



Vraag & Antwoord

door Edith van Schie

Ontslag op staande voet geven, is dat verstandig?

VRAAG Ik heb een aantal horecazaken in de Randstad. Wij hebben afgelopen vrijdag te horen gekregen dat we eerder moeten sluiten. Ik heb alle managers duidelijk geïnstrueerd, maar één van de zaken is gewoon open gebleven. Ik werd daarover 's nachts gebeld. Ik was woest. Ik ben er naartoe gereden, heb de zaak gesloten en de manager op staande voet ontslagen. Nu vraag ik me af; heb ik daar wijs aan gedaan?

ANTWOORD Toevallig heeft een soortgelijke zaak eind augustus gespeeld bij de rechtbank Rotterdam. Een assistent-manager van Burger King heeft het restaurant waar hij de leiding had de dag na de nationale restaurantsluiting op 15 maart 2020 toch gewoon geopend. De Rotterdamse rechter was duidelijk; het ontslag was terecht. Maar of dat in dit geval ook zo is hangt van veel dingen af.

Allereerst moet het ontslag aan de formele eisen voldoen: 1) werkgever heeft een heel goede reden voor het ontslag, 2) werknemer is vrijwel onmiddellijk na het incident ontslagen en 3) de reden van het ontslag is aan de werknemer medegegeerd. Als aan één van deze drie eisen niet is voldaan, dan is het ontslag sowieso ongeldig. Maar ook andere zaken spelen mee zoals de reden(en) waarom hij de zaak heeft open gehouden. Was er sprake van gezondheidsrisico's? Heeft de actie geleid tot chaos, imago-schade of slechte publiciteit? Maar ook de leeftijd, staat van dienst en persoonlijke omstandigheden van de werknemer spelen altijd mee bij de beoordeling van een ontslag op staande voet.

'Aanzegging bij voorbaat', moet dat in het contract?

VRAAG Met het oog op de aankomende WAB-wijzigingen zijn we onze arbeidsovereenkomsten aan het updaten. In onze tijdelijke arbeidsovereenkomsten staat een 'aanzegging bij voorbaat'. Kunnen/moeten we die erin laten staan?

ANTWOORD De aanzegregels veranderen niet. Werkgevers moeten hun tijdelijke werknemers ook na 1 januari 2020 uiterlijk één maand voor het einde van het arbeidscontract schriftelijk laten weten of het contract wordt voortgezet of niet. Als dat wordt vergeten dan kan de werknemer de aanzegvergoeding opeisen. Toen deze regel in 2015 werd ingevoerd hebben veel werkgevers de aanzegging standaard in hun tijdelijke arbeidsovereenkomsten gezet. Hoewel de aanzegregels niet veranderen, is het de vraag of de 'aanzegging bij voorbaat' nog wel zo verstandig is. De transitievergoeding is vanaf 1 januari 2020 vanaf dag één verschuldigd als het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt of niet wordt voortgezet. Dat geldt ook voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Door de aanzegging bij voorbaat neemt de werkgever op voorhand het initiatief om het dienstverband niet voort te zetten, daarmee is hij dus ook op voorhand de transitievergoeding verschuldigd (tenzij het dienstverband na afloop ervan alsnog wordt voortgezet). Als u de aanzegging bij voorbaat uit uw contracten haalt dan is het wel belangrijk om de aanzegtermijnen goed te agenderen.

Edith van Schie is arbeidsrechtjuriste bij XpertHR

Duik niet weg

Tijdens onze loopbaan krijgen we allemaal wel eens te maken met het verlies van een dierbare. Je gaat zelf met verdriet weer aan het werk, je werkt met een collega in rouw of een collega overlijdt. Hoe ga je om met rouw op het werk? Niet stilzwijgen maar benoemen en bespreken.

Bijna tien maanden was Samantha Daniels (39) uit Amsterdam niet op het werk geweest. „Het was heel ingewikkeld”, legt ze uit bijna drie jaar na de zelfdoding van haar vriend Bas. „Ook omdat we bij dezelfde bank werkten. Het kantoor was een plek van leed: we hadden daar niet alleen onze geschiedenis, ik hoorde daar ook dat hij overleden was. Collega's verloren hun collega.” Na een periode van kaarten en appjes viel het contact met haar directe collega's en manager stil. Met het team van Bas was het contact warmer; een gedeeld gemis. Toen er praktische zaken geregeld moesten worden ervoer ze minder medeleven en empathie vanuit personeelszaken. Daarentegen had Daniels veel steun aan de bedrijfsarts, met wie een vertrouwensrelatie ontstond.

