

Zeg maar dag tegen ontslag



Oud-Rabomedewerkster Sandra Hendriks startte met hulp van de bank een schoonheidssalon.
KOEN VERHEIJDEN

UTRECHT

Gedwongen ontslagen behoren, als het even kan, voorgoed tot het verleden. Dit is geen eis van de vakbonden, maar de nieuwe wens van veel werkgevers. En ze geven er tonnen aan uit.

BART VAN ELDERT

Werkgeversverenigingen vinden het een 'compleet nieuwe manier van denken', vakbonden zien het als 'de nieuwe trend'. Topvrouw Janine Vos van de Rabobank noemt het 'een culturele revolutie in de wereld van werk'. Steeds meer werkgevers en werknemers maken afspraken om grote groepen te stimuleren nieuw werk te zoeken, zonder dat een reorganisatie met ontslag golf in zicht is.

„Deze bedrijven hebben één ding gemeen”, zegt Lars Doyer, manager arbeidsverhoudingen bij werkgeversvereniging AAVN. „Ze weten dat nieuwe technologie banen kost én nieuw werk oplevert. Ze weten nog niet wanneer en hoe. Vroeger wachtte je tot je dat wist. Dan stelde je een sociaal plan op met bonden en ondernemingsraad en gaf je een bedrag mee. Bedrijven die de trend zetten, willen werknemers voorbereiden op nieuw werk én niet meer wachten tot de bijl valt.” Liever geven ze tonnen uit aan scholing en begeleiding.

Banken, verzekeraars en KPN zijn goede voorbeelden, vindt Doyer. „Of netbeheerder Enexis. Daar is het doel dat niemand meer in een gedwongen ontslag komt en het sociaal plan wordt afgeschaft.”

Kijk naar meteropnemers. Technologie gaat dat werk ooit overnemen. „Enexis is nu al met plannen bezig om straks niemand te hoeven ontslaan. Wie maken intern kans op ander werk? Wie help je met advies of opleiding?” Werknemers houden zicht op werk binnen en buiten de deur. Voor werkgevers is het bovendien vaak goedkoper dan reorganisaties, verwacht Doyer.

Bij de Rabobank hebben net de eerste 25 mensen stage gelopen bij een andere werkgever, vertelt Janine Vos. Zij gaat als Chief Human Resources Officer bij Rabobank over alle personeelszaken van de 45.000 medewerkers. Haar bank geeft iedereen elk jaar 1.500 euro scholingsbudget plus studietijd. Bovenop de cursussen die al moeten. „De werknemer beslist hoe hij het besteedt. Werkgevers willen dat mensen zich blijven ontwikkelen. Werknemers willen een blijvende waarde op de arbeidsmarkt. We worden straks gezonder 100. Dan ga je op je 40ste met je gespaarde budget een ander vak leren. En op je 60ste weer. Je loopbaan is geen carrière ladder meer. Het is een verzameling klimrekken: je stapt steeds over.”

Het is hoog tijd voor dit nieuwe denken, bepleit ook Petra van de Goorbergh. Zij is directeur van OVAL, de branchevereniging van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. „De ontslagregelingen zijn te ruimhartig. Bij grote bedrijven zijn mensen soms tot een jaar vrijgesteld van werk voor daadwerkelijk ontslag, met volledig salaris. Dat stimuleert niet om snel te zoeken.” Snelle

hulp naar nieuw werk is beter. „Denk aan bijscholing, begeleiding en zelfs een bonus bij een vlot gevonden baan. Het kan. We hielpen bij banken en verzekeraars al 2.000 mensen aan nieuw werk.”

Het idee voor een uitruil tussen scholingsgeld en ontslagvergoeding brengt ons meteen tot de kern, vindt Erwin Rog, coördinator arbeidsvoorwaarden bij vakbond De Unie. Zijn bond staat achter de nieuwe trend. Een mooi voorbeeld vindt hij verzekeraar ASR. „Daar krijg je 1.000 euro scholingsgeld. Wie dit besteedt, krijgt bij een eventuele reorganisatie nog meer scholingsbudget als bonus. Zo help je mensen om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.” Wel wijst hij fijntjes op de 75.000 mensen die bij banken en verzekeraars in tien jaar tijd hun baan gaan kwijtraken. „In de sector is niet genoeg werk. Dan is een ontslagvergoeding hard nodig. Scholingsgeld mag die vergoeding niet vervangen.”

Topvrouw Vos van de Rabobank vindt de discussie over ontslagvergoedingen en sociale plannen een tikkeltje ouderwets. „We zitten te veel aan de kant van de angst. We geven meer geld uit aan weersvoorspellingen dan aan het voorspellen van werk. Snel werk vinden vanuit je inzetbaarheid dankzij scholing is beter. De toekomst is aan medewerkers die zelf bepalen of ze blijven of gaan. Daar moet het heen en dat is echt een culturele revolutie. Het zou mooi zijn als werknemers vanuit eigen kracht in beweging kunnen komen. En eerder dan bij een sociaal plan. Uiteindelijk willen we allemaal werk.”