

## **DIE UITDAGING DAARVAN OM 'n ONBEVOEGDE WERKNEMER TE HANTEER**

Dit lyk dalk soos gesonde verstand om werknemers aan te moedig om 'n positiewe ingesteldheid teenoor hulle werk in te neem. Maar hoe sê 'n mens vir 'n werknemer dat hy/sy onbevoeg is, sonder om sy of haar ingesteldheid negatief te beïnvloed? Dit is een van die redes waarom werkgewers dit vermy om enige aksie ten opsigte van werknemers wat swak presteer, in te stel.

In teenstelling met wangedrag, word onbevoegdheid nie as die werknemer se skuld beskou nie. Dit word eerder as 'n soort onvermoë beskou. Arbeidswetgewing vereis dat die werkgewer sekere beginsels en riglyne nakom, voordat 'n werknemer wat swak presteer, ontslaan word.

Eenvoudig gestel moet die werkgewer die volgende proses volg:

- Eerstens moet die sleutel-elemente van die werk en die prestasiestandaarde wat deur die werkgewer vereis word, behoorlik aan die werknemer verduidelik word. Dit moet van meet af aan die werknemer gekommunikeer word, tensy daar redelikerwyse verwag kan word dat die werknemer van sodanige standaarde bewus moet wees.
- Tweedens moet die werkgewer, wanneer die werknemer nie aan die vereiste standaarde voldoen nie, met die werknemer vergader om vas te stel waar die probleme is en hoe dit aangespreek kan word. 'n Evaluasie moet ten opsigte hiervan gedoen word, gevolg deur toepaslike instruksie, opleiding, voorligting en berading.
- Derdens moet daar 'n billike geleentheid aan die werknemer gebied word om aan die vereiste standaarde te voldoen. Dit impliseer 'n billike tydperk vir verbetering, sowel as verdere evaluasie en berading, indien nodig.

Daar is verskeie hindernisse op die werkgewer se pad na die inwerkingstelling van bogenoemde proses:

- Eerstens is daar dalk nie prestasiestandaarde in plek nie, of, indien daar is, is dit nie aan die werknemers bekend nie, of word nakoming nie gemonitor nie.
- Tweedens het bestuurders dalk nie die vaardighede, of lus, om posbeskrywings op te stel of noukeurig deur te gaan, prestasiestandaarde te stel en die werknemer se prestasie ingevolge hierdie standaarde te beoordeel nie.
- Derdens kan bestuurders eerder geneig wees om sake aan te spreek en op te los soos hulle voorkom. Hulle hou selde 'n behoorlike skriftelike rekord van insidente, of aspekte van swak werksprestasie.
- Vierdens beskou bestuurders selde prestasiebestuur as 'n prioriteit, weens tydsbeperkings.
- Laastens is die konfrontasie van 'n werknemer met sy/haar onbevoegdheid nie maklik nie. Daar is dikwels 'n ophoping van klein sakies wat dalk soos beuselagtighede kan lyk indien dit individueel beskou word. Min mense reageer goed op enigiets wat hul waardigheid kan aantast wanneer hulle gekonfronteer word. Dit ontlok meer dikwels 'n ontkenende reaksie. As gevolg daarvan is die werknemer geneig om geviktimizeerd te voel en raak hy of sy afgetrokke, gedemotiveerd, of toon 'n negatiewe ingesteldheid teenoor die werkgewer, bestuurder of medewerknemers. Dit is 'n delikate situasie wat versigtig bestuur moet word.

Om hierdie redes is bestuurders geneig om die konfrontasie van werknemers wat swak presteer, te vermy. Die probleem met hulle prestasie word of onderspeel, of glad nie gehanteer nie. Uiteindelik kan die werkgewer dit nie langer verduur nie. Op daardie punt neig werkgewers om vinnig en beslissend van die probleem ontslae te raak. Stappe word gedoen om die werknemer te ontslaan. Die werknemer word dikwels hierdeur verras. In die

lig van die regsvereistes wat hierbo genoem word, sal sodanige ontslag waarskynlik prosedureel en substantief gebrekkig wees.

Die mees doeltreffende manier om swak werksprestasie te hanteer, is om 'n gepaste prestasiebestuurstelsel in te stel. Dit sal afhang van die aard en grootte van die besigheid. Indien prestasiebestuur geïnstusionaliseer is, word behoorlike posbeskrywings opgestel, prestasiestandaarde gestel en beoordelingsvergaderings met betrekking tot alle werknemers gehou. Geen werknemer sal dus rede hê om uitgesonder te voel nie. Dit is ook makliker om 'n werknemer wat swak presteer in hierdie konteks te konfronteer.

Gevalle van onbevoegdheid moet so vroeg as moontlik geïdentifiseer en aangespreek word. Indien die toepaslike riglyne gevolg word, prestasie nie verbeter nie en die werknemer gevolglik ontslaan word, sal sodanige ontslag meer waarskynlik as prosedureel en substantief billik beskou word

*Aftikel geskryf deur Jan Truter van [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)*