

Sociaal veilig outplacement, het kan echt

Outplacement is voor veel organisaties een spannend moment. Er spelen emoties, onzekerheid en vaak ook tijdsdruk. Juist dan wordt zichtbaar hoe je als werkgever met mensen omgaat.

In de technologische (maak)industrie denken we bij veiligheid vaak aan de werkvloer. Aan procedures, beschermingsmiddelen en het voorkomen van ongelukken. Logisch. Maar er is ook een andere vorm van veiligheid die juist op dit soort momenten bepalend is: sociale veiligheid. Die wordt pas écht

zichtbaar wanneer het schuurt. Bijvoorbeeld bij outplacement.

Sociaal veilig outplacement maakt daarin het verschil. Niet alleen voor de medewerker die vertrekt, maar ook voor de collega's die blijven. Het bepaalt hoe mensen terugkijken

op hun werkgever en wat er intern en extern over je organisatie wordt verteld.

Het moment dat het schuurt

Voor veel organisaties is outplacement een lastig moment. Er spelen emoties, onzekerheid en soms ook tijdsdruk. Hoe voer je het gesprek? Wat zeg je wel en wat niet? En welk gedrag laat je als werkgever zien? Juist hier wordt duidelijk of veiligheid alleen een mooi woord is, of echt wordt beleefd.

Wanneer medewerkers ervaren dat er open en eerlijk wordt gecommuniceerd, dat er aandacht is voor hun verhaal en dat ze serieus worden begeleid, ontstaat er ruimte. Ruimte om te verwerken, om te reflecteren en om vooruit te kijken.

Waar wij dagelijks mee te maken krijgen

In onze outplacementtrajecten zien wij van MEPD het elke dag. Hoe een organisatie omgaat met afscheid, maakt het verschil. Als werkgever wil je goed werkgeverschap uitstralen. Dat begint bij de mensen die bij je werken. En juist op het moment dat iemand vertrekt, wordt zichtbaar waar je echt voor staat.





In organisaties waar die basis op orde is, zien we dat medewerkers, ondanks spanning of teleurstelling, weer in beweging komen. Ze nemen stap voor stap de regie terug. Niet omdat het makkelijk is, maar omdat er ruimte is voor wat er speelt. Twijfel, frustratie en ook ambitie mogen er zijn. En juist dat maakt ontwikkeling mogelijk.

Tegelijk zien we ook wat er gebeurt als die zorgvuldigheid ontbreekt. Dan blijven mensen langer hangen in onzekerheid en wantrouwen. Dat raakt niet alleen degene die vertrekt, maar ook de collega's die blijven. Zij zien en voelen hoe er met mensen wordt omgegaan.

Een zorgvuldig afscheid is dus niet alleen goed voor de medewerker die gaat, maar ook voor het vertrouwen en imago van je organisatie als geheel.

Uit de praktijk gegrepen

Zo begeleiden we recent een medewerker uit de maakindustrie die na jaren dienstverband moest vertrekken. In eerste instantie zat hij vol weerstand. Hij voelde zich overvallen en had weinig vertrouwen in "zo'n traject". Door eerst ruimte te geven

aan zijn verhaal en niet meteen te sturen op oplossingen, ontstond er langzaam vertrouwen. Het gesprek werd opener. Hij durfde weer vooruit te kijken. Een paar gesprekken later zei hij: "Ik had dit veel eerder moeten doen. Ik zie zoveel mogelijkheden." Dat is wat veiligheid doet. Niet omdat het probleem verdwijnt, maar omdat iemand zich weer gezien en serieus genomen voelt.

En de mensen die blijven

Bij een reorganisatie gaat de aandacht vaak naar de mensen die vertrekken. Logisch. Maar er is ook een andere groep die makkelijk over het hoofd wordt gezien: de mensen die blijven. Ook voor hen kan het onveilig voelen. Collega's vertrekken, teams veranderen en zekerheden vallen weg. Vragen als "Ben ik de volgende?" of "Wat betekent dit voor mijn rol?" blijven soms onuitgesproken hangen.

Juist hier is aandacht nodig. Door ook deze groep te begeleiden, ruimte te geven voor gesprek en perspectief te bieden, voorkom je dat onrust blijft sudderen. En zorg je dat mensen weer vertrouwen krijgen in de toekomst.

Afscheid als graadmeter

Afscheid nemen is daarmee geen sluitstuk. Het is een moment dat doorwerkt in je hele organisatie. Voor HR en leidinggevendens ligt hier een duidelijke kans. Niet alleen om het goed te regelen, maar om het goed te dóen. Menselijk, zorgvuldig en met aandacht. Want juist in deze fase kun je laten zien waar je als organisatie echt voor staat.

Onze rol in die fase

Bij MEPD begeleiden we organisaties al jaren in dit soort momenten. We weten wat werkt en wat niet. Juist wanneer het wiebelt. Wanneer er onzekerheid is. Wanneer gesprekken lastig zijn. Dan brengen we rust, structuur en perspectief. Voor de medewerker én voor de organisatie. Zodat mensen niet alleen goed uitstromen, maar ook weer vooruit kunnen.

Sparren of ideeën uitwisselen?

Wil je eens ideeën uitwisselen over hoe je binnen jouw organisatie op een veilige en zorgvuldige manier met uitstroom omgaat? Als ledenvoorudeelpartner van FME denken wij van MEPD graag met je mee.



MEER INFORMATIE

MEPD

Telefoon : 06 579 459 28

E-mail : mariel.ganzeboom@mepd.nl

Website : www.mepd.nl