

AANNEMER KARIN OSSENDRIJVER

‘EEN VAST CONTRACT? IK DURF HET NIET AAN’

Ondernemers willen wel, maar ze durven het niet: een vast contract aanbieden. Karin Ossendrijver, directeur van bouw- en aannemersbedrijf Ossendrijver uit Amersfoort, hoeft maar even aan de crisis terug te denken en de rillingen lopen haar weer over de rug. Maar ze is het ook zat om niet te kunnen groeien. Deze brief schreef ze aan de nieuwe minister van Sociale Zaken.



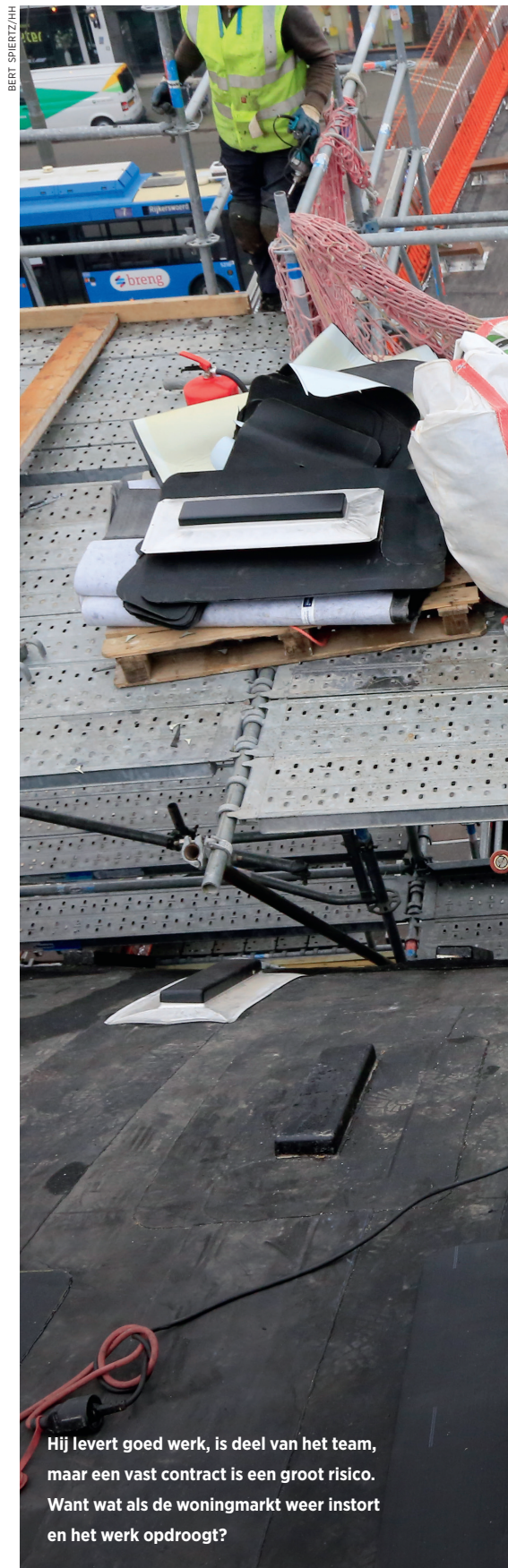
Beste minister Koolmees,

Mijn naam is Karin Ossendrijver en ik ben directeur van bouw- en aannemersbedrijf Ossendrijver uit Amersfoort. Een echt familiebedrijf, dat ik bijna twintig jaar geleden overnam van mijn vader. Een bedrijf met ontzettend veel ervaring in (ver)bouwen en restauratie. Nu we de crisis – hopelijk definitief – achter ons hebben gelaten, begin ik weer vertrouwen te krijgen in de toekomst.

