



Doorstroom (Opvolging)



Reduceer risico's met een praktische oplossing voor het maken van opvolgingsplannen. Identificeer sleutel posities en toekomstige leiders. Voorkom opvolgingshiaten. Vermijd kostbare onderbrekingen en bereid kandidaten voor. Ga op tijd recruter en opleiden. Communiceer plannen in een begrijpbaar, visueel formaat. Maak kennis met My-Orgchart Doorstroom ...

SPP in praktijk

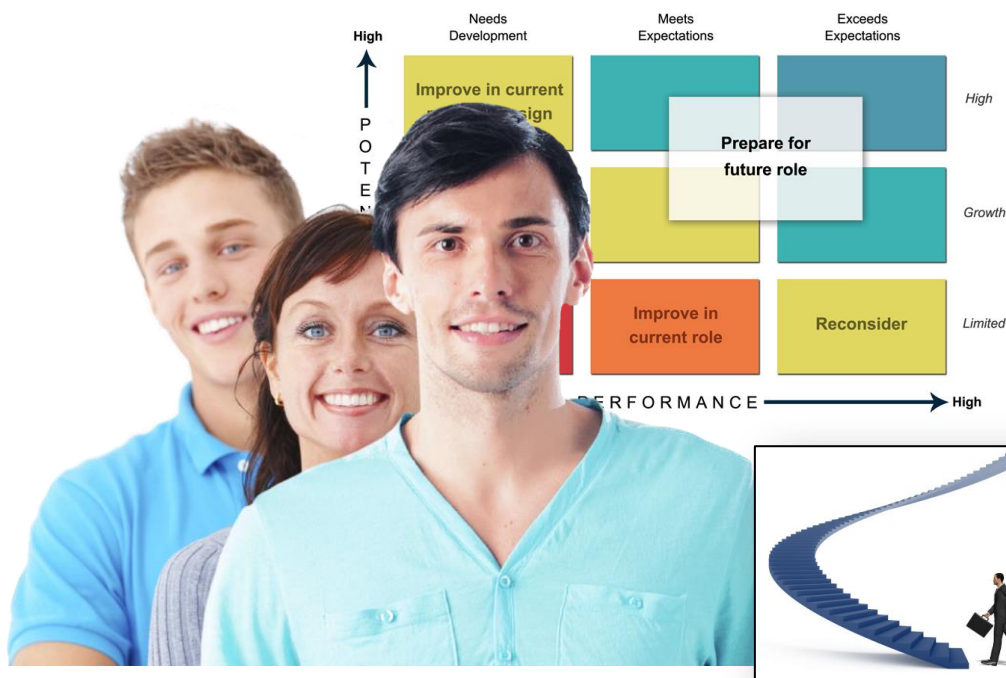
SPP is het schetsen van de toekomstige organisatie. Soms moet er ingrijpend veranderd worden zoals bij een fusie of sanering.

De managers en professionals, die zich met de planning bezighouden, willen tot een gezamenlijk plan komen dat de goedkeuring van de directie kan wegdragen. Hierin moet zowel de kwantitatieve (skills) als de kwantitatieve (geld, fte) component tot uitdrukking komen.

Qua geld gaat het om de Totale Kosten van het Personeel (TKP). De onderliggende componenten zijn minder interessant maar bepalen wel de mate van nauwkeurigheid. Een grotere mate van nauwkeurigheid vereist een complexer model met meer invoer. M.a.w. het is kiezen tussen snelheid en nauwkeurigheid.

Zodra het plan goedgekeurd is, kan met de invulling ervan begonnen worden. Daarbij moet gedacht worden aan de in-, uit- en doorstroom.

Tenslotte is er de rapportage. Ook het personeel moet tijdig weten hoe de nieuwe organisatie er uit gaat zien.



