

## Langere contracten voor werknemers

Werknemers moeten in de toekomst een tijdelijk contract kunnen krijgen van zeven tot tien jaar. Dit heeft minister Verhagen van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie onlangs laten weten in een brief over het nieuwe bedrijfslevenbeleid. De minister wil dat werkgevers langere tijdelijke contracten kunnen aanbieden aan hun werknemers. Hij hoopt zo te bereiken dat werknemers zich blijven ontwikkelen en daardoor beter inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

### Tussenvorm

Werkgevers moeten straks de mogelijkheid krijgen om werknemers na een kort tijdelijk contract een langlopend tijdelijk contract aan te bieden. De ketenbepaling in de Flexwet zorgt er nu voor dat werknemers in principe na drie tijdelijke contracten of een periode van drie jaar een vast contract moeten krijgen. Werknemers onder de 27 jaar mag u tijdelijk vier contracten voor bepaalde tijd geven of hoeft u pas na een periode van vier jaar een vast contract te geven. Een tussenvorm is er op dit moment nog niet: een werknemer krijgt na het eerste tijdelijke contract ofwel een tweede kortdurend tijdelijk contract ofwel een vast contract.

### Zekerheid

FNV is fel tegen het voorstel van de minister. Vooral jongeren zijn vaak aangewezen op tijdelijke contracten. Voor veel van deze werknemers is de zekerheid van een vast contract belangrijk, omdat zij hierdoor bepaalde verplichtingen – zoals het afsluiten van een hypotheek – kunnen aangaan. Ook kunnen werkgevers met de vakbonden afspraken maken in de cao die afwijken van de ketenbepaling. Daarnaast geeft de vakcentrale aan dat werknemers nu al een langer tijdelijk contract kunnen krijgen, namelijk het eerste contract. Of het plan van langere tijdelijke contracten ook een wetsvoorstel wordt, is op dit moment nog niet bekend.

# De touwtjes in handen

**Nog steeds hebben veel organisaties last van de gevolgen van de economische crisis. Reorganiseren en herstructureren zijn aan de orde van de dag. Dit zorgt voor veel onzekerheid bij werknemers. Hoe houdt u werknemers in deze roerige tijd betrokken bij uw organisatie? Goed communiceren is het sleutelwoord.**

Reorganisaties hebben vaak ingrijpende gevolgen voor werknemers. Eén van de mogelijke gevolgen is de onzekerheid van werknemers over het voortbestaan van hun baan. Deze 'arbeidsplaatsonzekerheid' kan grote negatieve consequenties hebben voor zowel de organisatie als de werknemers. Werknemers zijn minder tevreden en betrokken, voelen zich minder goed op hun werk en het verloop – van meestal de beste mensen – neemt toe. Het is dus zaak om dit te voorkomen.

### Onvoorspelbaarheid

De onvoorspelbaarheid en het gebrek aan controle over het mogelijke verlies van hun baan zorgen voor de meeste problemen bij werknemers. Het gaat namelijk niet alleen om die baan. Een mogelijk ontslag heeft ook invloed op bijvoorbeeld het inkomen,

huis, gezin of de toekomstplannen. Door die onvoorspelbaarheid en het gebrek aan controle te beperken, kunt u de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid voorkomen of verminderen.

### Controle

Door werknemers te laten meepraten over de toekomst van de organisatie, geeft u hun het gevoel dat zij meer controle over de situatie hebben. Hierdoor kunnen uw werknemers zich beter voorbereiden op hoe de organisatie er in de toekomst uit komt te zien.

Daarnaast blijkt al decennia uit onderzoek dat werknemers meer openstaan voor verandering als zij hiertoe worden gemotiveerd en erbij worden betrokken. Het is dus



## Tips voor communicatie bij een reorganisatie

Een reorganisatie zorgt voor onrust in uw organisatie, maar door aandacht te hebben voor de gevoelens van uw werknemers en hier goed op in te spelen, kunt u deze onrust misschien wel verminderen. Denk bij de communicatie aan de volgende punten:

- Zorg dat u aandacht heeft voor de 'binnenkant' van verandering: (h)erken dat veranderingen en arbeidsplaatsonzekerheid een grote invloed hebben op uw personeel. Speel daarop in door leidinggevenden te trainen in het ontwikkelen van competenties ten aanzien van deze 'binnenkant'.
- Maak werknemers mede-eigenaar van het veranderingsproces. Geef ruimte aan werknemers om zelf invulling aan

de veranderingen te geven. Daag hen uit tot het formuleren van ideeën en ga hierover in gesprek.

- Breng zowel de negatieve als de positieve gedachten in kaart. Realiseer u dat negatieve uitspraken soms voortkomen uit een positieve drijfveer, zoals loyaliteit.
- Denk creatief na over hoe u de communicatie rondom verandering in uw organisatie vormgeeft. Vertrouw er bijvoorbeeld niet te veel op dat mensen bulletins en e-mails wel lezen of dat dit voor hen voldoende informatie is. Gebruik meerdere middelen om te communiceren met het personeel en investeer daar tijd in. Deze tijd verdient zich namelijk altijd terug!



belangrijk om hier aandacht aan te besteden. In de praktijk blijkt dat veel werkgevers te weinig oog hebben voor de veranderingsbereidheid van hun werknemers.

