

Is de WWZ toekomst-proof?

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) wordt dit jaar gefaseerd ingevoerd. De wetgever wil daarmee op drie terreinen een verandering tot stand brengen. Het versterken van de rechtspositie van flexwerkers. Het vergemakkelijken van ontslag. En meer mensen vanuit de WWZ weer snel aan het werk. Randstad organiseerde een rondetafelgesprek met drie ondernemers. Wat vinden zij van deze wet? Zullen zij inderdaad sneller mensen in vaste dienst aannemen, zoals de WWZ beoogt? En misschien nog wel belangrijker, is de wet voor ondernemers in het MKB toekomstproof? tekst Renate Tromp beeld Niels Blekemolen



De bal ligt direct op de stip als Margreta Barten, manager Human Resources bij Smit & zoon het woord neemt. Ze vraagt zich af in hoeverre de beloofde vereenvoudiging en versoepeling van het ontslagrecht - waar ondernemend Nederland zo om zat te smachten - in de wet is terug te vinden. 'Toen deze wet er kwam, was ik *flabbergasted*. Het lijkt juist veel moeilijker geworden om mensen te ont-

slaan.' Marjolein ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt en MVO Randstad Groep Nederland snapt Margreta's verbazing wel. 'Door de toenemende technologisering en mondialisering beweegt de wereld in de richting van meer flexibiliteit. Ondertussen maakt de wetgever wetten, zoals de WWZ, die daar niet bij lijken aan te sluiten.' Winnie Meijer, Business director LedGo: 'We staan aan

de vooravond van een grote verandering. Onlangs hebben we een nieuw product ontwikkeld en daar hebben we een octrooi voor aangevraagd. We onderzoeken of we een assemblage in Nederland gaan opzetten. Dat vergt een omslag in de huidige organisatie en ook veel nieuwe werknemers; liefst zo flexibel mogelijk. Maar dat lijkt nu een stuk lastiger te worden.' Hans Luyckx, operationeel

‘het ontslagrecht lijkt juist ingewikkelder te worden’

directeur IJfontein: ‘Het klinkt misschien gek, maar als ondernemer zoek je een overheid die juist conservatief is. Wat wij nodig hebben, is simpelheid. Zodat we ons niet bezig hoeven te houden met veranderende wetgeving, maar ons kunnen richten op onze *core business*.’

Neem je als ondernemer door de WWZ werknemers sneller aan?

De wens om flexwerkers meer zekerheid te bieden, snappen de ondernemers aan tafel wel. Alle werkgevers hebben er belang bij om een goede werkgever te zijn. Margreta: ‘Er is een deel van de bevolking dat niet op al die flexibilisering zit te wachten. Wij hebben veel mensen in dienst met lange dienstverbanden. Ze werken al jaren bij Smit & zoon en dat bevalt ze goed.’ Winnie: ‘Wij gebruiken tijdelijke contracten vooral om te kijken of iemand in het team past. We doen onder andere veel live shows zoals The Voice of Holland. Live televisie is topsport, dan is het niet handig als je met iemand moet samenwerken die in je allergie zit.’ Toch denken ze niet dat zij door de WWZ flexibele werknemers eerder zullen aannemen. Margreta: ‘Het doel van onze *flexschil* is juist flexibel zijn voor pieken die we niet altijd zien aankomen. Door flexibele mensen in vaste dienst te nemen, zou je het tegenovergestelde doen.’ Winnie: ‘We stoppen gewoon

eerder.’ Hans: ‘Ons bedrijf is te klein om juniorschap te faciliteren. Je moet vaak heel hard pitchen om een klus te krijgen, zeker bij overheden, dus iedereen bij ons heeft klantcontact. Daar heb je minimaal vijf tot tien jaar ervaring voor nodig. Pieken in werk lossen we op met ZZP’ers.’

Loop ik als werkgever door de WWZ meer risico?

