**Getuigenis ten behoeve van zaak Stephane van der Aa.**

Ik schrijf deze verklaring ter ondersteuning van de zaak van mijn oud collega Stephane van der Aa. Ik heb 18 jaar gewerkt voor het bedrijf dat nu Alight heet, voorheen Arinso en NGA.

In die jaren ben ik doorgegroeid van een specialistische rol (configureren van systemen) tot solution architect, global team lead van solution architects, lead architect op 1 van de grootste programma’s van het bedrijf, director binnen het implementatie gedeelte van het bedrijf, en uiteindelijk verantwoordelijke voor het accountmanagement binnen de regio Nederlands en Nordics.

Ik heb enorm veel geleerd in die jaren, en veel goede contacten met collega’s opgebouwd.

Tegelijkertijd aanschouwde ik een verandering in de loop de jaren, gekenmerkt door steeds verdere focus op verlagen van kosten, verhogen van verkoop, en een toenemend tekort aan skills en mensen om het werk te leveren.

Daarnaast (en ik denk deels daar ook door versterkt) was er een groep leiders die een harde stijl hanteerde, die weinig empathie of begrip toonde voor collega’s, en waarbij interne escalaties vooral draaiden om wie het hardst kon vechten voor zijn eigen belang.

Ik wil hierbij geen specifieke namen noemen, omdat ik denk dat dit een wijder verbreid verschijnsel was binnen het bedrijf, dat onvoldoende door het hogere management werd geadresseerd.

Het leverde mij in mijn eigen werk stress op, met name op het moment dat ik begon in mijn rol als director. Ik had het idee dat ik mij ook in deze stijl moest gedragen om succesvol te zijn, ook al gaven mijn directe leidinggevenden mij aan dat dit absoluut niet nodig was.

Tijdens de Covid periode heb ik door veel zelfonderzoek meer acceptatie verkregen voor mijn eigen stijl van leidinggeven, en na gesprekken met een ander bedrijf (Deloitte) ingezien dat ik beter zou gedijen in een andere bedrijfscultuur.

Omdat ik in een ander deel van het bedrijf werkzaam was, kan ik niet direct getuigen voor alle gebeurtenissen die Stephane heeft beschreven in zijn aanklacht, dus voor zijn specifieke case kan ik geen oordelen vellen.

Ik herken echter zeker het algemene probleem van een leiderschapsstijl die door meerdere mensen werd gekopieerd, verheerlijkt, en tot het hoogste niveau van het bedrijf (Board level) normaal werd gevonden. (‘Ze krijgen nu eenmaal wel zaken voor elkaar’)

Daarnaast werd aan mij door veel leiders bevestigd dat zij ook niet blij waren met deze stijl, maar de focus werd vooral gelegd op het proberen medewerkers te beschermen, in plaats van de wortel van het probleem aan te pakken.

Ik hoop oprecht dat Alight inziet dat er zaken moeten veranderen op dit vlak, en dat zij serieus met Stephane in gesprek gaan om een open dialoog te hebben over het onderwerp. Niemand is gebaat bij rechtszaken, er zijn in dit geval denk ik alleen maar verliezers.

Was getekend,

Gert-Jan Koops

Kantens, 9 februari 2024.