

REORGANISATIE

HOE GA JE VERDER NA EEN REORGANISATIE?

MEPD

MENSENWERK IN DE MAAK



INHOUD

Een reorganisatie is ingrijpend. Zowel voor werkgever als werknemer. Hoe help je je medewerkers weer op weg naar een nieuwe baan? En evenzo belangrijk hoe houd je je achterblijvende medewerkers betrokken en gemotiveerd?

In deze whitepaper krijg je een beter beeld wat een reorganisatie doet met de achterblijvers. En tips hoe je ze aangehaakt en betrokken houdt bij jouw organisatie.

Een reorganisatie is heftig en heeft veel impact. Voor zowel organisatie als medewerkers. Wanneer de klus achter de rug is, kan je weer vooruit kijken en weer door. Toch?

Ja, je moet door. Maar nee, alles is anders. Dus sta daar ook bij stil. Het is van groot belang om oog te houden voor de achterblijvers. Voorafgaand aan een reorganisatie heerst er veel onzekerheid.

Behoudt een medewerker zijn/haar plek of baan, verwacht dan niet per se dat iemand blij is en daarmee de kous af is. In de praktijk blijkt dat de achterblijvers de reorganisatie niet zomaar een plek kunnen geven. Zij hebben regelmatig last van schuldgevoelens (waarom moest mijn collega weg en mag ik wel blijven?), stress (ben ik de volgende keer de dupe?) en onzekerheid (hoe nu verder?). Ook kan de werkdruk oplopen: want dezelfde klus moet nu door minder mensen geklaard worden.





Blog Jan Rozema: Met vier tips

Heb je ooit een reorganisatie met collectief ontslag meegemaakt? Dan vergeet je dit waarschijnlijk niet snel meer. Als adviseur bij MEPD zie ik regelmatig hoe groot de impact is op de organisatie en medewerkers. En niet alleen in de voorbereiding bij management, HR en OR. Het brengt een hoop onrust en onzekerheid mee in de gehele organisatie.

Medewerkers die hun baan kwijt raken, worden het hardst getroffen. Maar wat dacht je van de achterblijvers? Voor hen is het ook ingrijpend. Ze verliezen collega's waarmee ze jarenlang samenwerkten. De werkdruk neemt toe; je moet met minder mensen hetzelfde of meer doen. Het werkplezier staat onder druk, evenals de goede naam van het bedrijf. En toch moet je verder na een reorganisatie, maar hoe?

Zorgvuldig en transparant

De afgelopen jaren heb ik in de rol van projectleider diverse bedrijven geholpen bij een reorganisatie: van opvang, outplacementtrajecten tot nazorg. Hoewel iedere reorganisatie veel impact heeft, maakt een zorgvuldige voorbereiding en uitvoering veel verschil. Een respectvolle uitvoering en communicatie voorkomt onnodig leed en geeft ook meer begrip en vertrouwen in de organisatie bij de achterblijvende medewerkers.

Wendbaarheid

Vanuit HR wordt ons ook wel de vraag gesteld: Hoe voorkomen we in de toekomst forse ingrepen in onze organisatie? Niet alleen vanwege de menselijke aspecten, maar ook vanwege de verstoring van de operatie en de reputatie van het bedrijf.

Als organisatie is het van belang om beleid te ontwikkelen om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten. Daarbij komen vragen aan bod als: Hoe kun je als organisatie sneller anticiperen en bijsturen in een omgeving die volop in beweging is? Het is lastig om de toekomst van de organisatie te bepalen. Hierdoor is het ook lastig om te bepalen hoe het personeelsbestand er in de toekomst uit moet zien. Welke kennis, vaardigheden en gedrag zijn nodig om over vijf jaar ook succesvol te zijn? Hoe zorg je ervoor dat de medewerkers vitaal en vakbekwaam blijven? Dat zij vertrouwen houden in je bedrijf? Hoe blijf je het arbeidspotentieel goed benutten in de organisatie? De praktijk is vaak weerbarstig, maar toch. Als organisatie kun je met een gerichte aanpak zeker invloed uitoefenen op de inzetbaarheid van je medewerkers. Bovendien is het een extra interessant onderwerp, vanwege de zeer krappe arbeidsmarkt in de maakindustrie.