Wat wil de overheid eigenlijk bereiken met deze wet? Manon van der Hoek, bedrijfsjurist bij Randstad: ‘Het idee van de wet is tweeledig. Als bedrijven makkelijker kunnen ontslaan, zullen ze ook makkelijker mensen aannemen.’ Maar of dat ook gaat lukken? Het ontslagrecht lijkt juist ingewikkelder te worden. Hans: ‘Als ik iemand drie jaar flexibel wil hebben, moet ik voor het derde jaar een transitievergoeding betalen. Dezelfde flexibiliteit kost dus meer. Ook wanneer je te laat bent met aanzeggen, kost het extra geld. Als een werknemer in beroep gaat tegen zijn ontslag, kijk je zo maar aan tegen aanzienlijke juridische kosten. Het risico voor de werkgever ligt dus aanzienlijk hoger.’ Margreta: ‘Vroeger was een afgetikte regeling een done deal. Nu kan een medewerker zich binnen twee weken nog bedenken. Dan ga je weer om tafel. Dat kan gaan dralen.’ Winnie: ‘De vastgelegde transitievergoeding bij ontslag maakt het in mijn ogen wel

goedkoper. Zeker met oudere werknemers kan dat wel heel veel geld schelen. Los daarvan, qua vergoeding weten we nu wel waar we aan toe zijn.’

Wat betekent de verandering in het concurrentiebeding voor de innovatiekracht van ondernemers?

Over het loslaten van het concurrentiebeding in een tijdelijk contract ontstaat enige discussie. Hans: ‘Ik vind dit zeer positief aan de nieuwe wet, want ik ben principieel tegen een concurrentiebeding. Wil je Nederlands innovatiekracht opsjorren, zet dan à la ‘Silicon Valley’ jong talent bij elkaar en laat ze vrij bewegen.’ Zowel Winnie als Margreta zien dat toch iets anders. Winnie: ‘We zijn als kleiner bedrijf heel innovatief. Dat is ons bestaansrecht. Het is voor ons van groot belang dat mensen die nog maar kort werken niet zo maar met onze kennis ergens anders gaan werken.’ Margreta: ‘Wij zien onze R&D’ers maar ook technici en salesmensen liever niet zo maar met onze unieke producten en innovatieve ideeën naar de concurrent vertrekken.’ Maar volgens Manon is er soms nog wel een escape. ‘Als een bedrijf zwaarwegende belangen heeft bij een concurrentiebeding, kan het nog wel in een tijdelijk contract worden opgenomen.’ Winnie: ‘Wie bepaalt dan wanneer het zwaarwegend is?’ Manon: ‘Dat zal inderdaad



in de praktijk best lastig worden. Als iemand er mee breekt, dan moet je het als bedrijf aantonen.’

Hoe verhouden tijdelijke contracten zich tot talentontwikkeling?

Margreta vraagt zich openlijk af hoe de mede-ondernemers aan tafel omgaan met het afschaffen van de proeftijd bij een contract van zes maanden. Hans:

‘Voor mij is dat geen probleem. Ik zou niet weten hoe ik iemand moet waarderen in een maand.’ Winnie: ‘Zes maanden is juist een mooie periode om te kijken of iemand in het team past.’ Margreta: ‘Voor de zekerheid geef ik een iets langer tijdelijk contract, zodat ik wel een maand proeftijd kan inbouwen. Er kan iets mis gaan in de werving en selectie.’ Voor Hans is dat geen optie: ‘Bij mij speelt

dat niet. Als ik zulke contracten zou aanbieden, krijg ik niet het talent uit de markt dat ik nodig heb.’ Marjolein ziet bij Hans de nieuwe manier van werken, vrij, in volledige transparantie en trust. Maar niet alle bedrijven zijn daar al aan toe of ze staan voor hele andere uitdagingen, bijvoorbeeld als het gaat om het vinden van de juiste mensen. Precies daarom is de wet ook te eenvormig, vindt Marjo-

lein. 'Het uitgangspunt zou moeten zijn: Ik ben een magneet en goed werkgever als ik het op een bepaalde manier organiseer.' Winnie: 'Het zou mooi zijn als je een soort basiswet had, en dat je daaronder wel aan radartjes kan draaien wat je per bedrijf nodig hebt.'

Wat moet de WWZ uiteindelijk opleveren?

