

# DEEMOED MOET JE DOEN

Deemoed of zelfreflectie tonen als er kritiek op je is als werknemer, is altijd goed en moet je doen.

"Wat goed dat je me erop wijst, nu zie ik waar ik het fout heb gedaan."

"Dank voor je aanwijzing, ik wil me graag verbeteren."

"Fijn als je me wil helpen dit beter te doen."

"Wat vervelend dat men het zo heeft opgevat, het spijt me en het zal niet weer gebeuren."

Het zijn goede zinnen wanneer men kritiek krijgt en deze kritiek bedoeld is als aanzet voor verbetering. Deze zinnen moeten wel oprecht overkomen.

"Oh wat verschrikkelijk, wat ben ik een non-valeur, aan mij heb je niets, hoe kan ik het ooit nog goed doen!", is wat te zwaar aangezette deemoed.

Een goede werkgever die de werknemer ruimte geeft om zich te verbeteren heeft daar ook belang bij: er is tijd en geld geïnvesteerd in de opleiding en training van de werknemer. Wanneer de prestaties van de werknemer tegenvallen, gaat een werknemer nooit meteen over tot ontslag. De werkgever gaat dan het verbetertraject aan. Dat zal in goede sfeer en harmonie kunnen als de werknemer daaraan meewerkt en openstaat voor feedback. Deze bereidwilligheid van de werknemer zal blijken uit zijn deemoedige houding en zijn mate van zelfreflectie.

Een mooi voorbeeld is de uitspraak van de kantonrechter van Den Haag van 13 februari 2020 over de bedrijfsjurist die volhardde in zijn ontkenning van zijn fouten. Hij is aangesproken op zijn eigenwijze opstelling en hij kan niet omgaan met feedback. Zo komt op elk punt van verbetering een weerwoord, de feedback wordt ontkend op juistheid of gebagatelliseerd. Er wordt niet constructief meegewerkt aan verbetering. De kantonrechter vindt dat er van de werkgever in redelijkheid niet verlangd mag worden om voortdurend met de bedrijfsjurist in discussie te gaan en te blijven. De bedrijfsjurist heeft te weinig zelfreflectie, zo oordeelt de

kantonrechter. Hierdoor heeft de werkgever er terecht geen vertrouwen meer in dat de bedrijfsjurist ooit nog de terecht gewenste verbetering zal laten zien.

Als advocaat coach je je cliënt in zelfreflectie. Zelfreflectie moet in verhouding staan tot het verwijt. De aanranding van een collega, de diefstal van zaken van de werkgever met een 'Oh, sorry, het spijt me, ik ben nu eenmaal zwak, het zal niet weer gebeuren' te pareren, hoeft de werkgever niet te accepteren. Natuurlijk mag een werkgever ook ten aanzien van een dergelijk vergrijp over zijn hart strijken en de werknemer daarvoor een tweede kans bieden. Dan hangt het er vanaf of de werkgever nog vertrouwen heeft in de werknemer en hoe de andere werknemers op zijn daad reageren of zullen reageren als het intern bekend wordt. Kan de werkgever het intern verkopen dat deze werknemer nog een tweede kans krijgt? Een werknemer die steelt of aan collega's zonder toestemming heeft gezeten, moet nog wel kunnen functioneren binnen het samenwerkingsverband. Dat klinkt als een open deur, maar er zijn (familie)bedrijven die zo'n belangrijke rol binnen een (dorps)gemeenschap vormen, dat het ontslag van een werknemer die fout heeft gehandeld ontwrichtend kan werken binnen die gemeenschap. Het kan tot tweespalt leiden binnen en buiten het bedrijf.

Elke zaak staat op zich. De vraag welke impact dit ontslag heeft op de werknemer, de werkgever, de community waarbinnen het zich afspeelt, is steeds een belangrijke voor de afweging voor de vraag of en hoe een ontslag gegeven wordt. En wat zijn de aanvaardbare alternatieven. Men mag best tien minuten of langer stilstaan bij deze vragen, voordat een besluit wordt genomen. Dat is dan de deemoed of de zelfreflectie van de werkgever. En dat wordt ook als zorgvuldig gezien.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl