



column

chris
mulder

Tot ziens, bij het UWV

Ben je het niet met me eens? „Jammer voor jou. Tot ziens bij het UWV.” In bedrijven waar de spanningen hoog oplopen, schermen managers soms met dit soort keuzes. Wie zich voegt, mag blijven. Wie alternatieven in de lucht houdt, moet vertrekken.

Wanneer zo'n uitspraak aan het eind van een zorgvuldig proces komt, vind ik hem weinig tactvol maar te begrijpen. De toekomst is grondig verkend, er is een plan ontworpen, het personeel heeft een serieuze inbreng gehad, er is eendracht. Voor enkelingen die in zo'n situatie blijven tegenstribbelen, is afscheid een realistische einduiding. Voor beide partijen trouwens. Je wilt als werknemer toch niet blijven als je volstrekt niet kunt geloven in wat je doet?

Komt de UWV-aanwijzing echter op een moment dat een bedrijf in chaos verkeert, de leiding verdeeld is, grote groe-

Zie je kritiek als ontrouw of als betrokkenheid?

pen werknemers verschillende opvattingen hebben over de beste koers, dan getuigt zo'n uitspraak van volstrekt misplaatste arrogantie. Ga je mond spoelen, zou mijn tante zeggen tegen zo'n schijnbaar kordate manager. Als manager ben je door het ijs gezakt. Helemaal zelf alle vertrouwen zoek gemaakt, knap hoor!

Paradoxaal genoeg wordt in dit soort situaties vaak wél een gigantisch appel gedaan op solidariteit en loyaliteit. Overwerken zonder overuren te schrijven, weken ach-

ter elkaar weekenddiensten draaien, piket overnemen van zieke collega's, vakantiedagen laten verlopen, bereikbaar blijven tijdens feestdagen, noem maar op. Om over het inleveren van secundaire arbeidsvoorwaarden - laat staan loon - maar niet te praten.

Tegen managers die in een chaotische situatie met de WW of de bijstand dreigen, zou ik zeggen: neem de rust om echt te kijken en te luisteren naar je mensen. Zie je kritiek als ontrouw, of getuigt die juist van trouw en betrokkenheid? Probee je eens te verplaatsen in de machteloze positie waarin je medewerkers zich bevinden. Besef bovendien dat de kans niet gering is dat je ook zelf ooit aan de beurt komt. Met welk verhaal kom jij dan thuis?

Serieuze werkgevers kiezen hier voor een passende begeleiding voor de aanstaande werzoekenden. Ze zijn daarmee ook op tijd begonnen, omdat ze wel weten dat tegenwoordig het vinden van werk geen kleinigheid is.

Bij deze werkgevers heb je als personeel ook het vertrouwen dat, als je een lagere functie krijgt aangeboden, daarover in positieve zin is nagedacht. In dat soort bedrijven is vertrouwen nog iets wat je durft te hebben. Dan is de confrontatie met de realiteit nog hard, maar je voelt je minder bedonderd. En je weet wat je gaat doen!

> mulder@lc.nl

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching