectvoorstel Details

## Achtergrond

**Wat zijn de redenen voor het opstarten van dit project?**

**Uitdaging**: Hoe kunnen we geschikte werknemers binnen de organisatie houden?

**Doel van het project**: Het systematisch in kaart brengen van de verloopintentie van medewerkers uit de organisatie. Zowel trends identiﬁceren in de afgelopen 5 jaar, alsook factoren identiﬁceren die mogelijks een impact hebben op de medewerkers.

## Doelen

Hoe sluit dit voorstel aan op de bedrijfsdoelstellingen?

Dit project leunt aan bij de doelstellingen opgesteld in de kadernota "*Houd je talenten vast: een plan voor het behoud van topmedewerkers".*

Specifiek, beantwoordt dit project aan de ambitie van de organisatie om tegen Q3 van 2023 verloop te kunnen voorspellen.

* Op organisationeel niveau (“is er een hoog risico op een stijging in verloopcijfers in het volgende kwartaal?”)
* Op individueel niveau (“welke werknemers lopen een hoog risico om de organisatie te verlaten in het volgende kwartaal?”).

## Alternatieven

Welke alternatieve opties zijn tot nu toe overwogen?

Alternatieve projecten die inzetten op het vermijden van het verloop van geschikte medewerkers, werden in een eerste fase van dit project ruw uitgewerkt. In vergelijking met het huidige voorgestelde HR-data project, zijn deze echter **minder haalbaar** of dragen ze momenteel **meer risico’s of kosten** met zich mee.

### Talentontwikkeling bij medewerkers stimuleren met extra opleidingen en doorgroeimogelijkheden

Een eerste alternatieve oplossing legt de focus op talentontwikkeling. Door te investeren in de ontwikkeling van medewerkers, kun je ervoor zorgen dat medewerkers zich gewaardeerd en geïnvesteerd voelen. Dit project beoogde **de interne kennis en vaardigheden van alle medewerkers aan te scherpen** en **de betrokkenheid van medewerkers te verhogen**. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het aanbieden van opleidingsmogelijkheden of het bevorderen van doorgroeimogelijkheden.

* Hiervoor is echter **de opstart van een intern opleidingsplatform aangeraden**, wat momenteel een **te grote kost** met zich meedraagt (i.e. licentiekosten voor het platform, kosten voor het ontwikkelen van opleidingen of het aanschaﬀen van bestaande opleidingen, kosten voor het aanstellen van personeel om het platform te beheren, kosten voor het opzetten van de technische infrastructuur, zoals servers en software.)

### Organisatiecultuur bevorderen met transparantie, samenwerking en nieuwe sociale activiteiten

Een tweede alternatieve oplossing legt de focus op de organisatiecultuur. Een goede

organisatiecultuur kan ook medewerkers aanmoedigen om langer bij de organisatie te blijven. Dit kan worden bevorderd door het creëren van een open en transparante werkomgeving, het bevorderen van teamwork en het aanbieden van sociale activiteiten.

* Het is **nog niet objectief vastgesteld dat de organisatiecultuur een grote rol speelt** in het vertrek van ex-medewerkers. Daarbij is het aanpassen van de organisatiecultuur een **te brede scope** en een **langzaam proces** dat meer strategische goedkeuring vergt dan het huidige HR-data project.

## Mogelijke obstakels

Wat zijn de belangrijkste, te verwachten risico’s bij dit project?

* Te lage data kwaliteit
* Laattijdig aanleveren van externe data (bijv. loongegevens vanuit het Sociaal Secretariaat)

## Deliverables

Wat is de te verwachten toegevoegde waarde van het project?

Inzicht krijgen in de oorzaken van verloop kan helpen om deze te verminderen, wat leidt tot **lagere kosten voor vervanging van personeel** en een **hogere productiviteit van het resterende personeel**.

Door de verloopcijfers in kaart te brengen, kunnen **verbeterpunten worden geïdentificeerd en aangepakt,** wat kan leiden tot een **betere werkgelegenheid en werkcultuur**.

Het in kaart brengen van de verloopcijfers kan ook helpen om **toekomstige personeelsbehoeften beter in te schatten** en daarop te anticiperen.

Concrete deliverables:

* Een inzichtelijk overzicht van de verloopcijfers van de afgelopen 5 jaar, inclusief mogelijke oorzaken van verloop.
* Een uitgebreide appendix met de gedetailleerde resultaten van de data-analyse.
* Concrete acties voor het aanpakken van de 3 meest impactvolle werkfactoren bij verloop

## Vereiste middelen

Welke investeringen zijn nodig voor dit project?

* 2 VTE’s, waaronder de projectleider, die elk min. 5 en max. 10 uur per week (voor een duratie van 10 weken) werken aan de uitvoering en opvolging van het project.
* Een HR-systeem met relevante gegevens over het verloop van de afgelopen 5 jaar.
* Een externe data-analist of -expert om de gegevens te verzamelen, te analyseren en te visualiseren.
* Een projectleider om het project te leiden en te coördineren.
* Een geraamd budget van €1.500 - €3.000 voor de kosten van de externe data-analist of -expert.

## Kosten-baten analyse

Hoe staan de vereiste middelen in verhouding met de toegevoegde waarde van het project?

De kosten voor het project zullen bestaan uit de kosten van de data-analist of -expert en eventuele andere kosten die zullen worden gemaakt om het project uit te voeren.

De baten van het project zullen bestaan uit het verminderen van verloop en het verhogen van de productiviteit van het overgebleven personeel, wat kan leiden tot lagere kosten voor vervanging van personeel en een hogere winstgevendheid.

## Geschatte planning

Welke tijdsplanning moet worden voorzien voor dit project?

Het project bedraagt een geschatte doorlooptijd van 10 weken.

De eerste 5 weken zijn gereserveerd voor het verzamelen van alle relevante data en het aanwerven van de nodige data-expertise.

Verder, zullen 3 weken voorzien zijn voor de data-analyse zelf. Hieronder valt het opruimen en combineren van de datasets, het creëren van een subset waarbij enkel relevante data overblijft, het opstellen van een codeboek voor de subset, het anonimiseren van de data, het uitvoeren van verschillende analysetechnieken en het visualiseren van de data.

Ten slotte, zullen de belangrijkste inzichten gebundeld worden in een rapport en voorgesteld worden aan het directiecomité.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FASE** | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 |
|  | DD/MM |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Exploratie** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Screening** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Roadmap** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LEGENDA** | | | |
|  | Voorbereiding |  | Oplevering |
|  | Uitwerking |  | Schoolvakantie |

# Projectvoorstel Goedkeuring

|  |  |
| --- | --- |
| Voorbereid door: | Goedgekeurd door: |
|  |  |
| FUNCTIE | FUNCTIE |
|  |  |
| DD/MM/YYYY | DD/MM/YYYY |