

Belemmert het ontslagrecht de ondernemer?

Ondernemers moeten snel in kunnen spelen op wisselingen in de economische situatie en veranderingen in de marktvrage. Dat betekent dat je je personeelsbestand soepel moet kunnen aanpassen. Dat is van belang voor de groei en continuïteit van het bedrijf. Maar een werkgever die iemand wil ontslaan, krijgt te maken met allerlei procedures. Het ontslagrecht belemmert het flexibel opereren van de ondernemer, met als gevolg een rem op de groei van de werkgelegenheid en van de economie. Kunt u uw bedrijf aanpassen aan de omstandigheden of voelt u zich geremd door ontslagprocedures? De mening van ons panel.

■ Michel den Daas



Michel den Daas – Pienk | Office Professionals

Het ontslagrecht hoeft in NL niet versoepeld te worden. Een ondernemer kan nu ook al van medewerkers af zonder al te veel poespas. Alleen, dan moet je als ondernemer wel je zaakjes op orde hebben, een dossier aanleggen. En daar zit het probleem. Er is meestal jaarlijks een beoordelingsronde en de meeste managers durven dan geen negatieve beoordeling te geven. En als ze dat al wel doen, is dat mondeling en leggen ze niks vast. Bo-

vendien moet je als werkgever sneller met je medewerkers in gesprek als ze niet goed functioneren en ook dat vastleggen. Een ondernemer die echt héél flexibel moet zijn met personeel, kan het beste flexibele krachten inhuren. Verder is het verstandig om hele goede mensen aan te nemen, mensen die het verschil maken, daar wil je namelijk nooit van af. Dat kun je dan weer het beste overlaten aan een gespecialiseerd bureau. Een écht goed bureau durft daar zelfs garanties voor af te geven.

■ Anoek Breunese

Anoek Breunese – A&E uitzendbureau

Flexibiliteit is de motor van onze economie en voor de werkgelegenheid. Het maakt het bedrijfsleven veerkrachtig en concurrerend. Als de economie weer aantrekt, zullen ondernemers een deel van hun bedrijf flexibel blijven organiseren. Fluctuaties in de economie volgen elkaar sneller op en het bedrijfsleven zal zich hierop moeten aanpassen. Een flexibele arbeidsmarkt speelt hierbij een grote rol. Werknemers zullen zich

moeten blijven ontwikkelen en inzetbaar zijn voor nieuwe functies en nieuwe banen. De arbeidsmarkt flexibiliseert helaas nog niet hard genoeg. Nog altijd heeft in Nederland 70% een vast contract. Als de ondernemer meer met flexibele arbeidsvormen gaat werken hoeft het ontslagrecht geen belemmering te zijn. Vormen van flex zijn nuluren- en oproepcontracten, tijdelijke contracten, contracting, ZZP, payrolling en uitzendwerk.



■ Harold Eggenkamp



Harold Eggenkamp – Univé Regio Utrecht

De financiële wereld is al jaren sterk in beweging. Enerzijds door de steeds hogere wettelijke eisen die gesteld worden aan organisaties en adviseurs, anderzijds door de ontwikkeling van het internet, waardoor de consumenten steeds meer zelf aan vooronderzoek doet. Daarnaast is het verdienmodel van 'levenadvies en -producten' door overheidsmaatregelen zodanig aangepast, dat de uitwerking daarvan grote impact heeft op financiële

dienstverleners. Door deze dynamiek wordt het belang van flexibiliteit nog groter. Niet alleen vraagt de kennisintensiteit veel van het vermogen van de adviseur, ook de benodigde competenties om succesvol te zijn veranderen snel. Door een slimme planning van o.a. in- door- en uitstroom van personeel is het vooralsnog 'te doen', al zou een hogere mate van flexibiliteit in het ontslagrecht ons wel helpen de organisatie beter af te stemmen op de eisen en verwachtingen van de markt.