



# Winterblues

Opgegroeid in een horecaondernemergezin heb ik van huis uit een wijsheid meegekregen die mij altijd is bijgebleven. “Als het goed gaat met de mensen is het elke dag feest en zit de kroeg vol. Gaat het slecht met de mensen dan zit de kroeg nog veel voller en wordt er meer bier en jenever verkocht dan ooit.”

Mijn ouders hadden een café in de stad Groningen. Opgegroeid in het woonhuis boven de zaak zag ik dat mijn ouders altijd druk waren. Ook toen bestond het woord ‘crisis’ al en waren er vette en magere jaren. Het liet mijn ouders onberoerd, de kroeg zat altijd vol en het bier bleef stromen.

In mijn latere jaren als HRM’er heb ik vaak teruggedacht aan die wijsheid van mijn ouders. Niet zo gek, want de parallel met HR lijkt duidelijk. In tijden van groei en een krappe arbeidsmarkt heeft HR het razend druk. En als het economisch tegenzit hebben we het als HR nog veel drukker.

De jaarwisseling is voor HR traditioneel een drukke periode. Beoordelings- en beloningsrondes, jaarplannen, budgettering, bezettingsplanning en nog veel meer. HR draait door deze rituelen in de wintermaanden op volle toeren. Maar voor de meesten van ons is het dit jaar toch wel even anders. Bezuinigingen, vacaturestops, werktijdverkorting, dreigende ontslagen. Het zijn verwarrende tijden. Is het alleen maar crisis of zijn er ook kansen? Duidelijk is dat veel organisaties momenteel volop in de wind staan en alle zeilen moeten bijzetten. Dat betekent voor HR ‘back to the basics’. Doen wat je moet doen vanuit HR om de organisatie op koers te houden. Vaak met meer werkdruk om alle ballen in de lucht te houden en met minder middelen. En juist nu is er behoefte aan een sterke inbreng van HR, een pro-actieve en ondernemende houding en zichtbaar toegevoegde waarde leveren aan de business. De gestelde eisen aan HR nemen toe, de lat ligt hoog. Natuurlijk lastig en ook niet altijd leuk, maar wel weer een tijd van creativiteit, beweging en vernieuwing. Juist nu ontstaan er kansen voor onderscheidende vakgenoten. Binnen de eigen organisatie of daarbuiten.

Een oude wijsheid is: “als je geschoren wordt moet je stilzitten”. Maar veel HRM’ers nemen dat wel heel letterlijk, storten zich volop op het werk en laten daarmee kansen liggen. Bekwaam in het anderen adviseren over loopbaanontwikkeling is men vaak niet de beste coach en adviseur voor de eigen loopbaan. De economische crisis is een feit, maar laat het bier alsjeblieft wel stromen. Creëer kansen en pak ze. Met stilstand is geen enkele organisatie geholpen. En als het helemaal niet meer gaat in HR kunnen we altijd nog kroeghouder worden, want daar hebben we een natuurlijk talent voor.

## Bob de Groot

bob.degroot@ebbinge.nl

*Bob de Groot is als partner en consultant verbonden aan Ebbing & Company.*