

Internationaal bedrijf in kantoorartikelen

Bedrijf in de Benelux werd overgenomen door grotere speler in de markt. De COO nam contact op met HCX met de vraag: hoe kan ik snel inzicht krijgen in het zittende management en zorgen voor een succesvolle integratie?



Aanpak HCX

HCX stelde voor om een team building te doen met het zittende management en de COO. De team building zou de volgende zaken bewerkstelligen:

- Inzicht in elkaars persoonlijkheidsprofielen
- Knelpunten in het team in relatie tot het verwachtingspatroon van de COO
- Welke belangrijke zakelijke uitdagingen waren er voor de komende 2 jaar

Gebruikte oplossingen

[Teamanalyse >](#)

[Selectie >](#)

[Persoonlijk Professioneel Profiel >](#)

[Functieprofiel >](#)

Uitwerking

- Persoonlijke Professionele Profielen

2 weken voor de eerste team building sessie deed HCX de intakes van alle deelnemers aan de team building. Dit hield in dat ieder persoon 1,5 uur formulieren moest invullen.

Vervolgens kreeg iedere deelnemer een individuele terugkoppeling van zijn/haar Persoonlijk Professioneel Profiel. Na deze terugkoppeling werd aan de persoon gevraagd of de "foto" klopte. In dit geval gaven de deelnemers een 7.9 op een schaal van 9.

- Teambuildingsessies

Er werden 3 sessies gehouden van 4 uur waarin de volgende zaken aan de orde kwamen:

Hoe verhouden de persoonlijkheden zich met elkaar en heeft iedereen een goed inzicht in hoe de ander in elkaar zit (men scoorde niet boven de 50%).

- Wat zijn de urgente knelpunten
- Hoe keek men aan tegen de overnemende partij
- Zijn de doelstellingen van overnemende partij dezelfde als die van het zittende management team
- Welke veranderingen waren nodig

Resultaat

- Er waren duidelijk andere opvattingen waren aangaande de zakelijke doelstellingen
- De HCX analyse toonde aan dat er een één op één relatie was tussen deze verschillen en de verschillen in de Persoonlijke structuren van het team.
- Onduidelijkheid over rollen: Om de rollen duidelijk te maken werd van elke functie een functie profiel opgesteld volgens de HCX-methodiek
- Matching functie profiel en zittende manager
- Met de HCX methodiek werden de verschillen en overeenkomsten in kaart gebracht van de zittende manager met het opgestelde ideale functie profiel

Naar aanleiding van deze match bleek dat 2 personen niet goed matchen met het functie profiel. Een eye-opener voor de directeur van de onderneming. Deze 2 personen kregen een andere baan, die beter bij hen paste, in de organisatie van de overnemende partij.

De deelnemers aan de team building maakten een up-to-date business plan wat voor zowel de overnemende als de overgenomen partij aanvaardbaar was.

Voor de 2 vrijgekomen functies werd geworven en de laatste 3 kandidaten via de HCX methodiek gematcht met het opgestelde functie profiel. Bij één functie vielen 2 kandidaten op basis daarvan af en werd de overgebleven kandidaat aangenomen. Bij de andere functie vielen alle drie de kandidaten af en was er een 2e ronde nodig.

Voorbeeld mismatch met een functie

