

TRANSITION MANAGER



Transition Manager is een essentieel product ter ondersteuning van personeelsreducties. Collectieve ontslagen is een gevoelig onderwerp. De kosten ervan zijn al hoog, maar wanneer het mis gaat kunnen ze werkelijk de pan uit rijzen. Te hoog oplopende emoties kunnen niet alleen de blijvende werknemers negatief beïnvloeden, maar ook de klanten, de toeleveranciers en de geldverstrekkers. Daarom mogen er vooral geen procedurefouten gemaakt worden en moet dit pijnlijke proces zo snel en zorgvuldig mogelijk worden afgerond. Transition Manager helpt u daarbij door het proces van begin tot eind in een workflow te vangen, alle stappen te registreren, alle documenten te traceren, de passende ontslagbrieven te genereren en voortdurend alle betrokkenen te informeren.

Personeelsreductie

Aan bezuinigingen valt soms niet te ontkomen. Meestal wordt er dan als eerste naar de personeelskosten gekeken omdat dat de grootste kostenpost is. Het ontslaan van een werknemer brengt kosten op korte termijn en besparingen op lange termijn met zich mee. De kosten zijn zowel materieel (ontslagpremies) als immaterieel (skills die het bedrijf verlaten). Maar hoe valt de kosten/baten-analyse uit? Zowel voor het individu als voor de gehele populatie waar u afscheid van wilt nemen? Meestal blijven dat soort vragen onbeantwoord.

Fasering in Transition Manager

Bij personeelsreducties komt het erop aan om een strakke tweedeling te hanteren tussen besluitvorming en uitvoering. Zonder de vereiste toestemmingen kunnen ontslagen niet ten uitvoer worden gebracht. In Transition Manager is deze tweedeling volledig terug te vinden.

The screenshot shows the 'Transition Manager' interface. The main window is titled 'Event > Kimm Restructuring Q1 2009'. It has a sidebar with navigation options: Administration, Event, Search, Add New Event, Population, Determination, and Reporting and Analysis. The main content area shows event details for 'Kimm Restructuring Q1 2009'. Fields include: Description, Business Unit (Human Resources), Organization (Kimm, Judy P), Event Type (Involuntary), The Goal is to Reduce (Headcount by the Target of 13 Individual(s)), Notification Date (02-01-2009), Separation Date (03-02-2009), Last Day Worked Date (03-02-2009), Status (Certified), Requires Hand Written Signature (No), Project (ReOrg_2009), Tracking # (05_28), and Resource Action (General Action). There are 'Save' and 'Reset' buttons at the bottom.

Event

De procedure in Transition Manager begint met het aanmaken van een "event", ofwel een personeelsreductie met dezelfde timing, reden en autorisatie. Aan zo'n event worden de populatie (individuals) en de beleidsbepalers gekoppeld. De populatie bestaat uit de mensen die voor personeelsreductie in aanmerking komen. Meestal werknemers met een vast dienstverband. De beleidsbepalers zijn de mensen die over de reductie beslissen en deze ten uitvoer brengen. Dit zijn lijnmanagers, executives, hr- en finance professionals en de betrokken juristen.

Belang van snelheid en goede communicatie

Snelheid is van groot belang. Hoe langer trajecten duren, des te beter het verzet zich weet te organiseren. Onderzoek

heeft uitgewezen dat een week uitstel gemiddeld € 1.000 per werknemer kost. Daarom hebben alle beleidsbepalers overal en altijd toegang tot het systeem, worden ze opgenomen in de workflow en krijgen ze taken met deadlines opgelegd. Gebrekkige communicatie met lijnmanagers is funest vanwege het risico dat een individuele werknemer verkeerd wordt ingeschat. Het komt regelmatig voor dat een ontslagen werknemer gevraagd wordt om toch nog even door te werken om een klant niet teleur te stellen. Dat maakt de case niet sterk. Volledige management betrokkenheid is derhalve essentieel om alle feiten op tafel te krijgen om zorgvuldig te kunnen besluiten.

Ontslagpremies calculeren en competenties wegen

Transition Manager heeft een eigen ontslagpremie-calculator maar kan ook gebruik maken van externe calculators, zoals die van Futura HR. Daarmee is de materiele kosten/baten-analyse voor ieder individu uit de populatie snel te maken.

Total Number of Individual(s): 26			
The Goal is to Reduce: Headcount by the Target of 13 Individual(s)			
Decision	Number	Base	w/Overhead
Retained	11	1,705,590.00	2,217,267.00
To Be Separated	15	3,374,680.00	4,387,084.00
Redeployed Individual(s)			
Number	Base(\$)	w/Overhead(\$)	
Redeployed	0	0.00	0.00
Separation(s) Saved by Exception			
Number			
Changed To Retained	0		
Found Job	0		
Saved By Attrition	0		
Separation Transactions Generated			
Number	Base	w/Overhead	
	0	0.00	0.00
Progress Toward Target			
Number	Base	w/Overhead	
	15	3,374,680.00	4,387,084.00

Maar het is niet alleen een kwestie van geld. Ook moeten er voldoende kennis, skills, ervaring, senioriteit en contacten achterblijven om de continuïteit te waarborgen. Het systeem kan extern geregistreerde competenties overhalen, maar biedt ook gelegenheid om extra kenmerken naar keuze toe te voegen. Aan al deze kenmerken kunnen scores en gewichten toegekend worden, op grond waarvan Transition Manager over kandidaten uit de populatie adviseert: outplacement, herplaatsing, continuering of gedwongen ontslag.

Uitvoering

Na de besluitvorming komt de uitvoering. Transition Manager genereert de correcte ontslagbrieven. Sowieso worden alle correspondentie en relevante stukken vastgelegd en getraceerd. Ook alle deadlines worden scherp in de gaten gehouden, zodat er geen (dure) procedurefouten gemaakt hoeven te worden.

TRANSITION MANAGER



Belangrijkste voordelen van Transition Manager

Transition Manager stelt beslissers in staat om kosten/baten, performance, senioriteit, skills en alle andere, moeilijk te duiden, factoren mee te nemen in het beslissingsproces met betrekking tot personeelsreducties. De oplossing biedt de volgende voordelen:

- Standaard routines om key talent te identificeren en te behouden,
- Workflow management om meerdere ontslagrondes in de tijd te kunnen opvolgen,
- Mogelijkheid om verschillende ontslagproposities uit te werken die op de individuele werknemer zijn toegesneden (gebaseerd op parameters zoals locatie, soort werknemer, aantal dienstjaren, etc.)
- Vrijwillige personeelsreductie programma's waarmee bedrijven in staat zijn om snel kandidaten te vinden die willen bewegen,
- Self service portals waarmee de administratieve rompslomp teruggebracht kan worden en die werknemers in staat stellen om pakketten te selecteren die hen het meest aanspreken,
- Traceren van alle documenten die in het proces door alle partijen verzonden zijn,
- Dashboards en rapporten die meten of de personeelsreductie doelstellingen behaald zijn en of er onbedoelde schadelijke neveneffecten zijn (bijv. verstoring van de man/vrouw-, of leeftijdsverhouding, of een groter dan verwachte uitstroom van skills).

Techniek

Transition Manager is een webbased applicatie. Het systeem is multi-user en beschikt over een role-based beveiliging. De gegevens worden opgeslagen in een eigen SQL Server database.

Taal

Transition Manager is voornamelijk Engelstalig verkrijgbaar. De output (ontslagbrieven, voorstellen, portals) daarentegen kan in iedere taal geproduceerd worden. Er komt altijd enig configuratiewerk aan te pas voordat het systeem de gewenste output kan genereren.

Single currency

Transition Manager is een single-currency system. Wel mag men de currency, waarmee men wil werken, zelf selecteren. Futura HR kan van Transition Manager een multi-currency systeem maken.

Interface

Men kan Transition Manager aansluiten op HR-systemen en op Futura HR. Het HR-systeem kan de skills aanleveren en ontvangt graag de ontslagdata en – condities in retour.

SaaS en Local install

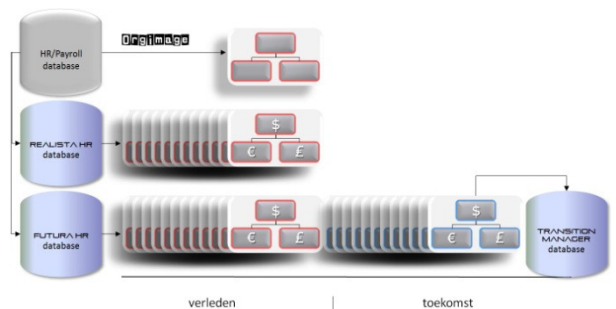
Er zijn twee manieren om met Transition Manager te werken: via SaaS of Local Install. Met de SaaS-oplossing nemen wij de hardware- en beheerszorgen uit handen. Onze hosting-omgeving is goed beveiligd en wij kunnen een scherp tarief aanbieden, dat per medewerker en per maand omgeslagen is. Tegen meerprijs kunt u de beveiligingslat hoger laten leggen.

Daarentegen kunt u ook voor lokale installatie op uw eigen hardware kiezen. Wanneer u over een prima ICT-infrastructuur beschikt, kunt u hiervoor opteren.

Meer informatie

Transition Manager biedt veel mogelijkheden. Voor meer informatie kunt u contact met ons opnemen of kunt u terecht op onze website: www.orgplan.nl.

OrgPlan Ltd, Boswachter 6, 3834 CT Leusden, the Netherlands,
+31 (0) 33 8881482, info@orgplan.nl



Transition Manager in combinatie met Futura HR

Futura HR en Transition Manager vullen elkaar perfect aan. De belangrijkste voordelen:

- Futura HR komt tegemoet aan de multi-currency beperking van Transition Manager. Futura HR ondersteunt input in lokale valuta, maar is in staat om geldbedragen naar één munt om te vormen en als zodanig aan Transition Manager aan te bieden.
- Zowel Transition Manager als Futura HR beschikken over een ontslagpremie calculator, met dien verstande dat de eerste meer de Amerikaanse en de laatste meer de Europese wetgevingen ondersteunt. Beide calculators kunnen zondig in combinatie gebruikt worden.
- Futura HR heeft een perfecte tijdas die ook de toekomst beslaat. Wanneer men in Futura HR aangeeft welke populatie men wanneer voor ontslag in aanmerking wil laten komen, rekent Futura HR direct de ontslagpremies uit die horen bij die desbetreffende toekomstmaand.
- Om voor een werknemer een zuivere kosten/baten-analyse te maken, moet de wettelijke ontslagpremie worden afgezet tegen de gecumuleerde kosten van de werknemer tot aan zijn pensioenleeftijd. Futura HR kan beide grootheden berekenen. Het heeft immers weinig zin om een dure ontslagpremie te betalen voor een werknemer die aan de vooravond van zijn pensioen staat.
- Na een ontslagronde vertelt Futura HR niet alleen wat er vertrokken is, maar ook wat er achtergebleven is. Wat achterblijft is in ieder geval de rekening van de uiteindelijk vastgestelde ontslagpremies. Die kan aanmerkelijk hoger liggen dan de wettelijke of de aangeboden bedragen. Ook is het van belang om de achtergebleven werknemers goed in de gaten te houden. Onrust kan ertoe leiden dat er veel meer dan het beoogde aantal vertrekken.

Snelle implementatie dankzij SaaS

Transition Manager is een bijzonder waardevol product in tijden van personeelsreducties. Gelukkig heeft men daar niet altijd mee te maken. Maar in tijden dat het speelt, is er vaak paniek en wil men er snel over kunnen beschikken. Transition Manager vergt echter de nodige implementatietijd, vooral bij grotere of internationaal georiënteerde bedrijven. Dat kan een obstakel zijn om er gebruik van te maken.

Futura HR bewijst altijd z'n waarde ongeacht of er sprake is van groei, krimp, of stabiliteit. Futura HR bekort de implementatietijd van Transition Manager aanzienlijk! Onder SaaS zijn beide producten al standaard met elkaar verbonden. Bovendien heeft Futura HR altijd de, voor Transition Manager benodigde, input paraat. Wanneer men Futura HR onder SaaS operationeel heeft, kan Transition Manager onder SaaS binnen een week operationeel zijn.

Ook het afrekenmodel is hierop afgestemd. Voor beide applicaties geldt een vaste prijs per werknemer, per maand. De prijs voor Transition Manager ligt weliswaar hoger, maar Futura HR kan ervoor zorgen dat er een kleinere populatie voor een korter aantal maanden aangeleverd hoeft te worden. Zodoende bespaart u geld en wint u aan doorlooptijd.