



column

chris
mulder

Demotie

Demotie is het zoveelste spook aan de horizon voor de meer ervaren werknemer. Demotie houdt in dat je wordt teruggezet in rang of salaris, soms in combinatie met het verliezen van je vaste aanstelling. Het voelt als een regelrechte degradatie. Hoe ga je daar mee als werknemer om? Wat kan een werkgever doen?

Belangrijk is te weten waarom je voor een demotie wordt voorgesteld. Omdat je niet goed functioneert of om een andere reden? Hoe staat het met de zorgplicht van de werkgever? Is deze wellicht ook verantwoordelijk?

In de vorige eeuw kwam demotie eigenlijk alleen voor bij disfunctioneren of bij her-

Ook zelf zorgen dat kennis op peil blijft

structurering van organisaties. Meestal stond in de cao hoe een bedrijf hiermee kon omgaan in procedurele en financiële zin. Vaak werd de pijn verlicht door bijvoorbeeld een aflopende bijbetaling. Je kon dan wel bij het bedrijf blijven, maar in een lagere rang of functie. De werkgever voldeed aan zijn zorgplicht, maar voor het personeelslid in kwestie was het meestal moeilijk te verteren om in zijn beleving 'achteruit gezet' te worden.

Tegenwoordig vinden demoties ook plaats omdat het bedrijf in financiële moeilijkheden zit of omdat je vakkennis niet meer up to date is. Dat laatste kan schadelijk zijn voor het bedrijf. Wat misschien erger is, is dat het ook schadelijk kan zijn voor jezelf. De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt

om mensen die zich blijven ontwikkelen.

Een demotie is vooral ook een schok voor medewerkers die een beloningssysteem gewend zijn dat is gebaseerd op het aantal jaren dat je ergens werkt. Eindelijk zijn ze in hun rang aangekomen en hebben het bijpassend salaris toegekend gekregen en dan komt de klap. Het bedrijf moet met de markt mee en vraagt je salaris in te leveren. Jeervaart langs de harde weg dat niets meer is gegarandeerd in het huidige bestel.

Kennisveroudering is hierin een nieuw element. Je studie, op grond waarvan je aanvankelijk bent aangenomen, is alleen in je eerste ervaringsjaren relevant. De huidige markt vraagt van je dat je je vakkennis ook zelf op peil houdt.

Wacht niet op opleidingsplannen van je werkgever, maar ga zelf aan de slag. Het is je eigen loopbaan. Laat je belangstelling en competenties testen; ga naar een gecertificeerde beroepskeuzeadviseur en struin het internet af naar alternatieven.

Ook voor werkgevers ligt hier een uitdaging. Het is niet in hun belang dat kennis verouderd en ervaring weglekt. Personeelbeleid met het oog op morgen is het antwoord. Je kunt je medewerkers interviewen en onderzoeken op competenties en ambities. Je kunt samen een persoonlijk ontwikkelplan maken en daarop actie nemen. Ook hier geldt: aanpakken voordat het geld op is of de markt weg.

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching. >mulder@lc.nl

