

Tips: omgaan met moraal na reorganisatie

(auteur Arnoud Eekhof MA MMO)

Fusies, afvloeiingsregelingen, reorganisaties en inkrimpingen hebben veel invloed op de werknemers die dit overleven. Hoe manage je dit? Zeven stadia van verandering.

Je denkt misschien dat medewerkers die na een reorganisatie bij het bedrijf kunnen blijven dankbaar, daarvoor dankbaar zijn. Ze hebben hetzelfde nodig als hun collega's die weg moesten: aandacht, emotionele ondersteuning en voorlichting. Veel van hun collega's zijn weg, ze hebben meer werkdruk en hun positie lijkt onzekerder dan ooit.

- Fase 1:** Focus verliezen: Disoriëntatie vanwege plotselinge veranderingen maakt het voor werknemers moeilijker om prioriteiten te stellen, te beslissen en zich te concentreren.
Wat te doen: Werknemers coachen in basisvaardigheden wat betreft het verdelen van werk. Eén ding tegelijk, verdeel ingewikkeld werk in kleinere taken, maak actielijsten.
- Fase 2:** Ontkenning: Als de eerste schok langzaam verdwijnt, gaan mensen doen alsof er niets aan de hand is.
Wat te doen: Ontwijken helpt niet. Praat met werknemers en help ze om de realiteit onder ogen te zien.
- Fase 3:** Waarheid doet pijn: De werknemers voelen zich machteloos, vragen zich af welke rol ze in het bedrijf hebben en worden soms depressief.
Wat te doen: Vraag mensen die hetzelfde hebben meegemaakt om met je werknemers te gaan praten.
- Fase 4:** Loslaten: Na een tijd leren de meeste mensen leven met de verandering en de neveneffecten als vertrokken collega's en een eventuele verhuizing.
Wat te doen: Help werknemers om hun verlies onder ogen te zien en luister naar ze. Achteraf kunnen ze het loslaten en verder gaan.
- Fase 5:** Grenzen stellen: Als ze het los hebben gelaten, gaan werknemers zich op hun gemak voelen in de nieuwe omgeving die door de verandering is ontstaan.
Wat te doen: Moedig creativiteit in de nieuwe werkomgeving aan. Vier de (je) successen.
- Fase 6:** Geleerde lessen: Zekerheid omtrent de nieuwe situatie maakt het de werknemer mogelijk om nieuwe informatie op te nemen en te gebruiken.
Wat te doen: Moedig mensen die tot deze fase zijn gekomen aan om collega's te helpen die nog worstelen in eerdere stadia.
- Fase 7:** De toekomst omarmen: Als de werknemers eenmaal de nieuwe realiteit hebben geaccepteerd en zich daarbij op hun gemak voelen, is het proces compleet.
Wat te doen: Vier het! Feliciteer ze! Geef je werknemers de eer die ze verdienen, omdat ze succesvol de veranderingen hebben ondergaan.