



column

chris  
mulder

## Maak van jezelf geen slachtoffer

**I**n deze tijd, ook al gaat het niet in alle sectoren slecht, voelen veel medewerkers zich onzeker. Het ene faillissement na het andere komt in het nieuws en veel bedrijven zijn druk met reorganiseren.

Reorganiseren en herfinancieren wordt vooral gedaan door bedrijven die (te) laat hebben ingezien dat maatregelen genomen moesten worden. De oude wet dat je moet herstructureren en/of je strategie moet aanpassen als het goed gaat, bewijst z'n realiteitswaarde weer eens. Zuur genoeg trouwens.

Op dit moment staat reorganiseren dan ook meestal gelijk aan kostenreducties. Natuurlijk

### *Neem de regie, wacht niet af*

met alle gevolgen van dien voor de werkzekerheid van het personeel. Hoe moet je daar als medewerker nu mee omgaan?

Je kunt je kop in het zand steken en hopen dat het lot jou niet treft, maar je kunt je ook actiever opstellen. Dit laatste is lastig in de praktijk. Het verantwoordelijke management is vaak zo intensief bezig met de formele kant van de zaak dat er weinig tijd over blijft voor reflectie en de ontwikkeling van een meer gezamenlijke aanpak.

In een enkel geval licht de directie de financiële situatie toe aan het personeel. Soms ook vraagt het management de medewerkers mee te denken over strategieën. Van zo'n aanpak worden de werknemers wijzer, ze krijgen inzicht in wat er zou kunnen gebeuren.

Mensen kunnen zich daarvoor beter aanpassen of voorbe-

reiden op verdere loopbaanstapen. Echter, in een situatie van bijvoorbeeld een herfinanciering sta je als personeelslid volledig buiten het herstructureringsproces.

In die 'eenzaamheid' mag je dan je weg proberen te vinden tussen de mogelijkheid van ontslag en gewoon kunnen aanblijven.

Maar wat blijft over van je dromen jezelf te ontwikkelen tot iemand die echt z'n vak kent? In hoeverre kun je dit met je collega's bespreken?

Kun je nog wel vrienden zijn?

Ook hier doet het taboe op vroegtijdig hulp vragen z'n negatieve werk, helaas! Ik maak nogal eens mee dat werknemers meer gespitst zijn op de voorwaarden van een formele beëindiging dan op de vraag hoe je in de tussentijd je werk goed kunt blijven doen én je voor te bereiden op een mogelijk andere toekomst.

Geen goede keuze. Ga proactief aan de slag. Maak van jezelf niet onnodig een slachtoffer. Benut faciliteiten als een omscholingsplan, loopbaanoriëntatie of outplacement direct als die er zijn. Binnenkort mogen de zogeheten transitiebudgetten daarvoor ook gebruikt worden.

Maar nog veel beter: investeer zelf op eigen initiatief. Neem de regie en wacht niet af tot er regelingen komen. Laat angst niet je richtlijn zijn.

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

**Reacties, vragen suggesties?**  
> mulder@lc.nl