„Eén directielid maakte een maand na Bas' overlijden tijd om een uur met mij te zitten.” Ze slikt en is even stil. „Het emotioneert me nog steeds: dat iemand vanuit zo'n positie verbinding zoekt met iemand die zo verdrietig is, alleen om in het verdriet te delen. Hij zei ook 'al doe je er een jaar over, neem je tijd'. Dat was zo fijn om te horen, om de ruimte te krijgen en geen druk.” Dat kan ook een valkuil zijn, zegt ze later in het gesprek. Want met de tijd wordt de drempel om terug te keren hoger.

Pijnlijke momenten

Door personeelwisselingen en organisatieveranderingen tijdens de afwezigheid, ben je niet meer aangehaakt. „De dag dat ik terugkwam”, herinnert Daniels zich, „en naar mijn kamer liep, bleek die te zijn vergeven. Dat had niemand me verteld.” Het was een van de pijnlijke momenten, net zoals een collega die wegduikt, het onderwerp stilzwijgt of een hr-adviseur die te laat komt op een afspraak over jouw re-integratie. „Mensen in rouw zijn een open wond”, verklaart Daniels hoezeer deze voorvallen haar raakten. „Ze kunnen niet meer relativeren en nemen alles persoonlijk.”

„Ik was zo stuk en kapot; ik kon niet meer zelf uitreiken naar anderen. Collega's hadden gelukkig wel alle begrip dat ik dingen niet meer wist of toch weer terug naar huis ging. Met de vraag hoe gaat het? kun je helemaal niks”, kleedt ze tips in voor wie een rouwende collega heeft. „Vraag hoe het nu gaat, hoe het vandaag is. Iemand die rouwt, ervaart geen toekomst meer; die is weg. Verder kijken dan het moment zelf lukt niet meer.”

Benoemen is beter dan negeren, is Daniels ervaring. „Zeg dat je niet weet wat je moet zeggen of dat je het zo erg vindt. Daarmee geef je de ander de ruimte om er wel of niet op in te gaan.”

In de knel

Zoals Daniels toen, worstelen op dit moment meer rouwende werknemers. Ga maar na: elk jaar overlijden zo'n honderdvijftig duizend mensen. Stel dat meerdere nabestaanden werken, dan betekent dat een veelvoud van rouwenden op of aan het werk. En zij komen vaak in de knel, blijkt uit onderzoek vorig jaar van CNV. Meer dan veertig procent van de werknemers vindt terugkijkend dat ze te snel weer aan het werk zijn gegaan. Een op de tien die een dierbare verloren heeft, krijgt een burn-out, 21 procent ervaart te weinig steun van zijn werkgever om goed te functioneren en een kwart kan langere tijd niet goed functioneren.

Verzuim

Langdurig verzuim ligt op de loer. Uit een enquête vorig jaar van het Landelijk Steunpunt Verlies onder nabestaanden bleek dat een werknemer na een sterfgeval van een kind, partner of ouder gemiddeld 143 dagen niet werkt. Uit eerder onderzoek van ArboNed bleek zelfs een verzuim van gemiddeld 170 dagen, met flinke maatschappelijke, persoonlijke en bedrijfskosten van dien. Door goede rouwbegeleiding is langdurig verzuim, aldus ArboNed, met 47 dagen terug te dringen is. CNV bracht naast haar onderzoek een rouwhandleiding voor werkgevers uit, met naast persoonlijke verhalen en voorbeelden, een praktische checklist voor werkgevers.

Kennisgebrek

Toch is er nog een wereld te winnen, zegt Chantal Frederiks (54), want de begeleiding van rouw op de werkvloer gaat in de praktijk soms goed, maar vaak niet. Als rouwconsultant begeleidt ze mensen, die rouwen. Daarnaast advi-



Chantal Frederiks. FOTO MARK HORN

Tips bij rouw

Tips voor collega's en leidinggevenden van iemand in rouw:

- Vang iemand die voor het eerst na het verlies terugkomt op het werk bij de deur op
- Sluit die eerste dag samen en met aandacht af
- Hou een vinger aan de pols, ga er niet van uit dat het wel weer gaat
- Doe geen aannames en duik niet weg bij de koffieautomaat
- Ga in gesprek, benoem het en maak het bespreekbaar
- Kies een passende locatie voor een eerste gesprek, heb aandacht en tijd
- Hou het team op de hoogte, overleg met de anderen

seert en traint ze leidinggevenden en hr-professionals bij het omgaan met rouw op de werkvloer. „Het is amper een thema bij hr-opleidingen en lang niet alle bedrijfsartsen zijn bedreven in rouwbegeleiding. Er is nog veel te weinig aandacht en begrip voor rouw en verlies, en kennis over de impact.”

