

INHOUD

Voorwoord

Inleiding

NPI Instituut voor Organisatieontwikkeling - Kiem voor mijn nieuwe missie - Ontwikkelingsgerichte kijk - Leidbeeld voor dit boek - Hoe kan men dit boek lezen.

1 Korte geschiedenis van aandacht voor 'personeel' in Nederland

De verschillende perioden vanaf de 19e eeuw tot heden - Samenvatting.

2 Humaan ontslaan

Het ontslagmotief - Het ontslagproces ('de wijze waarop') - Gevolgen: doel- en effectvoorstelling - Vergezeld door eenzaamheid: een ernstig incident.

3 Uit het '(ontslag)leven' gegrepen

Inleiding - De architect en de timmerman in onszelf - Een bloemlezing - Het verhaal van Barend - Belangrijke gebeurtenissen in het leven - 'The Social Adjustment Rating Scales' van Holmes en Rahe - 'The Life-Transition Scale for Coaching People in Transition' van Vuocolo - Indringende verhalen van Hanneke, Harry, Famke, Daan, Stefanie, Karel, Christa, Teun, Wouter.

4 De biografische invalshoek

De levensloop van de mens - De mens naar 'lichaam, ziel en Geest'- In gesprek met Rudolf Mees - Ontslag vóór het ca. 40ste jaar - Ontslag na het ca. 40ste jaar - Het eigen levensmotief - Een goed sociaal beleid.

5 Ontslag en taalgebruik

Taal als expressie van de omgeving waarin een mens leeft - Het ontslagproces - Uitingen van medewerkers - De loonarbeidsverhouding - Betekenissen.

6 Reorganisaties, collectieve ontslagen en sociale plannen

Verschiedende soorten reorganisaties - Een praktijkvoorbeeld - Karakteristieken.

7 Verliesverwerking en 'rouwarbeid'

Er waren eens drie bomen - Emotionele aardbeving - Het verhaal van Frits.

8 Kapitalisme: het Rijnlandse model, het Neo-Amerikaanse model en hoe verder?

Een praktijkvoorbeeld - Stakeholdermodel en shareholdermodel - 'Capitalisme contre capitalisme' - Een vergelijking tussen de twee modellen - De plaats van 'de markt' in de twee modellen - Het leidbeeld herhaald.

9 Ontslag vergemakkelijken of bemoeilijken?

De OESO - De 'flexicurity'-benadering van Denemarken - Ontslagregels in een aantal Europese landen - Vertrouwen? - Opvattingen - Sociaal, on sociaal, asociaal en anti-sociaal - Het anti-sociale motief en de sociale doelstelling van de Onderneming - Samenwerkingsoefening Pentagon - Sociale Hoofdwet - Ontwikkelingsgericht ontslagbeleid.

10 Ontslag en geld: op weg naar ontwikkelingsgerichte ontslagvergoedingen

Kosten van ontslagprocedures - Kostenreductie of investeren in ontwikkeling - Ontslagvergoedingen - De kantonrechttersformule - Maatschappelijke discussie - Toekomstgerichtheid.

11 De waarde van 'outplacement'

Solliciteren - Oriënteren - Biografisch inzicht: ken jezelf - Verbinding met anderen in nieuw vertrouwen - Matching talenten en behoeften - Het 'Socose'-onderzoek.

12 Op weg naar een ontslagleidraad voor arbeidsorganisaties

NVP-Sollicitatiecode - Een vergelijkbare ontslagcode ontbreekt - 'Ethisch' ontslaan, kan dat? - Onderzoek naar draagvlak voor een ontslagleidraad - Waarom een 'ontslagleidraad' en niet 'ontslagcode'? - Draagvlakonderzoek - Nutsverwachting van de ontslagleidraad - Gewicht c.q. prioriteit van de richtlijnen in een ontslagleidraad - Beoogd gebruik van de ontslagleidraad - Conclusies en aanbevelingen - Raamwerk voor een ontslagleidraad.

Nawoord

Bijlagen

- A. Over 'Motieven'
- B. Over 'Competenties'
- C. Over 'Mens en samenleving'
- D. Ingrediënten voor een raamwerk van een ontslagleidraad
- E. Over het basisinkomen

Bibliografie

Boeken, websites en relevante adressen

HUMAAN ONTSLAAN

Over de noodzakelijke humanisering van ontslagprocessen in arbeidsorganisaties

Frans Wuijts

(Het Spinhuis, ISBN 978 905589 282 2; 279 pp., € 39,50)

Ontslag in je werkend bestaan is een diep ingrijpende gebeurtenis. Dat wordt in dit boek helder uit de doeken gedaan. Maar de manier waarop Frans Wuijts zijn beschouwing opbouwt, betekent voor de lezer een nieuwe kijk op onze samenleving. Deze kijk zou wel eens vergaande gevolgen kunnen hebben voor ons denken, meeleven en doen.

Frans Wuijts geeft in navolging van de NVP-sollicitatiecode een blauwdruk voor een *Ontslagleidraad*. Ontslaan volgens die leidraad ontslaat werkgever én werknemer van de vroegere vorm van loyaliteit, de loyaliteit aan het overeengekomen werk en de wederzijdse verplichtingen. Het is de gezamenlijke loyaliteit aan ontwikkeling: van het individu én van de organisatie die verlaten wordt.

Frans Wuijts(1946) was 20 jaar werkzaam in bedrijfsopleidingen en management development. Eind tachtiger jaren leidde hij een groot outplacementproject. Van 1989 tot 1996 was hij economisch directeur van een grote instelling in de zwakzinnigenzorg en kinder- en jeugdpsychiatrie. Daarna werkte hij 6 jaar als manager P&O. Nu is hij zelfstandig ontslagadviseur voor arbeidsorganisaties.

Verkrijgbaar via elke boekhandel
& via uitgeverij Het Spinhuis (info.spinhuis.nl)
Het Spinhuis - Postbus 960 - 7301 BE Apeldoorn

EEN ONTWIKKELINGSGERICHTE KIJK OP ONTSLAG

Humaan ontslaan?!

*Over de
noodzakelijke humanisering
van ontslagprocessen
in arbeidsorganisaties*

Frans Wuijts

