

Een uitweg zoeken

Om mee te kunnen praten over de regeling en toepassing van de deeltijd-WW, zal de OR eerst duidelijk voor ogen moeten hebben wat de risico's en mogelijkheden binnen de organisatie zijn. Slim is om hiervoor te kijken naar de financiën.

De regeling waarbij uw bestuurder voor een periode van 13 weken (die twee keer met een half jaar verlengd kan worden) deeltijd WW kan aanvragen is niet bedoeld om uw organisatie uitstel van executie te geven. Het uitgangspunt van de regeling is om 'geen goed geld bij kwaad geld te stoppen'. Met andere woorden: de teruglopende omzet moet aantoonbaar veroorzaakt zijn door de crisis en er moet een reëel zicht zijn op verbetering als de markt weer aantrekt.

Het is in deze tijd van recessie verstandig om met de bestuurder de discussie aan te gaan over de vraag of uw organisatie crisisbestendig is. En over de maatregelen

die hij gaat nemen om straks weer verder te kunnen als de economie weer aantrekt. Steunmaatregelen als deeltijd-WW kunnen daarbij een rol spelen als de problemen inderdaad voortkomen uit de huidige recessie. Als er een andere oorzaak is, van meer structurele aard, moet de werkgever andere maatregelen treffen, eveneens van structurele aard. Anders schuift hij de problemen alleen voor zich uit.

Problemen

Een eerste begin bij het beoordelen van de positie van uw organisatie kan zijn: het in kaart brengen van de investeringspolitiek over de afgelopen tien jaar (omdat daarmee de ervaring van de recessie van 2001 kan worden meegenomen). De benodigde gegevens zijn terug te vinden in de jaarrekeningen over deze periode. Ook de orderportefeuille geeft een beeld van wat uw organisatie kan verwachten in de toekomst. Een analyse van deze portefeuille begint met de vraag welk werk bijvoorbeeld voor de rest van het jaar al binnen is. Welke contracten zijn al getekend en hoeveel omzet is daaraan gekoppeld? Dan zijn er nog de lopende contractbesprekingen. Welke contracten zijn in onderhandeling en met hoeveel zekerheid zullen die worden gesloten? Hoeveel werk krijgt uw organisatie jaarlijks van vaste klanten? Zijn er aanwijzingen dat deze vaste orders gewoon doorlopen? Of lopen ze wel door, maar met minder volume? Op basis van deze analyse valt een voor-

spelling te maken van de te verwachten omzet. De gegevens kunnen weer worden betrokken bij het opstellen van een (geschatte) liquiditeitsbegroting.

Onvermogen

Belangrijk om moeilijke tijden door te komen is ook de liquiditeitspositie van de organisatie. Het onvermogen om de reke-

“Zonder maatregelen schuift hij de problemen voor zich uit”

ningen op tijd te betalen, is altijd een groot risico. Dat risico wordt groter als de betalingsdiscipline van de debiteuren minder wordt. In theorie is het geld wel aanwezig, maar doordat de klant niet betaalt, komt het voorlopig nog niet op de bankrekening. Sommige organisaties hebben al aangegeven dat de debiteuren de betalingstermijn eenzijdig van 30 naar 60 dagen verlengen.

Om een beeld van de verwachtingen te krijgen, zal uw bestuurder een liquiditeitsbegroting moeten opstellen. Daaruit valt af te lezen welke uitgaven er in de komende maanden te verwachten zijn. Bij het opstellen moet hij natuurlijk uitgaan van het feitelijke betalingsgedrag van de klanten, niet van de termijnen die in de eigen leveringsvoorwaarden zijn opgenomen.

Schatting

Is er sprake van klanten die laat of helemaal niet betalen, dan is de kans groot dat slechts een klein gedeelte van het te

Deeltijd-WW, wat is het ook al weer?

Vanwege de financiële crisis is via een nieuwe Wet de deeltijd-WW mogelijk gemaakt. Organisaties kunnen voor een periode van 39 tot 65 weken werknemers voor 20 tot 50% van hun werktijd in de WW laten instromen. Voorwaarde is wel dat er geïnvesteerd wordt in scholing of detachering voor de mensen die tijdelijk voor een deel van hun arbeidsovereenkomst werkloos werden. Op de in juli verlengde en verscherpte regeling kan in principe tot 1 januari 2010 een beroep worden gedaan. Tenzij het hiervoor door het kabinet gereserveerde geld eerder op is.

vorderen bedrag nog terugkomt. En dat zal zeker lang duren. Onderdeel van de analyse van de debiteurenportefeuille moet dus een heroverweging zijn van de post 'dubieuze debiteuren'. Klopt deze voorziening nog, of zijn de risico's groter dan nu voorzien? De volgende stap is de liquiditeitsbegroting. Op basis van de verzonden en te verzenden rekeningen kan uw bestuurder een schatting maken van wanneer hoeveel geld binnenkomt. Door uit te gaan van het saldo nu en vervolgens per maand de (verwachte) ontvangsten en de (verwachte) uitgaven op te tellen en af te trekken kunt u zien of er elke maand genoeg geld binnenkomt om alle rekeningen te betalen. Daaruit valt af te leiden of, en zo ja wanneer, er betalingsproblemen kunnen ontstaan. Als er betalingsproblemen dreigen, kunt u uit deze liquiditeitsbegroting ook afleiden welke omvang de eventuele besparingen zouden moeten hebben.

