

Impact van de economische crisis op het personeelsverloop in België

In 2008 verlieten meer Belgische werknemers onvrijwillig hun onderneming

Brussel, 26 maart 2009. Recent onderzoek door Securex¹, internationale speler op gebied van HR-dienstverlening, toont aan dat er duidelijk meer werknemers hun onderneming hebben verlaten in 2008. Dit is te wijten aan een toename van het onvrijwillig verloop, aangezien het vrijwillig verloop vorig jaar voor het eerst in vijf jaar stabiel bleef². De economische crisis ligt hoogstwaarschijnlijk aan de basis van deze tendens. Opmerkelijk is ook dat vooral kmo's het moeilijk hebben om hun werknemers te behouden. Kleinere bedrijven voelen een ongunstige economische situatie vaak sneller dan andere. Het onderzoek wijst er ook op dat de banksector in 2008 een hoog vrijwillig verloop kende. De crisis in deze sector zette werknemers blijkbaar aan om vrijwillig op te stappen. Het onderzoek richtte zich tenslotte ook tot de gewesten: Vlaanderen toonde vorig jaar nog steeds het laagste percentage onvrijwillig verloop, terwijl Brussel de sterkste stijging van het percentage onvrijwillig verloop kende.

Algemeen beeld van het personeelsverloop in 2008

Uit de resultaten van Securex blijkt dat 17,26% van de Belgische werknemers in 2008 zijn organisatie – om welke reden dan ook – heeft verlaten. Dit is een **significante stijging** ten opzichte van 2007; toen bedroeg het percentage totaal verloop 16,34%. Bovendien constateren we dat:

- ❖ het **vrijwillig verloop** (d.i. verloop geïnitieerd door de werknemer zelf) in 2008 **stabiel** is gebleven ten opzichte van 2007: **8,02%** van de Belgische werknemers heeft in 2008 vrijwillig zijn organisatie verlaten en dit is geen significante daling ten opzichte van 2007 (8,24%).
- ❖ het **onvrijwillig verloop** (d.i. verloop waar de werknemer zelf geen inspraak in heeft) in 2008 **significanter gestegen** is: **8,79%** in 2008 tegenover 7,40% in 2007. Hierbij is belangrijk dat enkel de percentages van 'einde contract', 'contractbreuk' en 'gedwongen ontslag' (als specifieke redenen) significant zijn toegenomen.

¹ De steekproeven zijn representatief gemaakt volgens omvang van de onderneming en regio van tewerkstelling enerzijds en statuut, geslacht, leeftijd en werkregime van de werknemer anderzijds. Om toegelaten te worden tot de steekproef moest een werknemer aan twee voorwaarden voldoen: 1) hij moest minimaal één dag in de betreffende periode hebben gewerkt, en 2) hij moest een contract hebben voor meer dan 30 dagen. Volgende groepen werknemers werden uitgesloten: interims, vakantiestudenten, zelfstandigen en (brug)gepensioneerden. Let op, werknemers uit de publieke sector maken sowieso geen deel uit van de steekproef.

De steekproef van 2008 bestaat uit 35.093 werknemers (resulterende uit de oorspronkelijke steekproef met 236.538 werknemers). De steekproef van 2007 bestaat uit 23.451 werknemers (uit de oorspronkelijke steekproef van 184.211 werknemers).

² Hoe het personeelsverloop tussen 2003 en 2007 gewijzigd is, wordt in een voorgaand onderzoek naar personeelsverloop van Securex beschreven. Meer informatie over de studie 'Het personeelsverloop in België 2007' kan op aanvraag verkregen worden.

Impact van de economische crisis

De stijging van het onvrijwillig verloop in 2008 is hoogstwaarschijnlijk te wijten aan de economische crisis, die eind 2008 van start is gegaan. We zien immers dat de proportie van het onvrijwillig verloop in het laatste kwartaal van 2008 significant hoger is dan de proportie van het onvrijwillig verloop in het laatste kwartaal van 2007: 31,12% van het onvrijwillig verloop in 2008 vond plaats in dat kwartaal tegenover slechts 22,94% in 2007.

Het feit dat er enkel een toename was van het aantal contractbreuken (van 2,43% naar 3,03%), contractbeëindigingen (van 1,74% naar 2,52%) en ontslagen om dringende reden (van 0,23% naar 0,35%) zou toegeschreven kunnen worden aan het feit dat deze drie vormen van onvrijwillig verloop onmiddellijk een einde aan de arbeidsovereenkomst maken (zonder prestatie van een opzegtermijn), terwijl andere vormen (zoals opzeg door de werkgever of faillissementen) pas later in de cijfers zichtbaar kunnen zijn.

Bedienden grootste slachtoffers van de crisis

Hoewel arbeiders in 2008 nog steeds een hoger onvrijwillig verloop kenden dan bedienden (9,84% versus 7,95%), zijn het wel de bedienden die de grootste slachtoffers geworden zijn van de stijging ten opzichte van 2007. Toen bedroegen de percentages respectievelijk 8,67% en 6,16%.

