

Assessment Centres na Fusão de Duas Empresas do Sector Farmacêutico

META DO PROJECTO	Ter a nova estrutura organizacional a funcionar a partir de uma data pré-definida numa atmosfera de consenso e sem criar conflitualidade ou incidentes com repercussão negativa na imagem da empresa.
O QUE FIZEMOS	Identificar as melhores estratégias para implementar a mudança, colaborar na elaboração dos meios de comunicação do projecto, assegurar a identificação dos profissionais de ambas as empresas que integraram a nova estrutura, definir plano de formação para os novos colaboradores e assegurar a coordenação da implementação do mesmo.
RESULTADOS	Na data prevista a nova estrutura estava a funcionar tendo a casa mãe dado público elogio ao modo como o projecto foi conduzido e à qualidade dos resultados conseguidos.
O pedido	<p>DETALHES DA EXECUÇÃO:</p> <p>O sector farmacêutico tem estado em constante transformação assistindo-se à implementação de estratégias de fusão, como forma de dar acesso a mercados mais alargados ou desenvolver sinergias de funcionamento.</p> <p>O nosso cliente contactou-nos para o apoiarmos na identificação dos profissionais provenientes das duas empresas que iriam ocupar os lugares da nova estrutura. Desde logo deixou claro que pretendia que todo o projecto respeitasse os valores e princípios da competência, rigor de forma a que no final todas as pessoas envolvidas fossem tratadas com critérios de justiça.</p>
A equipa de projecto	A primeira acção do projecto foi a constituição de uma equipa de Gestores provenientes de ambas as empresas, que teve a seu cargo o planeamento e controlo de qualidade do mesmo. Esta equipa identificou os critérios de avaliação e as metodologias a utilizar (Assessment Centres), o plano de comunicação e os critérios de decisão para a escolha daqueles a quem iria ser oferecido um lugar na nova estrutura.
A comunicação	Após a apresentação do plano aos colaboradores de ambas as empresas através de reuniões colectivas e individuais, seguiram-se as acções de formação dos observadores/ avaliadores – chefias de ambas as empresas - que iriam participar nas sessões de Assessment Centre.

Seleção dos colaboradores através dos Assessment Centres

Os Assessment Centre tiveram a duração de um dia para os participantes e dois para os observadores. Durante os mesmos cada participante foi confrontado com simulações do trabalho com que futuramente iria realizar. Esta circunstância deu oportunidade às chefias de conhecerem e avaliarem o potencial de cada colaborador tendo por base o conjunto de critérios de avaliação que haviam sido acordados. No final cada participante recebeu feedback sobre os seu desempenho e discutiu as acções de melhoria possíveis.

A integração e formação

Os participantes que revelaram o potencial mais adequado foram então sujeitos ao Programa de Formação que incluiu para além das sessões em sala sobre temas Técnicos e comportamentais o apoio de um mentor que auxiliou na integração na nova estrutura. Aqueles que não foram escolhidos beneficiaram de apoio de “outplacement” e de adequadas condições compensatórias

O Controlo de resultados

Ao longo de todo o projecto a equipa de Gestão foi controlando a implementação e introduzindo as melhorias necessárias.