

De Telegraaf

MIJN CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl



door Paola van de Velde



Eerste hulp bij reorganisatie

Het gerucht zoemt al weken door de wandelgangen: 'Het gaat niet goed met het bedrijf. Er moeten mensen uit.' Als uiteindelijk het hoge woord eruit is en de directie een reorganisatie heeft aangekondigd, beginnen de onrust, de onzekerheid en het grote piekeren pas echt. Pia Peltzer, tegenwoordig zelfstandig coach en schrijfster van het boek 'Hoera, reorganiseren!... en ik dan?' kan erover meepraten. „Ik voelde me destijds zo in de steek gelaten, niet gehoord, niet gezien. Ik was angstig en regelmatig ontzettend pissig op de beleidsmakers. Ik wist niet wat ik moest doen.”

Peltzer heeft zelf aan den lijve ondervonden hoe pijnlijk en stressvol het proces van reorganisatie kan zijn. Ook als je uiteindelijk wel je baan behoudt. „Terwijl ik met mijn collega's buiten een sigaretje stond te roken, heb ik vele malen geroepen: ik kan hier een boek over schrijven! Natuurlijk is er al veel gepubliceerd over reorganisaties en de gevolgen ervan. Maar die boeken richten zich vooral op directies, beleidsmakers en managers. Ze zijn door specialisten voor specialisten geschreven. Vrijwel nergens lees je iets over wat een reorganisatie betekent voor de medewerkers, over alle ellende waar zij doorheen moeten.”

Met haar persoonlijke verhaal hoopt Peltzer de lezers niet alleen een hart onder de riem te steken („je bent niet gek of zwak, vrijwel iedereen voelt zich eenzaam en ongelukkig tijdens een reorganisatie”), maar bij hen ook een glimlach van herkenning op te roepen. Daarnaast luidt haar boodschap: neem het heft in eigen hand, een ander doet het niet voor jou.

„Piekeren helpt niet”, knikt Peltzer. „Daar word je alleen maar ziek van. Blijf niet uitsluitend in je hoofd hangen, maar kom in actie. Vraag jezelf

af: wat heb ik nodig, wie heb ik nodig en waar ga ik het halen? Zet voor jezelf helder op een rijtje wat de voors en tegens zijn van blijven bij het bedrijf waar je nu werkt of akkoord gaan met een vrijwillige vertrekking. Bepaal wat voor jou de beste strategie is om te volgen. Dat is voor iedereen anders.”

Voor leidinggevendenden, die zich vaak gemangeld voelen tussen de directie en de werkvloer en onzeker zijn omdat ook hun baan op de tocht staat, heeft Peltzer het volgende advies: „Houd verbinding met je personeel. Informeer hen zo veel mogelijk. En als je nog niets weet, zeg dat ook eerlijk. Aandacht is het sleutelwoord. Daarmee houd je medewerkers productief, hetgeen het bedrijfsresultaat alleen maar ten goede komt.”

'De achterblijvers' (zij die hun baan behouden) zijn vaak een vergeten groep, zegt Peltzer. „Uit eigen ervaring weet ik dat deze mensen tijd nodig hebben om alle perikelen en veranderingen te verwerken. Zij missen hun ontslagen collega's, hun maatjes om mee te sparren. Wie overgeplaatst wordt naar een andere vestiging moet ook wennen aan de nieuwe situatie, hetzelfde

Gringo in São

Rob Brouwer werkt al tien jaar voor carrière-site Monsterboard. „Tot eind 2009 was ik general manager van Europa”, vertelt hij. Begin 2010 kreeg hij een uitdagende opdracht. „Ik mag voor Monster nieuwe markten opzetten in Europa, het Midden-Oosten en Latijns-Amerika, waar we werkzoekenden helpen met het maken van een volgende stap in hun carrière en bedrijven met het vinden van talent.

Twee jaar met mijn Paulo van daaruit landen ka uit t „Een wen me de rug prettig kelijke beeld r Nederl pen 10 j zilië 50 toegetr denklas je in de

Wie: Else Slegers, algemeen directeur ISBW Opleiding & Training

Wat: creatief beroep

Als kind wilde Else Slegers het liefst naar de toneelacademie of journalistiek studeren. Maar haar ouders zagen een carrière in de creatieve sector niet zo zitten. 'Daar is geen droog brood in te verdienen.' Ze koos voor een studie Business Administration, behaalde op haar 22e al haar diploma en kocht vervolgens meteen een eigen kroeg.

„In een overmoedige bui ben ik naar de bank gestapt om een lening af te sluiten. Ander-

DROOMJOB

half jaar heb ik café De Pieper gerund met een partner. Ik had grootse plannen, droomde over het openen van franchisevestigingen. Mijn zakenpartner dacht daar net iets anders over, dus heb ik me uit laten kopen en daarna ben ik destijds voor mijn gevoel pas aan een echte carrière begonnen.”

Inmiddels is Slegers, die eerder voor Brunel en Content uitzendbureau werkte, directeur bij ISBW Opleiding & Training. Een compleet andere wereld dan een kroeg? „Ja”, zegt Slegers. „Maar ik zie ook parallellen. In het café leerde ik een bedrijf aan te sturen en relaties met personeel en klanten op te bouwen. Ook in mijn huidige werk draait het om aandacht voor mensen. ISBW is geen generiek opleidingsinstituut, wij leveren maatwerk, om het beste uit mensen te halen en nieuwe carrièrestappen mogelijk te maken.”



• Pia Peltzer

'Aandacht is het sleutelwoord'

geldt voor medewerkers die een ander takenpakket toebedeeld hebben gekregen.”

„Uit Fins onderzoek blijkt dat tijdens en na een reorganisatie de productiviteit van het personeel met 41% afneemt. Door van meet af aan aandacht te hebben voor de angst en de twijfel die er tijdens het transitieproces onder de medewerkers leven, kun je de productiviteit beter op peil houden. Oprechte aandacht hebben én houden voor het persoonlijke proces van elke medewerker, daarin zit de uiteindelijke winst voor de organisatie.”

Thuiswerken

Veel thuiswerken verlaagt de kans op promotie, al werkt de thuiswerker nog zo hard en goed. Uit een onderzoek van Daniel Cable van de London Business School blijkt dat managers de werknemers die ze dagelijks bezig zien op kantoor 'betrouwbaarder' en 'productiever' vinden, los van de kwaliteit van hun werk. Opvallend genoeg geldt deze conclusie ook voor bedrijven die enthousiast het Nieuwe Werken omarmd hebben en hun werknemers aanmoedigen om van huis uit te werken. Slimme thuiswerkers laten dan ook regelmatig hun neus zien en kiezen nooit een maandag of vrijdag uit voor hun vaste thuiswerkdag. Dat laatste creëert de perceptie dat ze gewoon op een lang weekend uit zijn.