

SMART reorganiseren tijdens en na Corona: doe het NOW!

drs. Sandro TRJ Otten bhrm, 26 maart 2021

Tijdens NOW 3.0 weinig belemmeringen om te starten met reorganiseren

Het einde van de NOW 3.0 is in zicht: tijd voor actie! Slim reorganiseren vraagt om scherpe analyses en goede voorbereiding. Niet wachten tot in juni de NOW 3.0 regeling afloopt dus, maar nu al aan de slag!

Was het tijdens NOW 1.0 en 2.0 niet mogelijk te reorganiseren zonder het risico te lopen een deel van de NOW in de vorm van boetes te moeten terugbetalen, tijdens de NOW 3 periode is reorganiseren al beperkt mogelijk. De NOW 3.0 is verdeeld drie tijdvakken:

1. Oktober 2020 t/m december 2020
2. Januari 2021 t/m maart 2021
3. April 2021 t/m juni 2021

Ten opzichte van de referentieloosom van juni 2020 mag de loosom tijdens de NOW 3.0 tijdvakken dalen met 10%, 15% en 20% zonder dat dit effect heeft op de loonsubsidie. Daalt de loosom sneller, dan moet de loonkostensubsidie over het te veel gedaalde worden terugbetaald. Van boetes zoals die golden tijdens NOW 1.0 en 2.0 is geen sprake meer. Wel geldt tijdens de NOW 3.0 periode een inspanningsverplichting voor werkgevers op het gebied van werk-naar-werk begeleiding. Een telefoontje naar de NOW-telefoon van UWV is genoeg om dat proces in gang te zetten.

Wanneer NIET reorganiseren?

Eigenlijk moet elke organisatie die NOW 3.0 heeft aangevraagd reorganiseren en zich afvragen waarom reorganisatie NIET nodig zou zijn als er in de NOW 3.0 periode - nog steeds - sprake is van een omzetverlies van 20% of meer. Dat omzetverlies herstelt zich vast niet in een paar weken en waarschijnlijk ook niet binnen een aantal maanden. Interen op eigen vermogen is niet aantrekkelijk en kan – zeker in samenhang met verslechtering van de cashpositie – de bedrijfscontinuïteit in de weg staan. Nu een goed plan maken voorkomt overhaaste maatregelen in de toekomst!

SMART reorganiseren

Bij reorganiseren denk je al snel aan veranderingen op het personele vlak. Naar onze mening is dat te kort door de bocht: er moet eerst worden nagedacht over de primaire ('productie') processen van de organisatie! Leveren we nog de juiste producten/diensten voor een concurrerende prijs en is de productiecapaciteit en het kostenniveau in balans met de verwachte afzet? Als dat helder is kijken we naar het deel van de organisatie dat het primaire proces ondersteunt. Zo stellen we vast of er per productgroep een financieel gezonde business case is en wat de risico's zijn. (1) Kritisch kijken naar kosten versus opbrengsten, (2) variabel maken van kosten die nu vast zijn en nadenken over (3) in- en outsourcen is daarbij zeker nodig. Als we in staat zijn een gezonde businesscase per product of dienst te definiëren analyseren we kritisch de organisatie-overhead en de daarmee samenhangende kosten. We kijken onder meer naar bezetting en kosten van stafafdelingen, kosten van huisvesting, financiering en kosten van externe leveranciers. Pas wanneer uit de businesscases ook de indirecte overheadkosten gedekt zijn is er uitzicht op een gezonde toekomst!

We maken samen een reorganisatieplan dat we zo veel mogelijk cijfermatig onderbouwen en afstemmen met diverse stakeholders (RvB, RvC, vakbonden, ondernemingsraad, medewerkers).

- Schets huidige situatie
- Perspectief en strategie op de lange en korte termijn
- Gevolgen bij onveranderd beleid
- Overwogen alternatieven voor aanpassing processen en organisatie
- Gekozen alternatieven voor aanpassing processen en organisatie
- Gevolgen van de reorganisatie voor processen en organisatie
- Gevolgen voor werknemers
- Planning reorganisatieproces

Nu kunnen we pas echt met veranderen aan de slag en dat doen we graag samen. Gezien de doorlooptijd van de reorganisatievoorbereiding en de -uitvoering kan het maanden duren voordat de effecten zichtbaar worden. Wel zo SMART om NOW te beginnen!

Meer informatie of vrijblijvend kennismaken?

M Info@ottenadvies.com | T 035 – 6223 503