Toch maak ik me ook weleens zorgen. Ik wil groeien, maar wetgeving belemmert me op dit moment. Ik zal het uitleggen. Mijn team bestaat op dit moment uit vijf vaste medewerkers. Een hecht team, waarin iedereen een vast contract heeft. Aan tijdelijke contracten doe ik niet. Dat vind ik onzin: iemand die goed werk levert, zou bij wijze van spreken zijn of haar hele leven bij mij kunnen werken. Eigenlijk totdat het werk op is. Alleen daar wringt de schoen. Want naast deze vijf, werk ik ook heel regelmatig met zeven andere werknemers. Mijn zogeheten flexibele schil.

Voorheen was het andersom. Toen was 80 procent van het personeel in vaste dienst, in plaats van 40 procent. Maar dat durf ik niet meer aan. Wat als de huizenbubbel barst? Of als mensen minder geld kunnen lenen bij de bank? De bouw is nou eenmaal een grillige sector, afhankelijk van de hele wereld om ons heen. Ik heb gemerkt dat het ongelofelijk lastig is om van boventallige mensen afscheid te nemen. Je moet echt rode cijfers laten zien aan het UWV. Als ik niet kan aantonen dat ik zwaar verlies draai, gaat dat niet. Maar als ik daarop wacht, dan is het eigenlijk al te laat voor mij.

En weet u: vaste medewerkers zijn duur. Maar weinig mensen weten hoe scheef de wig is, hoe weinig mensen overhouden van alles wat de werkgever voor hen betaalt. Atv-dagen, scholingsdagen, ga zo maar door. Ik doe het graag voor mensen, want zij tonen commitment voor ons bedrijf. Maar wat moet ik in vredesnaam doen als de markt weer inzakt? Een paar jaar verlies draaien en ik ben er



Hij levert goed werk, is deel van het team, maar een vast contract is een groot risico. Want wat als de woningmarkt weer instort en het werk opdroogt?



geweest. Wij zijn geen groot bedrijf met een grote hr-afdeling – dat werkt tegen ons op het moment dat we afscheid van iemand willen nemen.

Beste minister, de kracht van het mkb is haar flexibiliteit en creativiteit. Daar ben ik trots op. Kijk, ik zou nu iedereen een vast contract kunnen bieden en denken ‘na mij de zondvloed’. Maar als het na één of twee jaar niet goed gaat? Wat heb ik mezelf dan aangedaan? Dan zeg ik liever tegen klanten dat ze volgend jaar aan de beurt zijn of desnoods maar naar een ander moeten gaan. En daarmee hou ik in principe mijn eigen groei tegen, net als heel veel andere mkb-bedrijven. Doodzonde, eigenlijk.

Wat vraag ik nou van u? Zorg er nou voor dat ‘t minder scheef wordt. Het is toch raar dat een zzp’er goedkoper is dan iemand in vaste dienst? Daarnaast hoop ik dat u nog eens goed zou willen kijken naar het ontslagrecht voor het kleine mkb, bijvoorbeeld tot tien medewerkers. Dan kan ik samen met mijn mensen verder bouwen aan de toekomst en meer personeel gewoon in dienst nemen. Dat wil ik graag, dat willen zij graag. Iedereen wint, wat mij betreft.

Met vriendelijke groet,
Karin Ossendrijver ■

Kijk ook naar de video met karin ossendrijver op www.opiniebladforum.nl

**‘NU
LAAT IK
KLANTEN
WACH-
TEN EN
HOU IK
MIJN
EIGEN
GROEI
TEGEN’**

Bonustip:

Niet alleen voor het mkb, maar voor alle werkgevers is de verhouding werkgever-werknemer aan herijking toe. Wat dacht u bijvoorbeeld van de mogelijkheid om vaker een arbeids-overeenkomst van drie of vijf jaar te sluiten? Dat is voor werkenden fijn én voor werkgevers. Veiligheid en wendbaarheid in één. Het wordt tijd om met een creatieve blik te kijken naar ons arbeidsrecht.