

Klassiek reorganiseren

Het reorganisatieproces

De reorganisatie top down, met een klein kernteam achter gesloten deuren aansturen.

De koers

Zelfde koers blijven varen, in afgeslankte vorm.

Anders werken

Op dezelfde manier blijven werken, alleen in afgeslankte vorm.

Organisatie inkrimpen

- Percentage van de banen opheffen
- Afspiegelen: last in first out

Ontslag op maat

Sociaal Plan voor alle medewerkers gelijk

Aandacht

Veel aandacht gaat uit naar het deel van de organisatie/medewerkers dat verdwijnt

Intelligent reorganiseren

Top down én bottom up invloed organiseren. Stakeholders en medewerkers betrekken en aanspreken op hun verantwoordelijkheid.

Heroriëntatie van strategie. Ondanks de noodzaak voor een reorganisatie durven dromen. Werken aan gezonde financiële resultaten, toekomstbestendigheid, innovatie, digitalisering, robotisering etc. Echte keuzes maken.

Het werk echt anders organiseren

1. Procesoptimalisatie
2. Uitbesteden en/ of samenwerken
3. Nieuwe organisatievorm en nieuwe werkwijzen (agile, lean, zelforganisatie)
4. Strategie voor flexibele schil.

- Het uitbesteden van niet kern activiteiten onderzoeken
- Werk anders verdelen, nieuwe functies ontwerpen
- Strategische personeelsplanning: Keyspelers en keycompetenties behouden
- Spelen met de mix vaste/flexibele schil
- Medewerkers ontwikkelen zodat ze “fit for the future” zijn.
- Medewerkers uitlenen, overplaatsen en/ of omscholen
- Medewerkers ondersteunen om zelfstandig te worden
- Kostenreductie realiseren door aanpassen arbeidsvoorwaarden

Maatwerk vaststellingsovereenkomst.

Ook aandacht voor de organisatie die verder gaat. Met de juiste mensen en een inspirerende toekomstvisie. De verandering goed begeleiden, met aandacht voor de gewenste cultuur, nieuwe werkwijzen, aansturing etc. Investeren in ontwikkeling van medewerkers