De gedachte die ter tafel komt, is dat de regering met deze wet niet alleen hoopt op meer werkzekerheid en minder werklozen, maar ook op meer huizenkopers die de economie weer vlot trekken. Winnie: 'We kunnen er toch voor zorgen dat mensen met een flexibel contract ook een hypotheek kunnen krijgen?' 'Randstad zette recent al stappen in die richting', vertelt Marjolein. In samenwerking met hypotheekverstrekker Obvion en de Vereniging Eigen Huis ontwikkelde de afdeling innovatie van Randstad een werkgeversverklaring voor mensen die geen vaste baan hebben, de zogenaamde 'Perspectiefverklaring'. 'Het is een pilot om te laten zien dat we anders over werk en sociale zekerheid moeten nadenken. Iemand met een vast contract kan morgen ontslagen worden. Terwijl mensen die bijvoorbeeld vanuit Randstad werken, een helder perspectief hebben van hun kansen op de arbeidsmarkt en daardoor juist heel goed in staat zijn om hun loopbaan vorm te geven. Maar daar kijkt een bank niet naar.'

Hoe kunnen ondernemers en een bedrijf als Randstad samenwerken?

Een samenwerking tussen bijvoorbeeld Randstad en ondernemers zou kunnen leiden tot innovatie op het gebied van werkzekerheid in combinatie met flexibiliteit. Marjolein: 'Vooralsnog werken we daar in Nederland nog niet echt aan omdat we zeggen: de wereld die voor ons ligt heeft oneindig veel mogelijkheden maar wij ervaren hem als onzeker. Daar gaat ook de WWZ vooral over. In feite doen we het MKB tekort omdat we jullie ondernemerschap niet centraal zetten.' Wellicht kan Randstad op korte termijn een waardevolle partner

zijn om de flexibiliteit in arbeid voor het MKB te behouden? Winnie: 'Ik denk dat Randstad daarin een hele goede rol kan spelen. Zeker als we ons meer richting assemblagebedrijf gaan ontwikkelen, willen we niet meteen twintig mensen in vaste dienst aannemen. Het zou ons niet alleen meer flexibiliteit geven, maar ook voorsprong in kennis. Waar kiezen productiemedewerkers voor? Wat is in hun ogen goed werkgeverschap?'

Hoe zien we de toekomst van werk?

Het gezelschap rondt af. Het was een interessant gesprek, waarbij veel kennis en informatie werd uitgewisseld. Stof tot nadenken! Natuurlijk over de precieze uitwerking van de WWZ en de consequenties voor de individuele ondernemer. Maar ook breder, kijkend naar de toekomst van werk. Om met Marjolein af te sluiten: 'Ik voorspel dat het er in de toekomst niet meer toe doet wat voor contract werkgever en werknemer met elkaar aangaan. Veel relevanter voor de werknemer wordt bijvoorbeeld de vraag: Wat heb ik het bedrijf te bieden en welke kennis en ervaring doe ik in deze baan op? En voor de werkgever: Hoe kan ik de inzetbaarheid – en daarmee de welvaart en het welzijn – van mijn mensen vergroten, binnen of wellicht straks buiten mijn bedrijf? Hiermee komt de verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling in een nieuw daglicht te staan. De verhouding tussen werkgever en werknemer zal sterker worden gekenmerkt door gelijkwaardigheid en wederkerigheid.'



Uisfontein

Hans Luyckx is operationeel directeur van Uisfontein, een bedrijf in 'playfull learning'. Zij ontwikkelen games die onder meer kinderen, bezoekers van musea, maar ook chirurgen meenemen in een beleving waarvan ze echt iets leren. Capabele mensen vinden is de grootste uitdaging. 'Mijn grootste probleem met de WWZ is de verandering van wetgeving *an sich*. De toenemende complexiteit geeft onzekerheid en dat wil je niet.'



LedGo

Winnie Meijer, Business director van LedGo. LedGo is een innovatief bedrijf met een grote impact in de TV en entertainment wereld. Met hun unieke soft- en hardware staan ze bekend om hun uitzonderlijke innovatie en kwaliteit in bijvoorbeeld LED video oplossingen. 'Voor ons is geheimhoudingsplicht, een concurrentiebeding en relatiebeding, essentieel. Wij zijn er dus niet zo blij mee dat het concurrentiebeding voor tijdelijke contracten vervalt.'



Smit & zoon

Margreta Barten is manager HR bij Smit & zoon. Het internationale bedrijf produceert en vermarkt enerzijds chemicaliën die in de leerindustrie gebruikt worden en daarnaast functionele oliën voor bijvoorbeeld de toepassing in Omega 3 voeding en voer supplementen. 'Bij sommige wijzigingen ten aanzien van flexibele contracten, raak ik in verwarring. Dat is toch niet nieuw? Maar over het algemeen vind ik de complexiteit wel meevallen.'