● Doorstroom

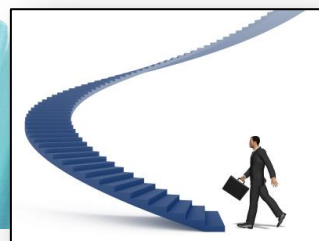
My-Orgchart Doorstroom geeft invulling aan de volgende processen:

- ✓ **Sleutel posities.** Binnen iedere organisatie zijn sleutelposities te identificeren. Dat zijn niet alleen management- maar in toenemende mate ook kennisfuncties. Deze mogen niet onbezet blijven. Omdat organisaties tot op het bot afgeslankt zijn en werknemers meer op flexibeler basis opereren, wordt dit een steeds nijpender probleem. Het identificeren van sleutfuncties inclusief het goed vastleggen van vereiste skills is een eerste stap.
- ✓ **Kandidaten.** De volgende stap is het vinden van potentiële kandidaten voor deze sleutelposities. Deze kandidaten kunnen in dienst zijn, maar kunnen ook voor anderen werken (zzp'ers) of nog niet werken (studenten). Belangrijk is dat men deze mensen kent en kan volgen.
- ✓ **Opvolging.** Kandidaten kunnen als toekomstige opvolger geregistreerd worden, zonder dat ze hun officiële positie in het organigram verliezen. Het is zelfs mogelijk om een kandidaat voor meerdere posities in aanmerking te laten komen. Daarna kunnen voorbereidingsgegevens vastgelegd worden. Zijn de skills aanwezig? Is de persoon er klaar voor? Etc.

● Functionaliteit

My-Orgchart Doorstroom biedt de volgende functionaliteit:

- ✓ **Markeren.** Sleutelposities kunnen gemarkeerd worden met bijvoorbeeld een andere kleurstelling, zodat ze direct herkenbaar zijn in het organigram.
- ✓ **Kandidaten labelen.** Kandidaten kunnen zodanig gelabeld worden dat direct zichtbaar is wat voor soort vlees er in de kuip zit. In Amerika wordt de 9-box methode vaak toegepast.
- ✓ **Koppelen.** Hokjes kunnen aan elkaar gekoppeld worden: kandidaten aan formatieplaatsen of kandidaten aan personen. De lijnen kunnen op twee manieren in het organigram gevolgd worden. Top down: welke kandidaten zijn er voor welke positie? Of bottom-up: voor welke posities is een kandidaat voorgedragen.
- ✓ **Multi-top.** My-Orgchart biedt de mogelijkheid om meerdere organigrammen naast elkaar te hebben. Zo kunnen er naast een organigram met eigen werknemers, ook externe populaties worden geregistreerd. Denk aan sollicitanten in portefeuille, populaties bij uitzendburo's, of zzp'ers, etc. Zodra deze mensen bekend zijn, kunnen ze als kandidaten gekoppeld worden.



ID	Description	Job title	Country	Location	Available skills
0W_00166	Joel Badger	Administrator	Belgium	WTC Brussels	MBA Finance
0W_00170	Rupa Sehgal	Administrator	Belgium	WTC Brussels	MBA Finance

Showing 1 to 2 of 2 entries (filtered from 3 total entries)

Previous 1 Next

Add successor Save search results Cancel

CFO

Finance
 Chief Financial Officer
 MBA Finance
 1

2 [v]



Joel Badger Male WTC Brussels

Department name : Finance
 Job title : Administrator
 Employee type : Internal
 Appointment type : Permanent
 FTE : -1
 Available skills : MBA Finance
 Preference :
 12Box : 3_4
 Potential description : promotion in the short term
 Performance description : adequate
 Ready for next step : Jun 1, 2015
 Proposed action :
 Executed action :

OrgPlan levert:

- My-Orgchart software
- Consultancy
- Service
- Helpdesk
- Training

My-Orgchart modules:

- Viewer
- Editor
- Connector
- T12
- Hosting

De licenties worden voor een jaar gehuurd en kunnen in de webshop worden aangekocht.