Rouw en verlies veroorzaken onder meer een korte spanningsboog en slechte concentratie. „Iemand die rouwt, is snel geprikkeld, reageert geïrriteerd. Al-les kost energie”, benadrukt Frederiks. „Iemand functioneert niet meer zoals voorheen. Dat kan wel een jaar duren. Plan daarom ook geen functioneringsgesprek in”, adviseert ze leidinggevenden. „Realiseer je dat iemand zichzelf opnieuw moet uitvinden. Dat is echt een *hell of a job*.” Haar missie is: maatschappelijk draagvlak voor de impact van verlies.

Meer dan protocol

Grotere bedrijven hebben vaak zogenaamde rouwprotocollen, waarin vooral praktische zaken worden geregeld: van iemands computer en telefoon tot het inrichten van een herinneringsplek of herinneringsboek als een collega overlijdt. Maar omgaan met rouw op het werk en goede begeleiding vergt meer, waarschuwt Frederiks: „Daarvoor heb je empathie nodig en moet je echt oog hebben voor elkaar.”

Makkelijker gezegd dan gedaan, want ondertussen zorgt de afwezigheid van de een voor meer werkdruk bij de anderen in het team. „Dat zet wederzijdse begrip onder druk”, zegt Frederiks. „Bo-

bij rouw op je werk



Een op de tien die een dierbare verloren heeft, krijgt een burn-out, een op vijf ervaart in de werkomgeving te weinig steun.

FOTO GETTY IMAGES

vendien ebt met de tijd de aandacht weg. Na drie maanden is het weer 'business as usual.'” Dan is het aan leidinggevenden om oog te houden voor momenten als verjaardagen, de sterfdag of feestdagen. „En vergeet de vakantie niet. Als niemand er meer naar vraagt, als het genegeerd wordt, is het alsof het voorbij is, niet gebeurd”, legt Frederiks uit waar het vaak misgaat. „Nooit meer is voor altijd, hè. Dus vraag hoe iemands eerste vakantie zonder partner of kind was.”

Betrek het team

„Verplaats je in de ander”, geeft Frederiks onvermoeibaar nog als

tip aan collega's en leidinggevenden: „Wat zou jij fijn vinden? Overleg met het team. Organiseer bijvoorbeeld een klusdag”, oppert Frederiks, want iemand die zijn partner verliest, moet ineens alles alleen doen. „Zo iets verbindt en versterkt de collegialiteit. Of laat boodschappen thuisbezorgen. Want bedenken wat je moet eten en dat vervolgens halen, is soms te veel.”

Huiverig voor het verdriet van de ander hoeft je als collega niet te zijn, stelt de coach gerust. „Dat is er nu eenmaal. Die traanbuizen zijn ook bedoeld om de boel schoon te spoelen; het lucht op”, zegt ze nuchter. Frederiks weet

waar ze het over heeft. Zes jaar geleden verloor zij haar partner door suïcide. „Je kunt iemands verlies niet wegnemen, maar door er als collega's en leidinggevende makkelijker mee om te gaan en het bespreekbaar te maken, maak je het voor die ander een stuk makkelijker.”

Voor de volle honderd procent terug aan het werk; dat is wat Daniels wilde. „Maar ik wist ook dat mijn toekomst niet meer bij 'onze' bank lag. Er was te veel gebeurd.” Inmiddels werkt ze bij een andere bank. „Dat is zo'n goed besluit geweest. Na al die tijd kan ik weer besluiten nemen die goed voor me zijn.” Haar stem klinkt

'Je kunt niks met de vraag 'hoe gaat het met je?'

trots en krachtig. „Ik voel me weer de werknemer die ik was: gedreven en enthousiast. Ook mijn familie ziet dat het beter met me gaat. Ze leert ermee leven”, concludeert ze. En dus ook werken. „Het hoort nu bij mij.”

Miriam Vijge