"Hoe zorg je dat medewerkers vakbekwaam blijven?"



In gesprek

De afgelopen jaren mocht ik ook bij veel bedrijven meedenken over inzetbaarheidsvragen: Breder inzetbare medewerkers maken een organisatie sterker en vergroten de flexibiliteit. De urgentie van dit onderwerp neemt duidelijk toe.

Het monitoren van ontwikkeling en motivatie van medewerkers krijgt steeds meer aandacht. Niet alleen bij werkgevers maar ook bij medewerkers. Met de toegenomen pensioenleeftijd wegen de laatste loodjes een stuk zwaarder.

Ons advies is om hierover met medewerkers persoonlijk in gesprek te gaan. Draag als werkgever uit dat een goede inzetbaarheid – nu en later – een gedeelde verantwoordelijkheid is. Investeer als werkgever in bewustwording. Maak duidelijk dat je dit thema als werkgever belangrijk vindt. Het belang om vitaal en vakbekwaam te zijn, niet alleen nu, maar ook later. Stel persoonlijke vragen waarbij je medewerkers stimuleert om in beweging te komen. Wat heeft de medewerker nodig om zijn werk met plezier te blijven doen en welke hulp kan hij daarbij gebruiken? Welke leermogelijkheden kun je bieden, hoe kun je als werkgever vitaliteit en werkplezier bevorderen?

De moeite waard

In workshops over bovengenoemd onderwerp dagen wij medewerkers uit om vooruit te kijken; welke ontwikkelingen zie jij in je werk en hoe ga je daarmee om?

En allerlei andere vragen, zoals: Wat zou je gaan doen als je functie komt te vervallen, wat is jouw plan B? Welke andere positie of rol zou bij jou passen en wat is daarvoor nodig? Vooruitkijken en investeren in je toekomst. Wanneer je medewerkers hiervoor in beweging krijgt, is het een echte win-win. Gezamenlijk werken aan inzetbaarheid is inspirerend en geeft nieuw perspectief in de organisatie. Het vraagt om geduld, aandacht en betrokkenheid, maar is die moeite zeker waard.



"Een goede inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid"



**"Een helder en duidelijk plan
geeft houvast en rust"**

Toekomstperspectief 6 aandachtspunten

1. Programma voor achterblijvers

Neem in het sociaal plan ook een programma op voor de 'blijvers'. Zorg voor een zorgvuldige, brede aanpak en koppel de aanpak aan concrete initiatieven, programma's en interventies. Help medewerkers om zo snel mogelijk een weg te vinden in de nieuwe realiteit en daar succesvol in te zijn.

2. Communiceer

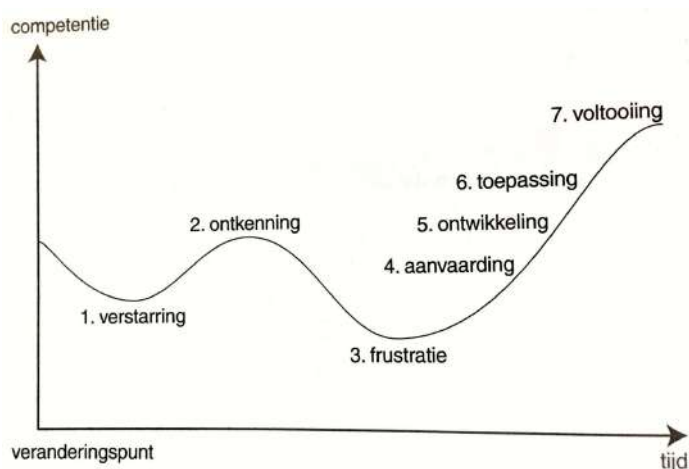
Wees helder en transparant over het plan van aanpak. Iedereen zoekt naar duidelijkheid en houvast. Dat geeft een gevoel van rust. Afdeling HR, communicatie en het management hebben hierin een belangrijke rol. Wat kan er van het management verwacht worden en wat wordt er verwacht van medewerkers? Uitgesproken verwachtingen en heldere afspraken helpen om de goede dingen te doen.

