

# ORGANISATIES MOETEN ZI

LEIDERSCHAP IS HET IN  
STAAT ZIJN TE BESLISSEN  
WAT TE DOEN EN  
VERVOLGENS ANDEREN  
TE VINDEN DIE HET DOEN

- D. Eisenhower



## Een bewegende organisatie

Zowel externe factoren (economische ontwikkelingen of wetswijzigingen) als interne factoren (verandering in behoefte) kunnen veranderingen binnen een bedrijf veroorzaken. Het doorvoeren van deze veranderingen kan veel moeite en tijd kosten die op hun beurt gepaard gaan met hoge kosten.

Een bijkomend probleem is dat niet alle organisaties ervaring hebben met verandertrajecten waardoor, onverwacht, additionele problemen kunnen ontstaan. Managers worden geconfronteerd met druk binnen de organisatie, ervaren een negatieve invloed op de werksfeer en krijgen te maken met vele verborgen kostenposten.

Wat zijn de gevolgen van deze veranderingen voor een organisatie? Hoe kunnen deze gevolgen worden beheerst?

## Het denken in termen van regie

Wat hierboven beschreven is, komt maar al te vaak voor. Om een voorbeeld te stellen, nemen we een bedrijf met enkele

medewerkers dat een softwaresysteem naar een hogere versie moet brengen (een upgrade). Het softwaresysteem bevat een 'off-the-shelf' implementatie, maar ook een stuk maatwerk. Het bedrijf kiest ervoor om deze upgrade uit te voeren met zijn eigen medewerkers. Al snel lopen ze tegen problemen aan. De inpasbaarheid van het softwaresysteem is niet meer zoals het voor de upgrade was en de problemen stapelen zich op bij de medewerkers die de upgrade naast hun werkzaamheden 'erbij' hebben gedaan. Het acceptatieproces van deze upgrade is gedoemd te mislukken en het vastleggen van documentatie, en opleiden van medewerkers krijgt te weinig aandacht.

De situatie die voor dit bedrijf een oplossing zou kunnen vormen is eenvoudig: niet zelf doen, maar regisseren. De doelstelling van de upgrade is duidelijk: het softwaresysteem moet minimaal doen wat het eerst ook kon en dit moet vastgesteld kunnen worden. Het vaststellen zal gestructureerd moeten plaatsvinden en worden begeleid door professionals die

hier verstand van hebben. Daarnaast is het van belang dat iemand (of een organisatie) deze upgrade uitvoert, de documentatie verzorgt voor de eventuele nieuw toegevoegde functionaliteit en medewerkers kan opleiden in het gebruik van deze nieuwe functionaliteit.

Op deze manier is het traject opgesplitst in deeltrajecten en dient de organisatie slechts te regisseren.

Binnen rala houdt een team zich bezig met realiseren en zoeken naar kostenbesparende oplossingen waarbij gebruik gemaakt wordt van 'sourcingpartners'. Dit zijn nauwkeurig geselecteerde organisaties die ondersteuning verlenen bij softwareontwikkeling, -onderhoud en -migraties. Er wordt zelfs ook expertise geboden op het gebied van acceptatie (validatie en verificatie). Op deze manier kunnen we samen met onze klanten projecten regisseren en een goede ondersteuning verlenen bij de invulling van de vereiste menskracht.

# CH RICHTEN OP REGISSEREN

## Regie in ondernemen

Binnen rala is het denken vanuit regievoering standaard. Medewerkers met kennis, kunde, passie en drive zijn altijd op zoek naar een oplossing die rendement oplevert voor de klant. Hierbij wordt binnen budget en afgesproken tijd de gestelde kwaliteit geleverd. Onze medewerkers kennen de business van hun klanten en hebben de juiste kennis om te helpen met het regisseren c.q. realiseren van de veranderingen.

rala heeft een standaard model ontwikkeld dat organisaties in staat stelt om haar verandertrajecten beter te managen en te beheersen.

---

## DE WAARDE VAN HET RESULTAAT LIGT IN HET BEREIKEN DAARVAN

---

-A. Einstein

## Prestatiemanagement

Veranderingen binnen een organisatie hebben vaak invloed op de processen en de daarbij behorende procedures. Prestatiemanagement helpt de manager inzichtelijk te maken welke bedrijfsonderdelen beter kunnen presteren. De focus ligt op het coachen van medewerkers om meer uit zichzelf te halen. rala heeft aantoonbaar resultaat geboekt met het geven van doelgerichte coaching die effectiever was dan traditionele opleiding of training.

## Acceptatie

Een verandertraject dat niet door de organisatie geaccepteerd is of wordt, kan tot grote frustraties leiden. Aan het acceptatieproces wordt veelal te weinig aandacht besteed. Het acceptatieproces is niet zomaar een laatste fase binnen een traject waarin de opdrachtgever nog kans heeft om de leverancier formeel te melden dat het product (functionaliteit) niet conform specificatie werkt. Het is een traject dat meegroeit gedurende het hele



Radjesh Lachmansingh  
Oprichter en ondernemer binnen rala

verandertraject. Vragen zoals: wanneer accepteer ik het systeem?, wat doet het systeem werkelijk?, wat zijn de risico's die mijn onderneming loopt? worden binnen een acceptatieproces inzichtelijk gemaakt. Het acceptatieproces geeft inzage in de haalbaarheid van het gehele verandertraject. rala heeft inmiddels meer dan 30 jaar ervaring in het organiseren en uitvoeren van dit proces.

## rala profiel

rala is opgericht in 2000. In de afgelopen jaren is veel ervaring opgedaan met de hierboven besproken verandertrajecten. Wij leveren toegevoegde waarde door onze klanten te helpen om samen te focussen op ROI en te behalen doelen (korte en lange termijn).

Onze medewerkers werken met persoonlijkheid, kennis en kunde vanuit de ondernemersgedachte weten het verschil te maken. Tevens weten ze een plezierige manier van samenwerken te creëren. ■

**Heeft u vragen of opmerkingen?  
Dan zien wij graag uw reactie  
tegenwoord.**

**rala**  
Postbus 11224  
3004 EE Rotterdam  
Telefoon 010-2803105  
E-mail: [info@rala.nl](mailto:info@rala.nl)  
Internet: [www.rala.nl](http://www.rala.nl)

