

Stappenplan

Disfunctioneren is een van de in de wet genoemde gronden waarom de werkgever de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Voor een geslaagd beroep op deze ontslaggrond is nodig dat de werkgever aantoont dat de werknemer ongeschikt is voor zijn functie nadat de werkgever hem voldoende kans heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren (verbetertraject). Dit gaat volgens het volgende 'stappenplan':

- Maak een functieomschrijving met een opsomming van de eisen die aan de werknemer worden gesteld, bijvoorbeeld:
 - o kennis: welke opleiding, specifieke kennis en vaardigheid, en ervaring (op welk niveau) zijn vereist voor het uitoefenen van de functie? Welke kennis van de organisatie is vereist?
 - o communicatieve vaardigheden: schriftelijke en mondelinge communicatieve vaardigheden in het Nederlands en/of vreemde talen.
 - o sociale vaardigheden: zijn vaardigheden nodig als tact, diplomatie en overtuigingskracht?
 - o persoonlijke eigenschappen: welke persoonlijke eigenschappen zijn noodzakelijk, denk aan: betrouwbaarheid, discretie, representativiteit, loyaliteit, doorzettingsvermogen, resultaatgerichtheid.
 - o zelfstandigheid: welke bevoegdheden zijn er om beslissingen te nemen en problemen op te lossen. Of men bevoegd is om de hulp van anderen in te roepen. Of er een eigen budget is, ruimte voor initiatieven en waartoe.
- Benoem de onderdelen van het functioneren die onvoldoende zijn, geef daarvan concrete voorbeelden en zeg tegen de werknemer dat zijn functioneringsniveau onacceptabel is.
- Zeg tegen de werknemer dat die onderdelen op een voldoende niveau moeten komen (benoem dus de verbeterdoelen) en formuleer wat een voldoende niveau is. Zorg dus dat er achteraf kan worden 'gemeten' of de werknemer aan de gestelde doelen heeft voldaan.
- Zeg tegen de werknemer dat hij de kans krijgt zijn functioneren op het (door de werkgever) gewenste niveau te brengen (verbetertraject).
- Zeg tegen de werknemer dat gedurende het verbetertraject ten minste eens in de twee weken, maar vaker als dat nodig is, een evaluatiegesprek met hem zal worden gehouden om de voortgang te bespreken en dat daarvan telkens een schriftelijk verslag wordt gemaakt.
- Zeg tegen de werknemer dat, als het functioneren na dit verbetertraject nog steeds onvoldoende is, ontslag zal volgen.
- Leg het voorgaande schriftelijk vast en bevestig het (schriftelijk) aan de werknemer.

Wij begeleiden regelmatig werkgevers bij het disfunctioneringstraject. Mocht u vragen hebben of advies willen over een disfunctionerende werknemer, neem dan contact op met één van onze [specialisten](#) via 023-5175100.