Oplossingen voor:

- Contact
- Metrics
- Personeelsplanning SPP
 - (Re)organiseren
 - Instroom
 - Doorstroom
 - Uitstroom
- Budgetteren
- Metrics

Contact:

- OrgPlan
- Boswachter 6
- 3834 CT Leusden
- Nederland
- +31 (0)33 8881482

info@orgplan.nl
www.orgplan.nl

● Kandidaten kwalificeren

Het is zaak om kandidaten goed te kwalificeren. Skills zijn uiteraard belangrijk, maar ook andere zaken spelen een rol zoals motivatie, beschikbaarheid, inkomen, etc. In het organigram dienen deze zaken goed inzichtelijk te zijn tijdens het planningsproces.

De 9-box (of 12-box) is populair om prestatie te genover potentieel af te zetten. Kandidaten die hoog scoren werken hard en hebben veel in hun mars. Ze kunnen een uitdaging aan en komen als eerste in aanmerking voor promotie.

Verder is het van belang dat kandidaten op kennisgebied geselecteerd kunnen worden. Een ijverige boekhouder komt niet in aanmerking voor een top ingenieurspositie. Skills data moet uit HR-of LMS-systemen komen. Indien beschikbaar, kan de Connector deze data ophalen. Tenslotte zijn er praktische zaken die een promotie mogelijk maken of juist in de weg staan, zoals motivatie, beschikbaarheid en geld (beloning, compensatie, etc.). Het is van belang dat alle factoren in beeld gebracht worden, alvorens er gekoppeld en geschoven gaat worden.

● Schaakspel

Om ergens uit te komen, moet er vaak een reeks van zetten bedacht worden. Als A de positie van B gaat overnemen, moet er een nieuwe bestemming voor B en een opvolger voor A (en de opvolger van A) gevonden worden. Er is dan geen sprake meer van één zet, maar van een reeks zetten. Ongetwijfeld zijn er dan meerdere alternatieven denkbaar. Een directie kan ter ondersteuning van de besluitvorming om een uitgewerkt plan vragen met recruitering, opleiding en uiteraard het kostenplaatje als onderdelen.

● Timing

De kosten zijn pas inzichtelijk wanneer er een timing aangegeven kan worden. Daarvoor is het jaarorganigram van belang, waarin organisatie wijzigingen in de tijd uitgezet kunnen worden.

● Communicatie

Wanneer de veranderingen goedgekeurd zijn, dienen ze intern gecommuniceerd te worden. HR houdt er meestal een to-do list aan over met opleidings- en recruiteringstaken. Maar ook intern moet er gecommuniceerd worden hoe straks de rapportagelijnen gaan lopen. Iedereen wil duidelijkheid. De contact organigrammen zijn bij uitstek geschikt, om nieuwe organisaties intern te communiceren.

● Beveiliging

De belangrijkste vermelding is dat de klant z'n gegevens binnen de poort houdt. Ook al is My-Orgchart een volledige cloud/SaaS-oplossing. Niet de gegevens maar de software gaat op reis. Naar het memory van de PC, tablet, of smartphone van degene die een organigram opvraagt. Daarom hoeft er ook niets geïnstalleerd te worden. Aansluitend zijn er faciliteiten om groepen gebruikers slechts een deel van het organigram te tonen. In het geval van planning zijn deze faciliteiten van groot belang.

● Vereiste modules

De volgende modules zijn vereist om over planning organigrammen te kunnen beschikken:

- **Viewer** – Hiermee kunnen eindgebruikers de organigrammen bekijken (RO-access).
- **Editor** – Hiermee kunnen ervaren gebruikers organigrammen bouwen (RW-access). Bovendien kunnen ze hier alle instellingen inregelen.
- **Connector** – Hiermee worden de gegevens live uit het (hr)-systeem opgehaald.
- **Hosting** – Hiermee wordt de hosting van de software geregeld.

De licenties worden voor een jaar gehuurd en kunnen in de webshop worden aangekocht.