

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

HR in 2013

Flohimont, Valérie

Published in:

HR Magazine (Dutch edition)

Publication date:

2012

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2012, 'HR in 2013: respect', *HR Magazine (Dutch edition)*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



RESPECT

Valerie Flohimont, Prof. Sociaal recht, FUNDP (Universiteit Namen), Wetenschappelijk onderzoekster KU Leuven

2012 werd onmiskenbaar gekenmerkt door de crisis. Elke week opnieuw werden we geconfronteerd met economische problemen, werkloosheid, kostenbeheersing, armoede, ontslag, sociale conflicten ... En om hun beslissingen te verantwoorden verstopte iedereen zich achter een onzichtbare constellatie: de crisis in de eurozone. Waarvan akte!

Maar er is een andere crisis waarover nooit wordt gesproken. Deze is veel ernstiger en wordt niet gehoord: de crisis van het respect!

Toegegeven, enkelingen kunnen niet alles beheersen, nochtans kan respect wel degelijk worden 'gecontroleerd'. We willen allemaal worden gerespecteerd, door onze onmiddellijke omgeving, onze collega's, onze baas en onze partners. Maar behandelen we zelf wel iedereen met respect? Waar is het respect van de werkgevers die de winsten opstapelen en tegelijk honderden werknemers aan de deur zetten, waardoor gezinnen onzekere tijden tegemoet gaan, zonder ze zelfs maar persoonlijk te ontmoeten, laat staan met hen te praten, naar hen te luisteren en vooral met hen te overleggen? Net voldoende om in overeenstemming te zijn met de wet, maar zonder respect voor de persoon! Een beetje menselijkheid kost niets, alleen wat tijd en enige inspanning. Hetzelfde zou kunnen gezegd worden van onze politieke beleidsma-

kers, ten overstaan van de burger (zonder respect voor de burger, nochtans directe betrokkene door de maatregelen, worden drastische maatregelen genomen rond de onderhandelingstafel) of ten overstaan van collega's (waarbij sterke taal wordt gesproken, absolute intolerantie heerst en een luisterend oor voor elkaars standpunten ver te zoeken is). Moeten zij niet het voorbeeld geven? Is dit geen basisprincipe van goed management? Het gebrek aan respect kost tijd, geld, grondstoffen en middelen, waardering, creativiteit en samenwerking. Het loont ongetwijfeld de moeite om de kosten hiervan eens te berekenen. Niet om respect in geld uit te drukken (alstublieft niet), maar om aandacht te vragen voor het begrip. Waarom zouden we, in een maatschappij waar alles draait om geld en alles financieel wordt gewaardeerd, het paradigma niet eens omkeren om ons te baseren op het respect?

Waarom zouden we in 2013 van respect niet ons belangrijkste streven maken? We zouden niet alleen de anderen meer kunnen respecteren, maar ook onszelf, onze relaties (ten dienste van de andere, van het milieu ...) wie het ook zijn. Volgens Van Dale is respect "rekening houden met de andere". Waarom zouden we de komende twaalf maanden niet meer respect hebben voor de andere en onze relatie met de anderen...