

Ontslag voor dummmies

Het lijkt simpel: een werknemer die zijn werk niet doet, krijgt ontslag. Een werkgever komt echter niet zo eenvoudig af van personeel dat de kantjes er van afloopt. Werkgevers mogen van hun werknemers verwachten dat zij hun taken netjes uitvoeren, zoals is afgesproken. Als een werknemer tekortschiet, dan is mogelijk sprake van disfunctioneren.

Hoe ontsla je iemand zo goed mogelijk? Zowel werknemer als werkgever hebben er baat bij dat een ontslag zo prettig mogelijk verloopt. Het ontslaan van mensen is een kunst. Het ontslaan van een werknemer is een stressvol proces. Maar als je zorgt dat de randvoorwaarden goed zijn dan is het voor iedereen, ook voor het slachtoffer, prettiger.

Opletten

Een van de zaken waar je als werkgever rekening mee moet houden, zijn de financiële consequenties van ontslag. De rechter kan aan de werknemer een ontslagvergoeding toekennen. De

hoogte hiervan wordt deels bepaald door bijvoorbeeld leeftijd en dienstjaren. Ook is van belang of aan een van de partijen een verwijt kan worden gemaakt. Na een inventarisatie van de financiële risico's kan een juiste strategie gekozen worden.

Ontslag op staande voet is de meest complexe ontslaggrond. Het is vaak onvermijdelijk om meerdere procedures te gaan volgen. Doe het daarom goed of doe het niet. Natuurlijk kunnen fraude, diefstal en misdragingen vaak een reden zijn voor ontslag op staande voet. Onenigheid over de manier waarop het werk verricht moet worden, is dit vaak niet. ■



Ontslagtips:

- Ontsla nooit iemand in een opwelling, maar zorg dat je de zaak zorgvuldig opbouwt.
- Ontsla iemand bij voorkeur in zijn eigen kantoor.
- Vrijdag aan het einde van de werkdag is het beste moment om iemand te ontslaan.
- Zorg ervoor dat de ontslagene zijn projecten heeft afgemaakt en gelijk naar huis kan.
- Ga tijdens het ontslaggesprek niet met de werknemer in discussie. Zeg nooit 'sorry': dit wordt als beledigend ervaren.
- Breng van te voren zo weinig mogelijk mensen op de hoogte van het feit dat je iemand gaat ontslaan, dit om lekken te voorkomen. Licht alleen leidinggevend en de HR-afdeling in.
- Houd het eindgesprek één op één. De werknemer kan een derde persoon als 'publiek' ervaren, en dat is vernederend.
- Maak tijdens het slechtnieuwsgesprek geen beloftes die je niet waar kunt maken. Slecht voorbereide managers hebben nog wel eens de neiging om dingen als freelance werk te beloven.
- Vermijd het debat over het 'slachtoffer'. Licht de overgebleven werknemers goed in, maar treed niet in detail.