

REORGANISEREN IN GOEDE TIJDEN;

# PROBEER HET EENS

**G**oed te vernemen dat de werkloosheid afneemt. Over december 2017 bedroeg deze 395.000 (4,1 procent). Over dezelfde maand in 2016 was deze 482.000 (5,1 procent), volgens het CBS. Elke directie van een bedrijf voelt zich maatschappelijk betrokken. Men wil graag bijdragen aan een afname van de werkloosheid. Maar als de werkloosheid daalt, is het misschien de goede tijd om wat dood hout te kappen (sorry voor de vergelijking, maar ik houd van houthakken). Reorganiseren in goede tijden kan slim zijn. Mensen van wie men af wil, kunnen makkelijker elders een baan vinden dan in slechte tijden.

Hoe zou je dat ontslag nu handig kunnen organiseren? De minder functionerende werknemer, dan wel de verzuurde dwarsligger is niet makkelijk te ontslaan op grond van een vaag functioneringsdossier of wat geklaag van collega's over verstoorde samenwerking (de bekende d-grond en de g-grond). Men kan wel besluiten tot een reorganisatie om technische of organisatorische redenen. De organisatie wordt dan omgegooid, want de vraag van de klant is anders geworden. Of het hoofdkantoor wil meer vanuit shared services werken, centraliseren. Een geloofwaardig reorganisatieplan is niet al te moeilijk te maken.

Voorop staat dat het werk nog wel gedaan moet worden. Het werk dat in goede tijden alleen maar toeneemt. En bij toename moeten dus nieuwe mensen worden aangenomen - uiteraard in echt andere functies. Want als de functies hetzelfde blijven, verander je niets voor een succesvolle reorganisatie.

Het voordeel van de goede economische tijd is dat de werknemer die men weg wil doen, ook makkelijker bereid is om te vertrekken met een beëindigingregeling. Nieuwe kansen dienen zich makkelijk voor deze medewerkers aan. Het nadeel is dat men moeilijker nieuwe mensen vindt voor het werk dat gedaan moet worden. Werk waar alleen maar meer vraag naar is. Meer mensen eruit (makkelijker) dan mensen vinden (moeilijker) betekent in goede tijden minder omzet. En dat kun je ook achteruit

boeren noemen. Behalve als het om vergaande robotisering gaat, wat overigens ook een goede reden voor reorganisatie kan zijn.

Om te voorkomen dat je in je eigen staart bijt, moet je een nieuwe organisatie formeren met duidelijke nieuwe functies waar bestaande werknemers op mogen solliciteren en waar waarschijnlijk niet iedereen voor in aanmerking komt. Daardoor ontstaat al nieuwe dynamiek. Voor diegene wiens functie vervalt, biedt men dan een goede way out met een redelijke vergoeding en hulp naar andere werk. In deze tijd zal er immers minder weerstand tegen ontslag zijn. En ondertussen kunnen er nieuwe mensen worden aangenomen in de nieuwe functies, die men natuurlijk wel al was gaan werven. Zouden de arbeidsverhoudingen er anders uitzien als we in plaats van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, met een nieuwe werknemer een arbeidsovereenkomsten voor bijvoorbeeld vijf jaar sluiten? Zoals onlangs is voorgesteld door professor Barbara Baarsma, directeur van SEO Economisch Onderzoek.

Nieuwe werknemers zullen dit beter vinden dan de korte flexcontracten van maximaal 23 maanden, zoals die nu vaak worden aangeboden. Een arbeidsovereenkomst van bijvoorbeeld vijf jaar loopt ook na vijf jaar af en kan zelfs, als het werk dat vereist, nog drie maanden worden verlengd. Vanuit werkgeversoptiek is het geen slecht idee. Vijf jaar is een overzichtelijke periode waarin je kunt investeren in goede mensen en waarin de investeringen ook zichtbaar kunnen renderen. Werknemers hebben er ook wat aan als ze naar een einddatum kijken die wat verder ligt. Ze zijn bereid om meer te investeren in de onderneming van hun werkgever, zeker als ze een verlenging na vijf jaar willen. Bij een overeenkomst van vijf jaar is een motivering voor een concurrentie- en relatiebeding makkelijker te verdedigen. En net als bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van tweemaanden worden overeengekomen. Ik denk dat de dynamiek in een organisatie groter zal blijven en dus minder dood hout op den duur. ■



**MARCUS DRAAISMA,**

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