Koffiedik

Om in aanmerking te komen voor deeltijd-WW moet er zicht zijn op een toekomst na de crisis. Hoewel de toekomst voorspellen een vorm van koffiedik kijken is, is het toch verstandig als de organisatie een toekomstscenario opstelt aan de hand van de ontwikkelingen die nu in de markt te zien zijn. Maar ook aan de hand van

“Zodra het WW-recht is verbruikt, moeten zij terug in dienst”

een aantal verwachtingen. Is er na de crisis voor alle producten van de organisatie nog een markt? En zijn er wellicht nieuwe mogelijkheden, nieuwe markten en biedt de crisis juist een uitgelezen kans om daar op in te spelen? Op basis van de financiële analyse kan uw organisatie een raming maken van de noodzakelijke besparing. En aan de hand daarvan kan uw bestuurder vaststellen hoeveel werknemers eventueel in de deel-

Stappenplan aanpak crisis

Uw ondernemingsraad kan een beeld krijgen van hoe uw organisatie ervoor staat en het beleid van de werkgever beoordelen, door aan de hand van het volgende stappenplan te kijken wat hij doet om de crisis het hoofd te bieden:

1. Beoordeel zelf het weerstandvermogen.

- Analyseer het investeringsgedrag in de afgelopen jaren;
- Beoordeel of er een redelijk eigen vermogen is als buffer tegen verliezen;
- Als er leningen bij de bank zijn: wat zijn de prestatiecriteria waaraan voldaan moet worden om te voorkomen dat de bank ingrijpt?
- Beoordeel de voorziening dubieuze debiteuren;
- Beoordeel de liquiditeitsbegroting.

2. Beoordeel de strategische keuzen.

- Benoemt de bestuurder de 'houdbaarheid' van de huidige producten?
- Benoemt hij de mogelijkheden voor vernieuwing?
- Benoemt hij nieuwe markten?
- Benoemt hij de marktsegmenten waaruit de organisatie zich mogelijk wil terugtrekken?

3. Beoordeel het toekomstplan

- Benoemt de bestuurder de activiteiten die afgebouwd moeten worden?
- Maakt hij keuzes voor nieuwe investeringen?
- Benoemt hij wie misbaar is, wie niet?
- Is er een deugdelijk plan voor om- of bijscholing met oog op de strategische keuzes?

tijd-WW zouden moeten. Daarbij is het natuurlijk wel van belang te zorgen dat er voldoende mens-uren beschikbaar blijven om de lopende productie te blijven verzorgen.

Weinig zin

Voor deeltijd-WW gelden de normale regels. Dus als er werknemers zijn die nog weinig arbeidsverleden hebben, en die bijgevolg dus niet voor erg lang aanspraak op een WW-uitkering kunnen maken, heeft het waarschijnlijk weinig zin. Zodra hun WW-recht is verbruikt, moeten zij weer terug in dienst genomen worden. Voor de werknemers die in deeltijd de WW in gaan, moet uw bestuurder goede afspraken maken over de scholing waarmee zij hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt kunnen versterken. De bestuurder is verplicht om deze werknemers scholing aan te bieden. Eventueel mogen zij ook elders gedetacheerd worden. De scholing moet gericht zijn op het vergroten van de mogelijkheden en kansen van de werknemers binnen of buiten de organisatie. Naleving van de gemaakte afspraken wordt door het UWV getoetst bij de verlenging na 13 weken en een

eventuele volgende verlenging 26 weken daarna.

Bij het opstellen van de scholingsplannen kan een relatie worden gelegd met het opgestelde toekomstplan voor de organisatie. De werkgever kan gerichte scholingsplannen opstellen die uitgaan van de kennis en kwaliteiten die nodig zijn na de crisis. Met name voor organisaties die zich in de toekomst op andere en nieuwe

“De crisis maakt ook juist veranderingen mogelijk”

(deel)markten willen gaan richten, kan dit van betekenis zijn. De crisis biedt dan de mogelijkheid om veranderingen die toch moeten komen met behulp van de deeltijd-WW door te voeren. Zo'n organisatie kan daarmee sterker uit de crisis tevoorschijn komen. En dat is natuurlijk voor iedereen belangrijk.

Frank Schreiner, adviseur FNV Formaat,
frank.schreiner@fnvformaat.nl