### Speelveld

In onzekere situaties is het gevoel van autonomie en regelruimte van groot belang. Werknemers moeten het idee hebben dat zij de touwtjes – of stukjes daarvan – in handen hebben. Ook is het belangrijk dat werknemers weten wat er gaat gebeuren en hoe groot hun speelveld is, zodat zij zich hierop kunnen voorbereiden. Dit kan betekenen dat zij zich op een nieuwe of andere functie gaan oriënteren. Het gevoel dat werknemers zelf de touwtjes in handen hebben, kunt u verhogen door de zogenoemde ‘employability’ te verhogen. Dat is het vermogen van werknemers om werk te vinden en te houden in een arbeidsmarkt die steeds sneller verandert en daarmee steeds andere eisen stelt aan de vaardigheden, kennis en kunde van werknemers.

### Creatief

Duidelijk communiceren over wat er gaat gebeuren, is bij reorganisaties van groot belang. Zorg voor totale openheid en vertel wat er gaat gebeuren. Vaak kiezen werkgevers – uit angst voor onrust – ervoor om niet helemaal open te zijn. Meestal neemt de onrust hierdoor juist toe en worden de negatieve gevolgen in de hand gewerkt. Wees ook niet bang dat u te veel communiceert tijdens een reorganisatie. Werknemers krijgen liever veel informatie over de plannen dan dat zij te weinig horen. De kunst is om creatief te zijn in de communicatiemiddelen die u kiest. Maak niet alleen gebruik van e-mail of het intranet, maar ga ook vooral in gesprek met uw personeel.

### Funest

Eén van de manieren om de employability van uw werknemers te verhogen, is door te investeren in opleidingen. Zoals uw organisatie op de toekomstige markt moet inspelen, moeten uw werknemers inspelen op uw toekomstige organisatie. Kortom op opleidingsbudgetten in tijden van crisis is dus funest. Opleiding en de daaruit volgende ‘employability’ is juist datgene wat uw werknemers en uw organisatie nodig hebben. Het geeft werknemers de ruimte om tot ‘ondernemerschap’ te komen. En als u iets in deze tijd moet stimuleren, is het wel ondernemerschap.

*Jan-Willem Bouwmeester en Jacob van Wielink, adviseur communicatie en senior adviseur leiderschap en organisatieontwikkeling bij Boertiengroep, tel: (035) 695 62 11, e-mail: j.w.bouwmeester@boertiengroep.nl en j.van.wielink@boertiengroep.nl*

## Ook zorgplicht zonder arbeidsrelatie

**U** heeft als werkgever zorgplicht voor alle werknemers bij u in de organisatie. Maar deze zorgplicht ligt niet alleen bij de werkgever maar ook bij een opdrachtgever, ook al is van een arbeidsrelatie geen sprake. Zo bleek onlangs uit een rechtszaak bij de rechtbank in Maastricht.

### Begeleiding

Op het bedrijfsterrein van een firma in Heerlen kwam een werknemer van een schoonmaakbedrijf reinigingswerkzaamheden verrichten. Tijdens deze werkzaamheden

kwam hij door een zwaar bedrijfsongeval om het leven. Hierop klaagden de nabestaanden van de man zijn opdrachtgever aan. De rechter oordeelde dat de opdrachtgever het eigen veiligheidsbeleid niet nageleefd had. De opdrachtgever gaf de bezoekende werknemer namelijk zonder begeleiding of veiligheidsinstructies toegang tot het bedrijfsterrein. Daarom vond de rechter de opdrachtgever medeaansprakelijk en schadeplichtig.

*Rechtbank Maastricht, 22 juni 2011, LJN: BR0210*

### JURIDISCH WMCO

## Sanctie bij omzeilen van de meldingsplicht bij ontslag

Als u binnen een tijdsbestek van drie maanden twintig of meer werknemers ontslaat via opzegging of ontbinding, moet u dat schriftelijk melden bij de vakbonden en UWV Werkbedrijf. Als u een beëindigingsovereenkomst afsluit, geldt deze meldingsplicht nu nog niet. Maar eerder maakte minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend dat hij dit wil veranderen. Onlangs heeft hij meer duidelijkheid gegeven over deze geplande uitbreiding van de meldingsplicht in de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

### Verzachten

Door de huidige regels kan een werkgever de meldingsplicht gemakkelijk omzeilen. Als hij twintig werknemers wil ontslaan en met één werknemer een beëindigingsovereenkomst afsluit, hoeft hij deze ontslagen niet te mel-

den. Hierdoor krijgen de vakbonden niet de kans om collectief ontslag te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten door bijvoorbeeld een sociaal plan af te sluiten. Volgens de minister zijn er weinig werkgevers die hier misbruik van maken, maar wil hij voorkomen dat zij het toch kunnen doen.

### Nakomen

In een nota aan de Tweede Kamer benadrukt de minister dat de meldingsplicht aan de vakbonden alleen geldt voor ontslag om bedrijfseconomische redenen. Daar is de huidige WMCO ook voor bedoeld. Werkgevers die de meldingsplicht niet nakomen, krijgen een sanctie opgelegd. Een beëindigingsovereenkomst kan straks worden vernietigd als blijkt dat er eigenlijk sprake was van collectief ontslag, waarvoor meldingsplicht is.



Voor dagelijks vaknieuws zie [rendement.nl/hr](http://rendement.nl/hr)