



Raadsman in roerige tijden: menselijk maatwerk in ondersteuning bij reorganisaties

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 20 januari 2009 om 11:39am
- [Bekijk bericht](#)

Ons advocatenkantoor draait sinds een maand of twee overuren in het adviseren bij en begeleiden van reorganisaties; wekelijks hebben we enkele intakegesprekken met directeuren, HR-en interimmanagers over het onderwerp reorganisatie.

Ik voer mijn intakegesprekken meestal met een collega die enkele jaren directeur van een groot horecaconcern is geweest. Door mijn eigen (interim)HR-ervaring aan zijn (financiële) managementervaring te koppelen, zitten we al snel voorbij het arbeidsrechtelijke actief met de klant mee te denken over allerlei alternatieven voor en aanvullingen op de voorgenomen maatregelen, variërend van algehele bedrijfsluiting, het terugdringen van kortdurend verzuim, het tackelen van disfunctioneren van medewerkers via ontwikkel- en verbetertrajecten tot reorganisatie met gedwongen ontslagen.

Gisteren hadden we weer zo'n gesprek, met een HR-managervan een bedrijf dat de kosten met een derde moet gaan terugbrengen. We proefden de behoefte aan handson ondersteuning bij het hele spectrum van maatregelen die in gang gezet moeten worden. Doorgaans heeft een manager de keuze tussen alles zelf doen, gekoppeld aan het op gezette tijden inwinnen van extern advies óf een interimmanager / adviseur voor de duur van bijvoorbeeld een reorganisatietraject inhuren, als tijdelijke collega. Veel smaken ertussen in zijn er niet.

Een alternatief dat wij geregeld toepassen, is dat de advocaat / HRM-adviseur voor de duur van zo'n traject bij de klant zit, precies naar behoefte van de klant: dat betekent op de belangrijke momenten een of meer dagen of dagdelen achter elkaar en tussentijds een dag of dagdeel per week. Soms heeft een klant, zoals deze, graag de advocaat een paar dagen achter elkaar bij zich, om als meewerkende vraagbaak te ondersteunen, zonder dat hij het geld heeft voor ál die tijd te betalen.

Geen nood: met alle moderne communicatiemiddelen (inloggen op eigen mailserver, mobiele telefoon/blackberry) kan gewoon bij de klant worden gewerkt voor andere klanten, waardoor alleen enkele uren per dag hoeven te worden gefactureerd. Wel zaak om alle vertrouwelijke telefoongesprekken met andere klanten in een aparte kamer te voeren..

Voordeel van deze manier van werken is dat je advocaat je organisatie en haar mensen veel beter leert kennen, deelgenoot wordt van de dagelijkse dilemma's waarvoor zijn of haar klant komen te staan en namen van personen die figureren op voorlopige ontslaglijsten ook voor hem en haar echt gaan leven, wat de de motivatie om tot het laatst te blijven zoeken naar alternatieven ook bij hem/haar vergroot, én de zorgvuldigheid waarmee het ontslagproces wordt vormgegeven en uitgevoerd.

Een vorm van hybride dienstverlening, tussen advocatenadvies en interimmanagement/detachering in. Niet onbekend buiten de advocatuur, wel in onze branche, die qua dienstverlening nog steeds als uitgangspunt lijkt te hebben dat de klant bij zijn/haar advocaat langsgaat, in plaats van andersom. Een enkele advocaat kost het wel moeite uit de comfort zone te komen van het werken in het eigen kantoor en het ouderwetse patroon van adviseur op afstand zijn, zoals het ook voor klanten even wennen is hun advocaat als tijdelijke collega te hebben -er wordt een groter beroep gedaan op de competentie samenwerken, maar dat is de algehele trend in de werkende wereld...

een manier van werken die aanspreekt?

Arthur Hol

www.hrmcollege.nl
www.dkva.nl