



**Labby**

social network solutions

Business Case

<Projectnaam>

## BUSINESS CASE

### Documenthistorie

#### Revisies

Versie	Status	Datum	Wijzigingen
0.1	concept		geen wijzigingen

#### Goedkeuring

Dit document heeft de volgende goedkeuringen:

Versie	Datum goedkeuring	Naam	Functie	Paraaf
1				

#### Distributie

Dit document is verstuurd aan:

Versie	Datum verzending	Naam	Functie

### Inleiding

Dit document bevat de overwegingen om het onboarding project te (door)starten. Het vormt de rechtvaardiging van het project en zal om deze reden worden beoordeeld door het bestuur. De onderbouwing van het project zal regelmatig worden geëvalueerd op basis van deze Business Case. Het beschrijft de verwachte te investeren kosten ten opzichte van de verwachte voordelen en besparingen en de projectrisico's. De kosten-baten afweging wordt onderbouwd middels een investeringsvoorstel. De Business Case begint met een beschrijving van de gemaakte afwegingen voor het project.

## Redenen

Nellens heeft op dit moment onder andere te maken met een te hoog verloop van personeel. Om het verloop terug te dringen en te voorkomen dat alle kennis binnen ons bedrijf wegloopt, is in het eerste kwartaal van dit jaar Onboarding tooling aangeschaft.

Informatie over het bedrijf, haar missie en visie, afdelingen, producten en diensten, de medewerkers. Het is allemaal opgenomen in de tooling. Normen en waarden, handleidingen, procedures, alles te vinden via logisch navigeren of met behulp van een handige index.

Het gewenste effect, terugdringen van het verloop, blijft echter uit. Het management constateert dat zij steeds meer tijd kwijt is aan het inwerken van mensen en dat het gebruik van de tooling op weerstand stuit.

Uit evaluatie van het eerste halfjaar komen o.a. de volgende conclusies:

- Van het begin af aan is er veel te veel focus geweest op de tooling. Over hoe het er uit ziet en overkomt bij concurrent en leverancier. Pieter was zich daarvan bewust maar heeft hier niet op geacteerd.
- Er is geen aandacht besteed aan het ontwerpen van een goed proces voor dat werd overgegaan tot de pakketselectie. Hierdoor werd de tooling leidend en ontstonden er conflicten met de bestaande werkwijze.
- Het personeel is niet voldoende vertrouwd gemaakt met het gebruik van de software en de verandering van werkwijze die dit tot gevolg heeft. Zij zijn niet in staat om nieuwe collega's te voorzien van passende en persoonlijke informatie. Managers en HR worden vaker ingeschakeld.

## Overwogen alternatieven

Om het gewenste resultaat – verlagen personeelsverloop en borgen van kennis – te behalen, zien we de volgende mogelijkheden:

1. Situatie accepteren, kennisborging alternatief inrichten en personeel opleiden v.w.b. onboarding software.  
Deze optie heeft tot gevolg dat we voor de kennisborging wellicht opnieuw een systeem moeten aanschaffen (kosten en implementatie). Personeel moet worden opgeleid voor de onboarding software en voor de kennisbank. Optie valt af vanwege kostenaspect en non-acceptatie risico.
2. Pakketselectie opnieuw uitvoeren nadat proces is geherdefinieerd. Dit betekent dat we het oorspronkelijke project opnieuw gaan uitvoeren met hernieuwde doelstellingen en aanpak met aandacht voor de implementatie incl. opleidingsplan.
3. Onderzoeken van een maatwerkvariant van de onboarding software op basis van een herontwerp van processen door de belangrijkste gebruikers binnen de operatie. Geef uitgebreid aandacht aan de implementatie binnen de organisatie en maak een opleidingsplan onderdeel hiervan.

Optie twee zou betekenen dat we helemaal opnieuw moeten beginnen. Afgezien van de investering in tijd en geld die dat met zich meebrengt, willen we profiteren van de lessons learned van zowel leverancier als van onszelf. Nu een maatwerkvariant tot de mogelijkheden lijkt te horen is optie drie de beste optie. Kennisborging wordt meegenomen als afhankelijkheid met een separaat op te starten project.

