

Over demotie, remotie en carrièrewending

Een stap terug moeten zetten is voor vele leidinggevendenden een blauwe plek op de ziel. In tegenstelling tot blauwe plekken op basis van een val of een duw hebben verplichte-een-stap-terug blauwe plekken de neiging om niet te verkleuren tot groen en geel, maar voor altijd blauw te blijven of in het ergste geval te evolueren naar paars en zwart.

“The only way is up”, het zit in de mens ingebakken en zeker voor wat de loopbaan betreft. Dat iedereen in zijn vakgebied goed tot zeer goed dient te zijn, wordt soms als tegenbeweging naar voren geschoven. In dezelfde lijn wordt de dubbele betekenis van ambitie geduid. Naast verticale ambitie wordt gewezen op horizontale ambitie: het streven om een nog betere medewerker in een bepaald domein te worden.

In elke geval heerst er rond de thematiek van demotie of neerwaartse loopbaanbewegingen nog een sterk taboe. Demotie is het omgekeerde van promotie en betekent dat een stap teruggezet wordt, gedwongen of op eigen initiatief. Demotie kan verschillende vormen aannemen: functie- en loonverlaging, verlies van bonus of het inleveren van de bedrijfswagen. Ook het niet langer mogen aansturen van mensen en dus verlies van autoriteit of het niet meer kunnen doorgroeien in de eigen organisatie is een vorm van demotie. In praktijk komt demotie veel vaker voor dan gedacht wordt. Toch wordt het gesprek uit de weg gegaan uit schaamte, onbegrip of so-

ciale druk. Het overkomt vrouwen (30%) iets meer dan mannen (25%). Maar liefste 1/5de van de actieve bevolking zou al één of andere vorm van demotie meegemaakt hebben of nog meemaken in zijn of haar loopbaan. Soms blijft de titel en de hiërarchie maar wordt de functie volledig uitgehouden; ook dat is demotie.

VRT-journalist Bob Vermeir en VUB-onderzoekster Tanja Verheyen tonen in hun boek “Remotie, een stap terug is een stap vooruit” aan de hand van wetenschappelijk onderzoek en praktijkgetuigenissen aan dat neerwaartse loopbaanwendingen gepaard gaan met een gevoel van mislukking, ook als het initiatief om een stap terug te zetten bij de medewerker zelf ligt.

Hoe kan dit gevoel van mislukking verklaard worden? Voor leidinggevendenden is het niet evident om een stap terug te zetten omdat ze vaak schrik hebben voor reacties van collega’s – “kon je de job niet aan?” – omwille van de sociale druk en status. In veel organisaties is demotie niet bespreekbaar omdat de cultuur er niet klaar voor is of omdat er moeilijk overleg is met de vakbonden. Demotie heeft ook gevolgen voor loon en pensioenopbouw. We leven ook nog altijd in een maatschappij waar de overtuiging leeft dat leidinggevendenden de druk en verantwoordelijkheid, die daarmee gepaard gaan moeten aankunnen. Toegeven dat het niet (meer) leefbaar is, kan blijkbaar geen optie zijn.

Van demotie naar remotie is meer dan

een semantische truc. Remotie hertaalt demotie als: een stap terug is een stap vooruit of anders gesteld: een positieve keuze voor nieuw en werkbaar werk. Elke leidinggevende die te maken heeft met demotie, doorloopt de zogenaamde remotiecurve met vijf fases en dient daarin begeleid te worden door zijn leidinggevende en/of door iemand uit zijn omgeving of door een externe coach of mentor. Dat proces, waarbij aan betrokkene een perspectief op de toekomst geboden wordt, met respect voor het verdriet en de woede, kan na verloop van tijd leiden tot een kanteling. De betrokken leidinggevende doorleeft de voordelen van de nieuwe situatie: minder stress, minder conflicten, meer vrije tijd. Evident is dit proces zeker niet. Een “one size fits all” aanpak is tegenaangewezen, evenals het vooropstellen van een deadline.

Echter, leidinggevend in de zorgsector die op basis van hogere verwachtingen vanuit het management of op basis van gemis aan patiëntencontact de keuze maken om opnieuw in de directe patiëntenzorg te

worden ingeschakeld, zullen niet gemakkelijk te vinden zijn. Demotie ruikt naar degradatie en is er in veel gevallen synoniem van. Een positieve keuze voor een carrièrewending, op vrijwillige basis of na meerdere gesprekken met de hiërarchische lijn, komt niet frequent voor. Een verschuiving van leidinggevend, die zelf de weg vinden naar de HR-stafmedewerker om de loopbaan en carrièremogelijkheden te bespreken, inclusief de opportuniteiten en obstakels van een stap terug, wordt wel opgemerkt. Talenten laten aansluiten op een ander (lager) niveau is daar de uitdaging.

Aangezien we met zijn allen langer zullen moeten/mogen werken, zal die thematiek aanwezig blijven. Een cultuur van vertrouwen, open communicatie en wederzijds respect om een carrièrewending mogelijk te maken, kan leiden tot een positievere beeldvorming en taalgebruik over die materie.

Eddy Impens, hoofdredacteur

ADVERTENTIE



ALLGRO
Sint-Lievens-Houtem - 09 360 83 48 - allgro.be

Specialist in vers gesneden groenten
Spécialiste en légumes frais coupés

all salads
verse - salades - fraîches