

IS ER SPRAKE VAN DISFUNCTIONEREN VAN ÉÉN VAN JE WERKNEMERS?

Check of er grond is voor ontslag

1. HOUDT HET DISFUNCTIONEREN VERBAND MET ZIEKTE OF GEBREKEN?

Ja? Stop hier. Ontbinding of opzegging is niet toegestaan. Nee? Ga verder.

2. IS JE WERKNEMER ONGESCHIKT TOT HET VERRICHTEN VAN ARBEID?

- > Vraag jezelf af waarom, want elke uitkomst vergt een andere aanpak.
- > Voldoet je werknemer niet aan de gestelde functie-eisen?
- > Ligt het disfunctioneren aan eigenschappen of gedragskenmerken van je werknemer?

3. BRACHT JE JE WERKNEMER TIJDIG OP DE HOOGTE VAN ZIJN DISFUNCTIONEREN?

- > Vanaf welk moment disfunctioneert je werknemer?
- > Vanaf welk moment weet je werknemer hiervan?

4. GAF JE JE WERKNEMER EEN REËLE KANS OM ZIJN (DIS)FUNCTIONEREN TE VERBETEREN?

- > Vond er een verbetertraject plaats? Bijvoorbeeld door een plan van aanpak op te stellen met meetbare doelstellingen waaraan je concrete gevolgen koppelde bij het niet behalen daarvan.
- > Legde je het verbetertraject schriftelijk vast? Bijvoorbeeld door middel van functioneringsverslagen, beoordelingsverslagen, e-mails, een verbeterplan en vastlegging van evaluatiemomenten.

5. IS HET DISFUNCTIONEREN NIET HET GEVOLG VAN ONVOLDOENDE ZORG VOOR SCHOLING OF SLECHTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN?

- > Zorgde je voor voldoende scholing en/of begeleiding?

6. IS HET MOGELIJK JE WERKNEMER BINNEN HET BEDRIJF TE HERPLAATSEN?

- > Eventueel na scholing – binnen een redelijke termijn en in een andere functie?

STAPPENPLAN

STAP: BEWIJS

1. Is er een functieomschrijving? Voldoet je werknemer hieraan?
2. Voerde je functioneringsgesprekken? Hoe beoordeelde je de competenties van je werknemer? Wat heb je op papier gezet?
3. E-mail je vaak met je werknemers? Is je toonzetting positief, negatief, matig?

STAP: KLACHTEN DISFUNCTIONEREN

1. Wie klaagde over het disfunctioneren?
2. Wat staat er over op papier?
3. Bracht je je werknemer op de hoogte van de klachten?
4. Verbeterde hij zich daarna? Ja, waar blijkt dat uit?
Nee, gaf je er opvolging aan?

STAP: INSPANNINGSPLICHT WERKGEVER

1. Startte je een verbetertraject?
2. Maakte je het verbeterplan voldoende concreet?
3. Nam je meetbare doelstellingen op in je verbeterplan?
4. Voerde je voortgangsgesprekken over het verbetertraject?
5. Bood je externe hulp aan? Of voldoende neutrale interne ondersteuning?
6. Stelde je je werknemer voldoende in staat om opleidingen en/of cursussen te volgen, gericht op verbetering?

EN NU?

Bel of mail me en dan kijken we vrijblijvend wat de mogelijkheden zijn.
Tel. 030-3074461 | mail@suzannemeijersarbeidsrecht.nl