## Voordelen

De voordelen van het implementeren van het onboarding project zijn:

- Hogere productiviteit
- Minder verloop
- Meer betrokken werknemers
- Beter voldoen aan wet- en regelgeving

Over verloop:

We hebben de afgelopen twee jaar 10 nieuwe mensen aangenomen. Afscheid hebben we moeten nemen van vijf mensen, waarvan twee binnen een half jaar na in dienst treden. Deze cijfers betekenen een verloop percentage van 15% en een vertrekratio van 20. Het eerste kengetal zal omlaag moeten vanwege kennisborging binnen het bedrijf (separaat project). Het onboarding programma rekent op verlaging van de vertrekratio van 20 naar 10, bij een verdere groei van het personeelsbestand over de komende twee jaar met 20 medewerkers.

## Risico's

De belangrijkste risico's die zijn geïdentificeerd in deze fase staan hieronder. Er is een risicolog aangelegd waarin deze zijn opgenomen.

Herontwerp van processen leidt tot changes die niet kunnen worden gerealiseerd binnen de huidige oplossing. De kans wordt, op basis van eerste verkenningen met leverancier, ingeschat op klein. Wanneer de situatie zich voordoet zal aanvullende tooling nodig zijn en/of met workarounds moeten worden gewerkt. Gevolg: zeer groot voor het slagen van het project in zijn algemeenheid en voor acceptatie door de gebruikers.

Risico accepteren maar nauwlettend monitoren.

De projecten Onboarding en Kennisborging trekken op dezelfde resources. De kans dat daar conflicten ontstaan is aanwezig maar, mits goed in de tijd gemanaged, klein. Het betreft met name mensen van de afdelingen die kennis / content maken of aanleveren die in scope is van beide projecten. Gevolg kan uitloop van het project betekenen.

Belangrijke stakeholders steunen het project niet. Een reëel risico aangezien dit een doorstart is van een project waarbij een aantal belangrijke stakeholders voorheen niet zijn betrokken. De gevolgen daarvan zijn aanzienlijk (zelfs extern) aangezien dit het project zowel veranderkundig als communicatief hindert.



**Labby**

social network solutions

Business Case

<Projectnaam>

## Investeringsvoorstel

### Aannames

Onderstaande berekening is gebaseerd op de volgende aannames:

- Behoeft personele groei zet na twee jaar de komende jaren (verminderd) door.
- Projectkosten 4.000
- Aanpassing software 12.500
- Extra onderhoud 300 jaarlijks
- Rentevoet: 0.5%
- Medewerker volledig operationeel: na 6 mnd
- Versnelling productiviteit: 10% (2.500 per jr/mdw)
- Jaarinkomen medewerker 50.000
- Besparing op W&S: 2 FTE
- Wervingskosten: 25% jaarinkomen
- Eenmalige kosten bij aanname: 2.500
- Inwerken medewerker: 0.2 FTE gedurende 3 mnd.

### Investeringsberekening

	Jaar 0	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5
<b>Kosten</b>						
Projectkosten en software	16.500					
Extra onderhoud		300	300	300	300	300
Overige kosten						
<b>Totaal kosten</b>	<b>16.500</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>300</b>
<b>Opbrengsten</b>						
Besparing op wervingskosten		15.000	15.000	7.500	7.500	7.500
Versnelling productiviteit		25.000	25.000	12.500	12.500	12.500
Besparing op inwerken medewerker		25.000	25.000	12.500	12.500	12.500
<b>Totaal opbrengsten</b>	<b>-</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>	<b>32.500</b>	<b>32.500</b>	<b>32.500</b>
Cash flow	16.500-	64.700	64.700	32.200	32.200	32.200
Discontofactor bij 0.5%	100%	100%	99%	99%	98%	98%
Verdisconteerde cash flow	16.500-	64.378	64.058	31.722	31.564	31.407
Return on Investment (ROI)	209.500					
<b>Netto contante waarde (NCW)</b>	<b>206.629</b>					