



Voor
mede-
werkers

Het lijkt of de overheid nooit meer stil staat

Hoe ga ik als medewerker om met een reorganisatie?



De overheid in beweging

- Wet- en regelgeving wordt geregeld aanpast;
- de burger wordt steeds mondiger;
- er komen steeds meer communicatie-kanalen, en het lijkt dat er (nog) geen afvallen;
- van loopbaangesprekken ga je naar persoonlijk ontwikkelgesprekken naar beoordelingsgesprekken en vervolgens weer terug;
- meer en meer wordt digitaal gewerkt en wordt de overheid digitaal toegankelijk.

Vooraf dat laatste heeft zeer veel invloed op de manier waarop je werkt.

- Blijft het werk wat je al jaren doet hetzelfde?
- Gaat de rol van secretariaten veranderen?
- Wordt iedere ambtenaar zijn eigen DIV-er?

Op heel veel vragen kan je niet direct antwoord geven, maar één ding weet je wel: er gaat wat veranderen! Om dat te formaliseren wordt er vaak gereorganiseerd. In dit boekje staan een aantal praktische tips voor u. Wij hopen dat u er wat mee kunt en horen dat graag van u!



Leidinggevend of werknemend?

Bent u een medewerker?

U hebt geen keuze en moet de reorganisatie ondergaan. Alleen, hoe gaat u ervoor zorgen dat u dit zo veilig mogelijk doet? Ga door naar pagina 6.

Lees vooral niet het gedeelte voor de leidinggevenden!
De moed zou alleen maar in uw schoenen kunnen zinken!

Bent u leidinggevende?

U bent de verantwoordelijke voor de reorganisatie en moet vaak in een zo kort mogelijke tijd proberen een reorganisatie zonder 'al teveel kleerscheuren' door te voeren. Doe het boekje dicht, sla het om en ga door.

Lees vooral niet het gedeelte voor de medewerkers. Het zou u alleen maar kunnen ontmoedigen!

Beste medewerker,

Vaak heb je dat gevoel: Oh nee, daar gaan we weer. We moeten zonodig weer reorganiseren. En wat levert het op? Vaak alleen maar oeverloze praat sessies, veel wandelgangen-discussies, in-effectieve arbeidsuren, (licht) overspannen collega's, oude wijn in nieuwe zakken en veel managementtaal: We gaan er voor! Er zijn geen problemen, alleen maar uitdagingen! We worden leaner en meaner! We maken de omslag naar de nieuwe wereld!

Wat het ook allemaal betekent, je hebt eigenlijk geen keus. Het management heeft de touwtjes in handen en wil blijkbaar iets. En als het goed is, zit er ook een gedachte achter.

Je kan natuurlijk je hakken in het zand zetten en de boel proberen te saboteren. Maar wat win je daarmee? Vaak wordt je er niet gelukkig van en qua resultaat levert het vaak ook te weinig op.

Wat kan je dan wel doen?

Maak voor jezelf een keuze:

- 1 Ga ik proberen om me in te zetten en positief-kritisch het proces te volgen (lees verder op deze pagina) of
 - 2 Ga ik het belachelijk blijven vinden, er toch geen vertrouwen in hebben en het maar af te wachten (lees verder op pagina 11)
- 1 Okay, je gaat positief het proces in! Je hebt geaccepteerd dat er een reorganisatie komt, je zet je open voor veranderingen én je gaat proberen om positief-kritisch het proces te volgen.

Vaak heb je dan al een stap voor bij je leidinggevende.

Waarom? Omdat je open staat om te luisteren en niet meteen je hakken in het zand zet. Vervolgens kan je natuurlijk wel je kritische vragen stellen.

- Begrijp ik alles wel goed?
- Wat betekent dat voor mijn functie en/of positie?
- Waarom komt de organisatie er op deze wijze uit te zien?

Je kan natuurlijk wel honderd vragen verzinnen, maar probeer het bij de kern te houden.

Fases binnen dé reorganisatie

Tijdens het proces is het goed om te weten dat in een reorganisatie er verschillende fasen zijn te onderkennen.

Fase 1 Helder maken aan medewerkers en ondernemingsraad dat een reorganisatie op stapel staat.

De leidinggevende maakt kenbaar dat er een reorganisatie op handen is. Vraag hierbij naar de redenen en naar het plan van aanpak. Er zal toch ergens vastgelegd moeten zijn hoe het proces vorm gegeven wordt en op welke momenten er besluiten genomen moeten worden. Misschien kan je participeren in een klankbordgroep of stel voor om ergens de inspraak van de medewerkers te organiseren!

Ook zal de ondernemingsraad hierover ingelicht moeten worden.

Fase 2 Het opstellen van het reorganisatie-rapport.

Dit is een belangrijke fase. Vaak wordt hier zowel de huidige als de gewenste situatie beschreven. Vervolgens wordt de gewenste situatie ingevuld naar taken en rollen, structuur en natuurlijk ook functies en bijbehorende profielen. Vooral in deze fase moet je proberen om actief mee te denken.

De leidinggevende weet ook niet alles en vaak is in hoofdlijnen wel bekend welke kant het op gaat, maar pas gedurende het proces wordt dit concreet ingevuld.

Fase 3 Het reorganisatie-besluit is klaar ter besluitvorming en moet voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd.

Hopelijk kan je je nu vinden in het voorstel. Zo niet, dan heb je natuurlijk nog de mogelijkheid om de ondernemingsraad te stimuleren vragen te stellen, maar goed beschouwd zouden dat er niet veel meer mogen zijn. Natuurlijk mag je er vanuit gaan dat de ondernemingsraad kritisch is, maar ze heeft zowel te kijken naar de belangen van de werkgever als werknemer. Dat betekent concreet dat ze wel op kan komen voor groepsbelangen, maar niet voor individuele belangen.

Soms wordt tijdens deze fase het proces verstoord door een zeer kritische ondernemingsraad of een (misschien iets te starre) bestuurder. Bemoei je er niet mee en zorg dat je werk gewoon door gaat en dat je continue positief kritisch in het proces zit. Laat je niet meeslepen door roddels of suggestieve opmerkingen. Je koopt er niets voor en het kost alleen maar energie. Het is ook verre van een professionele houding!

Fase 4 Het advies wordt door de bestuurder goed gekeurd en moet ter uitvoering worden gebracht.

Na de goedkeuring volgt de plaatsingsprocedure. Dat is een spannend moment, omdat vervolgens ieder weer geplaatst moet worden op de beschikbare functies. Sommige collega's worden misschien niet geplaatst en kunnen herplaatsingskandidaat worden.

Hopelijk ben je geplaatst en kan je een rol gaan spelen in de nieuwe organisatie. Stel, je bent herplaatsingskandidaat: maak je geen zorgen en pak al je moed bij elkaar om om je heen te gaan kijken. Ga ook structureel het gesprek met je leidinggevende aan om aan te geven welke ondersteuning je wilt hebben bij het zoeken naar een nieuwe functie!

Waar je ook komt te zitten: heel veel succes!

- ▶ 2 Om allerlei redenen zie je de reorganisatie blijkbaar niet zitten. Dat is je goed recht!

Je bent vrij om je keuze te maken. Besef echter wel dat je daarmee je eigen speelveld verkleint en dat je weinig positieve energie uit zult stralen. Je zou jezelf moeten afvragen wat je echt wilt.

- Waar liggen jouw interesses?
- Waar word jij vrolijk van?
- Welke uitdaging wil je aangaan?

Zet de antwoorden op papier. Lees ze vervolgens een paar dagen later weer en als je er dan voor de volle 100% achter staat: doe er wat mee!

Heel veel succes!