

Loonwijzer-rapport

Het ontslag van een collega

De gevolgen van het aankondigen van ontslagen voor blijvers

Tom Vandenbrande en Fernando Pauwels



Hoger Instituut voor
de Arbeid



Katholieke Universiteit
Leuven

In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 Ontslaan van werknemers
- 3 Een kloof tussen management en werknemers
- 4 Tevredenheid van werknemers op een lager pitje
- 5 Ook blijvers verlaten de organisatie na ontslagen



Het ontslag van een collega

De gevolgen van het aankondigen van ontslagen voor blijvers
Een Loonwijzer-onderzoek

De aankondiging van ontslagen in een bedrijf is een ingrijpende gebeurtenis. Zowel voor wie moet vertrekken, als voor wie blijft, verandert er veel.

De overblijvers maken zich vooreerst grote zorgen over hun werkzekerheid. Maar ze voelen zich ook veel ontevredener op het werk én thuis. Zo ontevreden zelfs dat bijna één op vier van hen actief op zoek gaat naar ander werk. In een bedrijf waar geen ontslagen werden aangekondigd, is dat slechts een op acht.

De gevolgen van (de aankondiging van) een ontslagronde kunnen dus niet worden geminimaliseerd.

Tim Guly -
Coördinator Loonwijzer -
vrouwenloonwijzer

24-01-2008

Inleiding

Het aankondigen van ontslagen drukt de sfeer in een onderneming ook nadat collega's de onderneming hebben verlaten. Op basis van de Loonwijzergegevens gaan we na hoe werknemers reageren op de aankondiging van ontslagen in hun vestiging. Het blijkt dat werknemers in dergelijke ondernemingen een grotere ongelijkheid percipiëren tussen de top en de basis in het bedrijf. Ze kampen met een groter ontevredenheidsgevoel over hun baan en het leven tout court. De onzekerheid over de toekomst in het bedrijf is dan ook een stuk hoger in bedrijven die het afgelopen jaar ontslagen aankondigden. De werknemers in deze bedrijven staan meer open voor alternatieven in andere bedrijven en zetten ook vaker zelf de stap om op zoek te gaan naar een andere baan. Nog opmerkelijk, in dergelijke crisissituaties reageren vrouwen nauwelijks anders dan mannen.¹

Ontslaan van werknemers

Het ontslaan van werknemers kan onvermijdelijk zijn. Even onvermijdelijk zijn de onaangename gevolgen van deze ontslagen voor de betrokken werknemers, maar ook voor de werknemers die in het bedrijf blijven werken. Overlevers van een ontslagronde lijden onder de gevolgen die gepaard gaan met het ontslag van collega's. Uit onderzoek blijkt dat ze aangeven last te hebben van stress, twijfel, onzekerheid, shock, verwarring of frustratie. Overblijvers hebben na een ontslagronde een attitudeprobleem ten overstaan van het management. Na een ontslagronde kampt het management met een vertrouwensbreuk en verlies aan respect bij het overblijvende personeel. Vaak beslist een deel van de overblijvers om op zoek te gaan naar een andere baan (Campbell, 1999).²

Op basis van Loonwijzergegevens gaan we na of deze neveneffecten van het ontslaan van werknemers ook aanwezig zijn in Belgische bedrijven. We vergelijken hiervoor een aantal reacties van de groep van werknemers die geconfronteerd werden met de aankondiging van ontslagen met reacties van de groep werknemers die dit niet overkwam.

In de Loonwijzer-bevraging wordt aan respondenten gevraagd indien er in de vestiging in de afgelopen twaalf maanden ontslagen werden aangekondigd. Van alle werknemers die de Loonwijzer-enquête invulden, verklaart 29% dat dat het geval is.

- 1 Gezien de data voor mannen en vrouwen systematisch hetzelfde patroon volgen, zijn ze in deze bijdrage niet opgenomen.
- 2 Campbell F. (1999), Survivors of redundancy: a justice perspective, Working Paper Series, University of Wolverhampton.

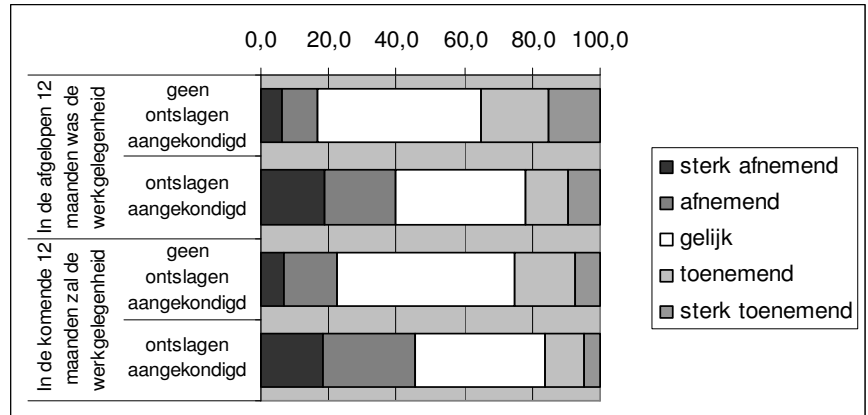
Een kloof tussen management en werknemers

De eerste reactie die we onderzoeken, is de mening van werknemers over de evolutie van de werkgelegenheid in de vestiging. Logischerwijs is men van mening dat de werkgelegenheid eerder afneemt in vestigingen die met ontslagen te kampen hebben. Waar men dergelijke tijdingen niet kreeg, was de perceptie dat de werkgelegenheid eerder toeneemt.

Werknemers die met ontslagen van collega's werden geconfronteerd zijn van oordeel dat de gezondheid van het bedrijf er niet op verbeterd. Ook in de komende twaalf maanden verwachten ze eerder een daling dan een stijging van de werkgelegenheid in hun bedrijf.

Figuur 1.

De mening over de evolutie van de werkgelegenheid in de vestiging, naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)



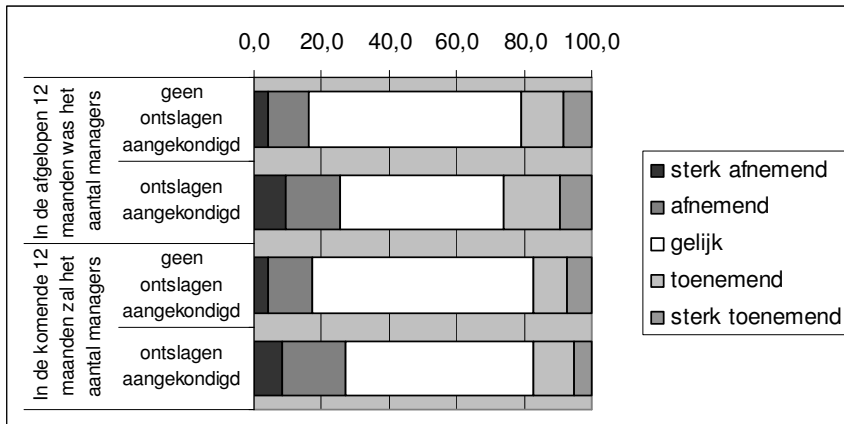
Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Minder evident is de perceptie die werknemers hebben over de evolutie van het aantal managers in de vestiging. Werknemers uit vestigingen die met ontslagen werden geconfronteerd, hebben vaak het gevoel dat het aantal managers in hun organisatie het afgelopen jaar toegenomen is. Waar ontslagen werden aangekondigd, heeft 26% van het personeel het gevoel dat het aantal managers in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen, waar geen ontslagen werden aangekondigd meent slechts 21% dat er meer managers zijn dan een jaar geleden.

We refereren met deze informatie uiteraard naar de opinie van werknemers. Het kan zijn dat deze mening verwijst naar een effectieve uitbreiding van het managementteam, misschien ter voorbereiding van een reorganisatie en de hiermee gepaard gaande ontslagen. Het kan ook zijn dat deze mening niet overeenstemt met de werkelijkheid. Mogelijk is de rol van het management tijdens het aankondigen van ontslagen veel meer zichtbaar dan tijdens periodes waar alles goed draait en ligt dat aan de basis voor de perceptie van een uitbreiding van het aantal managers in de vestiging. Deze mening is in dat geval een uiting van een vertrouwensbreuk tussen management en medewerkers.

Figuur 2.

De mening over de evolutie van het aantal managers in de vestiging, naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)

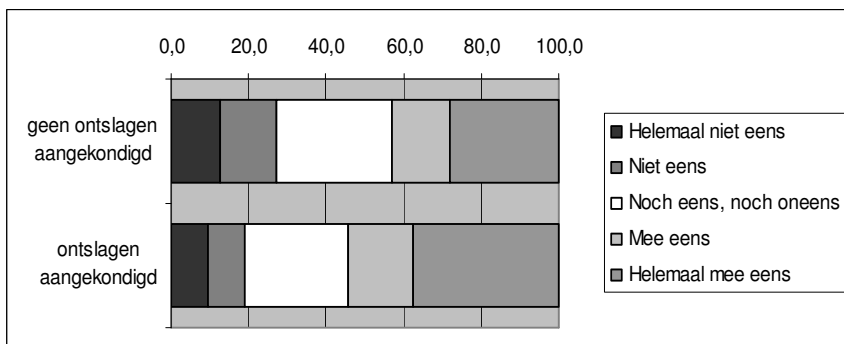


Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Een duidelijke indicatie van een dergelijke vertrouwensbreuk vinden we in de mening van werknemers over de omvang van de kloof tussen top en basis in de onderneming. In vestigingen waar ontslagen werden aangekondigd, zijn er veel meer werknemers die de stelling dat het verschil tussen hoog- en laagbetaalden in de organisatie te groot is stellig onderschrijven. In organisaties met ontslagen is 38% van de werknemers het 'helemaal eens' met deze stelling, in andere organisaties is de uitgesproken instemming met deze stelling beperkt tot 28%.

Figuur 3.

De mening over 'in mijn organisatie is het verschil tussen hoog- en laagbetaalden te groot', naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)



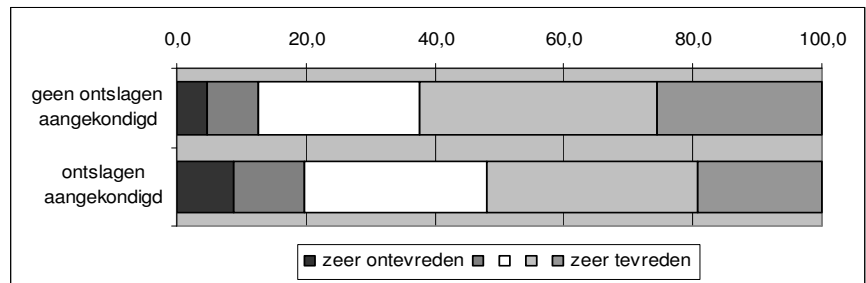
Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Tevredenheid van werknemers op een lager pitje

Het aankondigen van ontslagen weegt op een organisatie. Ook tijdens de naweeën van de aankondiging ligt de tevredenheid van het personeel lager dan bij organisaties die geen onheilstijdingen meedeelden aan het personeel. Van de werknemers die het afgelopen jaar werden geconfronteerd

met ontslagen in hun vestiging verklaart 20% ontevreden tot zeer ontevreden te zijn met hun baan. Het aandeel ontevreden werknemers ligt slechts op 13% in ondernemingen die geen ontslagen meedeelden. Daarentegen is respectievelijk 52% en 62% van de werknemers tevreden tot zeer tevreden met de baan. De gemiddelde tevredenheid ligt dan ook opvallend lager in vestigingen die ontslagen meedeelden (een gemiddelde score van 3,43 tegenover 3,71 in vestigingen die geen ontslagen meedeelden, op een maximale score van 5).

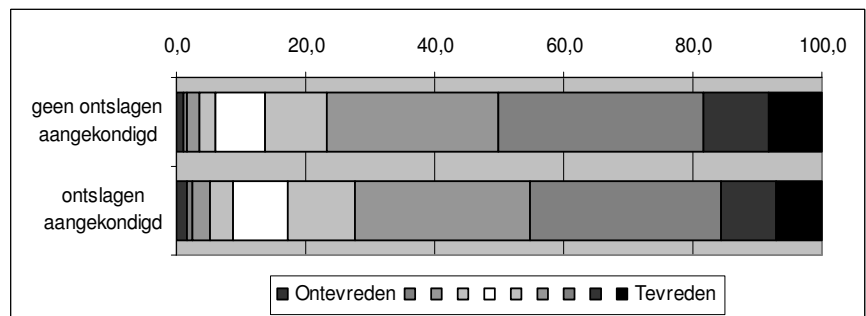
Figuur 4. De tevredenheid met de baan, naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Niet enkel op de bedrijfsvloer lijden werknemers onder deze berichten, ze nemen de ongunstige wind ook mee naar huis. Op de vraag naar 'de tevredenheid met het leven' antwoordden werknemers die geen aankondiging van ontslagen moesten verwerken, duidelijk positiever. De gemiddelde scores voor de tevredenheid met het leven liggen respectievelijk op 7,27 en 7,05 (deze keer op een schaal van 1 tot 10).

