



## DE NATUURLIJKE AANLEG

CINDY HERMANS, EIGENAAR EN TRAINER HERMONDE,  
ACADEMIE VOOR LEIDERS, WWW.HERMONDE.NL

Casper werkt al jaren bij een middelgroot productie bedrijf. In die jaren is hij uitgegroeid tot een zeer vakbekwaam man. Hij werd bijvoorbeeld altijd gebeld als er storingen in productielijn ontstonden. Het maakt niet uit welk tijdstip, Casper was bereikbaar. Het leek wel alsof hij op afstand precies kon zien wat er aan scheelde. Altijd had hij de juiste oplossing voor de technische problemen. Casper blonk uit als loyale en betrouwbare medewerker, met een groots gevoel van trots voor het bedrijf. Vorig jaar sprak de directeur grote waardering voor Casper uit. Hij wilde hem daarvoor graag belonen met een promotie. De functie van Afdelingsmanager was vrijgekomen en hij zag graag dat Casper deze functie ging invullen. Zo trots als een pauw greep Casper dit aanbod met beide handen aan. Nu een jaar later, heeft Casper het moeilijk. Zijn energie is tot een dieptepunt gezakt, zijn stralende enthousiasme is mat geworden en de resultaten van de afdeling zijn niet rooskleurig.

Hij mist zijn technische werkzaamheden en heeft het gevoel dat hij niet op de juiste plek zit. Had dit voorkomen kunnen worden? Ja, wat mij betreft. Is er vooraf onderzocht of Casper wel gelukkig wordt van leidinggeven? Zit leidinggeven wel in zijn DNA? Indien dat niet het geval is, wordt het namelijk knap lastig om vaardigheden, die je als leider nodig hebt, te kunnen leren. Ook al is de medewerker nog zo goed in zijn of haar werk, check vooraf of leidinggeven écht bij die persoon past. Je voorkomt zo veel resultaat- en energieverlies.

We maken dit soort situaties veel mee bij bedrijven, om die reden hebben wij een 2-daagse training ontwikkeld, waarin we met een aantal mogelijke leidinggevendenden gaan onderzoeken of leidinggeven bij hem of haar past. Een waardevolle investering die voor de deelnemer én de organisatie veel oplevert.

Op 2 & 16 juni a.s. starten we weer zo'n training DNA Leiderschap.



DILIGENCE

## FUSIE & BEDRIJFSOVERNAME IS TOPSPORT VOOR HRM

Fuseren of bedrijfsovername is gelijk aan het bedrijven van topsport voor de Human Resource Managers. Je moet constant scherp zijn, kunnen anticiperen op onverwachte wendingen, werken onder grote druk, emoties en belangen managen etc. Om tot een definitieve fusie- of bedrijfsovernamedocument te komen dient een heel traject te worden afgegaan. Onderhandelingen tussen aandeelhouders, overleg met directies, overleg met vakbonden en ondernemingsraden en samenwerkingen projecten initiëren tussen de beide bedrijven zijn nodig om uiteindelijk tot een succesvolle fusie te kunnen komen. Het vergt tact en zorgvuldigheid om ieders belang tot uiting te brengen in de fusie- of overnamedoelstellingen. Een fusie/overname kan tot gevolg hebben dat er banen worden verplaatst of komen te vervallen. Met vakbonden dient een sociaal akkoord te worden gerealiseerd, zodat ook de belangen van de medewerkers worden gewaarborgd en (eventueel) beide ondernemingsraden positief instemmen met de fusie/overname.

### FASES

Om succesvol te zijn dient een fusie of overname opgesplitst te worden in 4 fases, te weten: de oriëntatiefase, de ontwerp-

fase, de inrichtingsfase en de transformatiefase.

Elke fase moet – rekening houdend met de gestelde doelstellingen en de emoties die hierbij horen – grondig worden doorlopen door een uitgebreid programma op te stellen, waarbij communicatie een belangrijk item is in het proces. De Human Resource Manager is een belangrijke schakel in dit proces.

### INTEGRATIE

Met behulp van directie, de rest van het MT en de medewerkers van het nieuwe bedrijf, wordt uiteindelijk de organisatie getransformeerd tot een efficiënt, klantvriendelijk en voor medewerkers aantrekkelijk bedrijf. Fusies en overnames hoeven zeker niet per definitie te mislukken. Indien de doelstellingen helder zijn verwoord in een fusie- of overnamedocument en er strak gewerkt wordt volgens een opgesteld programma kan een fusie of overname zeer succesvol zijn. Je moet wel over een strategie en tactiek beschikken en wat doorzettingsvermogen hebben, kortom net Topsport.

Robert de Vries  
Tel.: +31 (0)88 0550 350  
Mob.: 06 22 66 92 39  
robert.devries@diligence.nl