



Funcities groeien uit mensen, en mensen groeien uit functies

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 8 maart 2010 om 11:00am
- [Bekijk bericht](#)

Zo luidt het motto van loopbaan- en outplacementadviseur Ben Chr. Tomée, die vorige maand een blog schreef met als titel '[Bij ontslag is er niet altijd een schuldige](#)'.

Daarin schreef hij onder andere dat het “een idee-fixe is dat de ontwikkelingslijnen van een organisatie en die van een medewerker altijd parallel lopen. Er komen momenten waarop de afstand tussen beide lijnen te groot wordt en dan is ontslag nemen of krijgen voor de hand liggend. Het aanwijzen van een schuldige is dan niet realistisch. Zo gaan dat soort dingen nou eenmaal”.

De meeste boosheid en teleurstelling komt voort uit het feit dat beide partijen onvoldoende hebben stil gestaan bij wat er werkelijk aan de hand is, rationeel én emotioneel, als ik goed paraphraseer.

Ik kan dat van harte onderschrijven.

Om die reden adviseer ik vaak als advocaat dat aan het begin van een ontwikkel/verbetertraject en aan het einde van een onsuccesvol verlopen verbetertraject werkgevers met medewerkers de gezamenlijke situatie bespreken en zondig een uitgebreid gespreksverslag opstellen, waarin een afspraak wordt gepland voor over een paar weken tot een maand of zelfs –bij lange dienstverbanden- zes weken. In het gesprek wordt als die niet makkelijk op tafel komt niet aangestuurd op een keuze over wel/niet inzetten van een ontwikkel/verbetertraject of voortzetting van het dienstverband op dat moment, maar op korte termijn. Tenzij de keuzevrijheid illusoir is, doordat de werkgever geen enkele ruimte wil bieden, ook niet in de vorm van de beëindiging. Niet de week bedenktijd die vaak gegund wordt om overleg met een juridisch adviseur te kunnen voeren, maar een aanmerkelijk langere bedenktijd begeleid door een (grotendeels) door de werkgever betaalde (loopbaan)coach naar keuze. Het emotioneel laten bezinken van wat besproken is en de implicaties van een keuze voor of tegen beëindiging van het dienstverband vergt niet alleen vaak (veel) meer tijd dan een week, maar ook het in één of meerdere gesprekken met hulp van een ervaren coach op een rijtje krijgen wat je als werknemer eigenlijk wil.

Parallel daaraan kan/moet de medewerker zich ook juridisch laten adviseren, maar de emotionele component wordt vaak vergeten. Gevolg: werknemers blijven langere tijd in negatieve emoties zitten, komen niet tot afgewogen keuzes en voelen zich niet mede-eigenaar van de gekozen oplossing. De kans op allerlei gedoe rondom de beëindiging, met ook alle energie en tijdsverlies voor beide partijen is dan groter, waardoor het ‘tijdsverlies’ van een langere bedenktijd ruimschoots wordt goedge maakt.

www.hrmcollege.nl