Figuur 5. 'Hoe tevreden, of ontevreden, ben je al met al met je leven tegenwoordig', naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

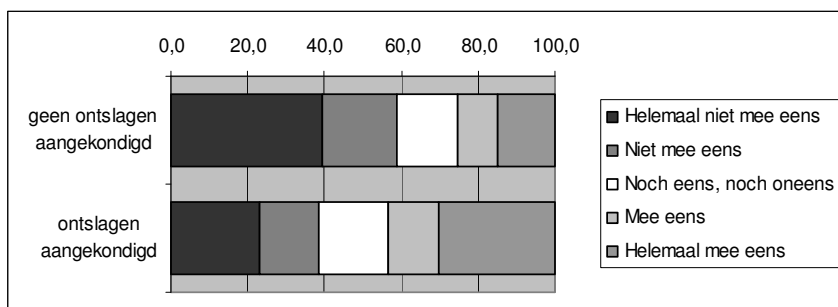
Ook blijvers verlaten de organisatie na ontslagen

Met de aankondiging van ontslagen luidt een organisatie niet enkel een periode in waarin het personeel minder tevreden is op het werk, maar vooral een periode waarin de medewerkers zich zorgen maken over hun werkzekerheid. Men is dan wel deze keer aan een ontslag ontsnapt, toch zien werknemers

deze ervaring niet als een garantie dat ze zich in de toekomst geen zorgen meer moeten maken over hun baan. Dit blijkt alvast uit de antwoorden van respondenten op de stelling 'ik maak me zorgen over mijn werkzekerheid'.

Werknemers die de aankondiging van ontslagen meemaakten, onderschrijven deze stelling gemakkelijk. Binnen deze groep maakt 44% van de werknemers zich zorgen over de werkzekerheid, 38% maakt zich geen zorgen. Werknemers die geen aankondiging van ontslagen moesten verwerken, maken zich duidelijk minder zorgen: slechts 25% van deze groep maakt zich zorgen over de werkzekerheid, 59% maakt zich geen zorgen.

Figuur 6. 'Ik maak me zorgen over mijn werkzekerheid', naar het feit of er al dan niet ontslagen werden aangekondigd tijdens de laatste 12 maanden (België; 2005-2007)



Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Het antwoord op de vraag of mensen 'verwachten over een jaar nog bij dezelfde werkgever te werken' verschilt dan ook grondig naargelang men ontslagen hoorde aankondigen. Van het personeel dat deze berichten kreeg, denkt 25% binnen een jaar niet meer voor het bedrijf te werken, van wie gespaard bleef van dergelijk negatief nieuws denkt slechts 10% binnen een jaar niet meer voor het bedrijf te werken.

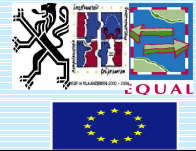
Vaak nemen mensen zelf al het initiatief om op zoek te gaan naar een alternatief. Binnen bedrijven die het afgelopen jaar ontslagen aangekondigd hebben, ging 23,6% van het personeel onlangs op zoek naar een andere baan, dit tegenover 12,6% in andere bedrijven. Bovendien staat het personeel van het eerste type bedrijven meer open voor een andere baan wanneer ze niet op zoek gingen naar een andere job.

Tabel 1. Heb je de afgelopen vier weken naar een andere baan gezocht? (België, 2005-2007)

	Mijn bedrijf heeft vorig jaar ontslagen aangekondigd	Mijn bedrijf heeft vorig jaar geen ontslagen aangekondigd
Nee, ik wil geen andere baan	38,7	53,4
Nee, maar ik sta wel open voor een andere baan	37,7	34,0
Ja, maar ik heb nog geen baan gevonden	21,4	11,1
Ja, en ik heb een baan gevonden	2,2	1,5
Totaal	100,0 (n=5 208)	100,0 (n=12 459)

Bron: Loonwijzer-data, ontlading 1-11, gewogen gegevens

Met de steun van
ESF Vlaanderen,
Europa, en Equal



Alles over lonen, loonkloof, tijdsbesteding, arbeidsvoorwaarden op:
www.loonwijzer.be
www.vrouwenloonwijzer.be

powered by:



