

## Reorganisatietraject bij een hightech industriële onderneming

### Aanleiding

De directie wordt geconfronteerd met een aantal tegenvallers. Besloten is een derde van de productiecapaciteit te laten vervallen. Daarnaast is een belangrijk project (en daarmee een significante, toekomstige geldstroom) weggevallen evenals een grote bestaande opdrachtgever (en daarmee dus actuele geldstromen). Een reorganisatie is dan ook onafwendbaar en de vraag is hoe deze tegenvallers kunnen worden omgezet in kansen?

De directie heeft Ranger Human Capital gevraagd dit proces te begeleiden en een belangrijk aandeel te nemen in de uitvoering. Het te realiseren proces voorziet in de invoering van een nieuwe organisatiestructuur voor de productie- en ondersteunende afdelingen, alsmede een reductie van budgetten en het personeelsbestand binnen deze afdelingen met als doel de organisatie klaar te maken voor de toekomst met behoud van commitment van de medewerkers.

### Het resultaat

Na een evaluatiegesprek met onze opdrachtgever blijkt dat de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur is succesvol verlopen en de kwaliteit van de dienstverlening is toegenomen, wat te zien is aan het soort opdrachten dat ze aankunnen en de output die wordt geleverd. Dankzij de feedbacktrainingen durven mensen elkaar eerder aan te spreken, wat de sleutel is voor ontwikkeling van de organisatie. Daarnaast is HRM duidelijk op de agenda gezet. Voorheen was er van HR beleid niet echt sprake. Er vonden beoordelingsgesprekken plaats en dat was het. De organisatie als geheel heeft echter een professionaliseringsslag gemaakt en is crisisbestendiger geworden. Onze opdrachtgever is nu prima in staat zelfstandig in de markt te opereren zonder dat ze teveel afhankelijk zijn van hun zusterorganisatie. De organisatie is financieel gezond en klaar voor de toekomst!

### Onze aanpak

Niets is zo belangrijk voor een organisatie als goed functionerende en gemotiveerde medewerkers. Zij bedenken en produceren goederen en diensten en brengen die op de markt. Uw medewerkers zijn uw concurrentievoordeel. Om een verandering in een organisatie te bewerkstelligen, is het van belang om draagvlak en betrokkenheid te creëren. In het kader hiervan zijn verschillende informatie bijeenkomsten georganiseerd om de medewerkers te informeren over het belang van deze reorganisatie en het verloop hiervan.

Vanuit de organisatie was er, naast een projectmanager vanuit de organisatie zelf, behoefte aan een projectmanager vanuit Ranger Human Capital om op deze manier optimaal vorm en inhoud te kunnen geven aan het proces. De projectmanager van Ranger heeft in samenspraak met de projectmanager van de organisatie de projectcoördinatie op zich genomen.

Omdat in de nieuwe organisatiestructuur minder arbeidsplaatsen beschikbaar waren, moesten ca. 50 medewerkers afvloeien. Ranger heeft verschillende intakegesprekken met het lijnmanagement gevoerd om op basis daarvan vier generieke functieprofielen op te kunnen stellen, die de inhoud beschrijven van de functies in de nieuwe organisatie, alsmede de eisen waaraan de functiehouders dienen te voldoen qua opleiding, ervaring, specifieke benodigde vaardigheden en persoonlijke competenties. Alle medewerkers zijn van tevoren geïnformeerd over het verloop van deze (selectie)procedure en vervolgens uitgenodigd om opnieuw te solliciteren. Op basis van de persoonlijke selectiegesprekken die volgden, is een selectie gemaakt en hebben de medewerkers die het minst voldeden aan de eisen van de nieuwe profielen, de organisatie moeten verlaten. Aansluitend hebben ontwikkelingsassessments en coachingsgesprekken plaatsgevonden om individuele ontwikkelingsplannen te kunnen vaststellen en hieraan richting te kunnen geven.

- Wilt u meer informatie over onze referenties of onze dienstverlening? Neem dan contact op met Eddie Siebers (024-3882299 of 06-12509925)!