3. Bouw aan een gemeenschappelijk perspectief

Het is van belang om bij het gekozen programma een helder en gemeenschappelijk perspectief te schetsen. Een perspectief waar mensen onderdeel van willen uitmaken en betekenis aan kunnen te geven. Zo zet je mensen tot beweging aan, creëer je ruimte en neemt hun betrokkenheid en verantwoordelijkheidsbesef toe. Urgentie voor de verandering speelt daarbij natuurlijk een belangrijke rol. Denk hierbij aan beleid op gebied van Duurzame Inzetbaarheid.

4. Geef het goede voorbeeld

Practise what you preach. Medewerkers kijken niet bij leidinggevendenden wat ze zeggen, maar naar wat ze doen. Omarmen zij de nieuwe richting, de gewoontes en de maatregelen bij de verandering? Dan doen 'medewerkers' het ook sneller. Het goede voorbeeld geven gaat verder dan wat teksten; er is leiderschap nodig. Denk hierbij aan een Teamontwikkelingsprogramma.



5. Ruimte voor verwerken

Wees je als directie en management bewust van de verschillende fase van de rouwcurve. Zorg dat je inzicht hebt in de emoties, wensen, behoeften en ervaringen van medewerkers en stem daar je communicatie en interventies op af. Mensen zijn nog niet in staat om weer regie op hun eigen leven en loopbaan te pakken als ze nog vol met vragen en emoties zitten.

6. Leiderschapstijl

Investeer in de verbinding en relatie met medewerkers. Wees helder over wat je wel en niet weet. Activeer de zelf regie van medewerkers. Al is de uitkomst soms anders dan de bedoeling, laat je verrassen door de initiatieven van mensen en welke nieuwe inzichten het oplevert. Denk aan interventies als Persoonlijk leiderschap.

Podcast: In gesprek met HR-manager Lot

In 2,5 jaar tijd twee reorganisaties; we geven het haar te doen. In de MEPD WerkSpodcast deelt Lot Aarts, HR-manager Voestalpine haar ervaring én haar ze nu staan als organisatie.

"Heftig en impactvol voor zowel organisatie als medewerkers. Een belangrijke taak voor onze afdeling (HR) is het transparant en eerlijk laten verlopen van dit intensieve traject. Een goed sociaal plan is onmisbaar, evenals het inschakelen van een partij als MEPD, die ondersteunt vanuit kennis en kunde. Langzaam krabbelen we weer overeind en keert de rust terug op de werkvloer. Voorzichtig kijken we vooruit en denken we onder andere na over hoe we medewerkers actiever bewust kunnen maken om duurzaam inzetbaar te blijven," aldus Lot Aarts, HR-manager Voestalpine.

[Luister de podcast hier >>](#)



"Transparante en eerlijkheid is de basis voor een zorgvuldige reorganisatie"



Waarom je kiest voor MEPD

- Bijna 30 jaar ervaring met mensen en techniek
- Vestigingen in Barendrecht, Baarn, Drachten, Eindhoven, Hengelo en Zwolle of op locatie
- Altijd maatwerk
- Gecertificeerde loopbaanadviseurs
- Een stichting dus geen winstoogmerk, maar vooral oog voor de mens

Vrijblijvend informatie?

Heb je vragen over onze aanpak bij outplacement en hoe wij je weer op weg kunnen helpen na een reorganisatie?

Neem gerust contact met ons op:
info@mepd.nl of 085 043 19 00.

Download [hier](#) het leaflet over outplacement

Over MEPD

Bij MEPD helpen we bedrijven in de maakindustrie en techniek om te ontwikkelen en mee te bewegen met veranderingen. Vanuit dat doel bieden we trajecten in ontwikkeling, outplacement en inzetbaarheid. Altijd gericht op de mens, continuïteit en toekomstbestendigheid. **Ofwel: Mensenwerk in de maak.**

We begeleiden mensen in hun zoektocht naar werk en persoonlijke groei. De aanleiding kan variëren: ontslag, ziekte of veranderde ambities. Maar ons uitgangspunt blijft gelijk: we gaan voor nieuwe inzichten, kansen en mogelijkheden. Iedereen heeft talent. Wij helpen dit talent te (her)ontdekken. **Want ontwikkeling is mensenwerk.**



www.mepd.nl