

“Waarom ontsla je ze dan niet?”



Laatst hadden mijn zonen vrienden over de vloer. Toen een van de vaders ze kwam ophalen, kwam het gesprek al gauw op de toekomst van onze kinderen in het arbeidsproces - en hoe moeilijk het nu al is om werk te krijgen en te houden. Flexwerken, arbeidscontracten, vaste aanstellingen: niets is meer zeker. Ook vaste aanstellingen zijn niet zo vast meer. “Nu het ontslagrecht is versoepeld, kan je makkelijk mensen ontslaan,” zei hij vlak voordat hij wegging.

Maar is dat wel zo?

De afgelopen jaren zijn veel bedrijven op de fles gegaan, of ze hebben moeten inkrimpen. Wanneer beslis je om in te grijpen?

Wanneer is het moment daar om als directeur-eigenaar / grootaandeelhouder van een middelgroot bedrijf zo’n ingrijpende beslissing te nemen? Hoe moeilijk is het voor zo’n man of vrouw het moment te kiezen om in het eigen vlees te snijden? Hij of zij heeft veelal aan de wieg gestaan van het bedrijf, het is als het ware hun kindje waarover een dramatische beslissing moet worden genomen. Niet bij de eerste tegenslag, dat is hun eer te na. Niet als het even een tijdje minder gaat. Maar wanneer dan wel? Het liefst vóórdat het water aan de lippen staat, want daarna zijn draconische maatregelen meestal onafwendbaar.

Zo’n te laat moment is het, als de bank of andere geldschieters je vragen c.q. van je eisen in te grijpen. Aanpassingen in de bedrijfsvoering en snijden in de vaste lasten zijn dan de magische woorden waarmee ze komen. Er worden geen toverdrankjes geschonken en goochelen met cijfers kan niet. Harde ingrepen zijn dan gewenst en nodig. Zakelijke oplossingen die voor een ondernemer aanvoelen als de amputatie van een ledemaat of het laten inslapen van een dierbare. Iedere bedrijfsvoerder weet dat het bij zijn bedrijf kan gebeuren, maar weinig zijn erop voorbereid.

Waarom laten ze het dan zover komen? Wie dat vraagt, weet niet hoe het is om onvoorwaardelijk te houden van, en te gaan voor je eigen toko. Als ondernemer met personeel ga je niet alleen voor eigen gewin. Natuurlijk speelt dat mee,

want het zijn jouw (familie)centen die in het bedrijf zitten en die jij en je gezin anders nooit meer terugzien. Ook krijgt de grootaandeelhouder geen afvloeiingsregeling of WW, nee die mag gelijk naar de bijstand om zijn hand op te houden. Bij de start van je bedrijf heb je ook de verantwoordelijkheid op je genomen om goed voor je werknemers te zorgen, je bent als het ware een huwelijk met ze aangegaan. Het is dan ook net als thuis een verbintenis in voor- en tegenspoed. Je man of vrouw zet je ook niet bij de eerste tegenslag op straat als grof vuil.

Komt het onverhoopt toch zo ver, dan heb je als baas heel wat adviezen ingewonnen, scenario’s doorgenomen en nachten wakker gelegen. Is de beslissing gevallen, en is het afvloeien van personeel onafwendbaar, dan ben je opeens niet meer de eerst verantwoordelijke over dat personeel. Op dat moment bepaalt de wet van wie er binnen jouw bedrijf afscheid moet worden genomen. De politiekcorrecte regels die voor ons zijn gemaakt, door mensen ver van de praktijk, waarvan de meesten nog nooit een eigen bedrijf hebben gerund, bepalen met wie deze ondernemer mag proberen zijn bedrijf gezond te maken.

Fijn toch, zal je misschien denken, daar hoeft hij zich geen zorgen over te maken. Vreemd, denken anderen weer: misschien moeten de beste, meest productieve medewerkers afvloeien, die het bedrijf juist kunnen redden en hij kan daar niets tegen doen. Hoe het ook zij, goed is het nooit. Het gaat over mensen en gezinnen, van hen die afvloeien maar ook die blijven. Daar ga je niet lichtvaardig mee om, daar speel je niet mee. Dat is emotie en drama van de bovenste plank, dat is serieuze business. Zeker omdat de afloop nog steeds onbekend is, want na de eerste ingrepen en ontslagen moet het bedrijf nog steeds gezond worden.

Eén ding is echter wel zeker voor iedere ondernemer. Komt jouw bedrijf in deze situatie, dan doe je het in de ogen van de buitenwacht nooit goed. Al snel wordt de baas een proleet, de lul van het spul. ●