Kleine bedrijven hebben de grootste problemen om personeel te behouden

Vooraf kleine organisaties hebben het moeilijk om hun personeel te behouden. Eerst en vooral worden kleinere organisaties sowieso geteisterd door zowel een hoger vrijwillig als een hoger onvrijwillig verloop:

- ❖ 10,34% vrijwillig verloop in bedrijven met minder dan 10 werknemers, 8,54% in bedrijven met 10 à 49 werknemers en slechts 5,40% in organisaties met 1000 of meer werknemers.
- ❖ 12,65% onvrijwillig verloop in organisaties met minder dan 10 werknemers, 9,19% in organisaties met 10 à 49 werknemers, en slechts 6,18% in organisaties met meer dan 1000 werknemers.

Ten tweede zijn het de kleinste organisaties waar de crisis het snelst zichtbaar wordt: enkel in organisaties met minder dan 50 werknemers was er in 2008 sprake van een significante stijging van het onvrijwillig verloop ten opzichte van 2007. Zeer kleine organisaties hebben doorgaans minder reserves dan grotere, waardoor ze sneller actie moeten ondernemen wanneer de zaken slecht gaan.

Alleen in organisaties met 1000 of meer werknemers is het vrijwillig verloop gedaald (van 7% naar 5,40%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vooral werknemers in grote organisaties er in tijden van een beginnende crisis goed aan doen te blijven waar ze zijn. De grotere reserves geven werknemers er misschien een 'veiliger' gevoel.

Hoog vrijwillig verloop in de bankensector

Een opvallende bevinding is dat de bankensector in 2008 een hoog percentage vrijwillig verloop kende, namelijk 9,80%, wat significant hoger is dan het gemiddeld vrijwillig verloop in de volledige arbeidsmarkt (8,02%). Hieruit blijkt dat er in tijden van 'bankencrisis' meer werknemers zijn die vrijwillig opstappen in deze sector. Redenen kunnen zijn dat werknemers niet willen wachten tot ze door de werkgever zelf aan de deur gezet worden en/of dat ze niet langer geassocieerd willen worden met een sector waarover negatieve berichtgevingen eerder regel dan uitzondering worden. Werknemers streven immers zekerheid en fierheid na en gaan dus op zoek naar een job met méér werkzekerheid en een organisatie waar ze trots op kunnen zijn.

Vlaanderen in 2008 nog steeds het hoogste vrijwillig en het laagste onvrijwillig verloop

Ondanks de crisis lijken de economische omstandigheden nog steeds beter te zijn in het Vlaamse Gewest, dat gekenmerkt wordt door het hoogste percentage vrijwillig verloop (9,14%) en het laagste percentage onvrijwillig verloop (7,66%). In het Waalse Gewest waren de percentages 6,19% (vrijwillig verloop) en 9,96% (onvrijwillig verloop) en in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest respectievelijk 7,47% en 11,06%.

Grootste toename van het onvrijwillig verloop in Brussel

Een andere opvallende bevinding is dat de stijging van het onvrijwillig verloop in het Waalse Gewest niet significant is (van 9,09% in 2007 naar 9,96% in 2008), terwijl er in het Vlaamse en het Brusselse Gewest wel sprake was van significante stijgingen. De sterkste stijging van het onvrijwillig verloop was er bovendien in het Brusselse Gewest (van 8,15% in 2007 naar 11,06% in 2008), dat daardoor in 2008 een significant hoger onvrijwillig verloop kende dan Vlaanderen en Wallonië.

Daling van het vrijwillig verloop bij minder dan 25-jarigen

Hoewel minder dan 25-jarigen in 2008 nog steeds het hoogste percentage vrijwillig verloop kenden over alle leeftijden heen, is het vrijwillig verloop alleen bij hen wel significant gedaald (van 16,16% in 2007 naar 12,83% in 2008). Het is mogelijk dat deze jonge en pas afgestudeerde werknemers met de crisis in aantocht minder onnodige risico's wilden nemen om nog van job en organisatie te veranderen: het besef dat ze minder snel een nieuwe werkgever zouden vinden en indien toch, dat ze de eerste slachtoffers zouden worden van een snoei in het personeelsbestand, kan hier een rol hebben gespeeld. Misschien is het einde van Generatie Y ook in zicht en doet Generatie Z zijn intrede, een generatie die opnieuw de oude waarden en normen (waaronder jobzekerheid) wil omarmen.

Het vrijwillig verloop daalt lineair met stijgende leeftijd. Hoe ouder een werknemer, hoe meer zekerheid hij blijkbaar nastreeft. Bij 55-plussers bedroeg het vrijwillig verloop nog slechts 3,03% in 2008.



Tips voor Belgische ondernemers

Securex kan werkgevers of HR-verantwoordelijken helpen bij het beheren van het verloop binnen hun bedrijf. Werkgevers doen er immers goed aan een verloop-risicoanalyse uit te voeren in hun onderneming, waarbij ze hun verloopcijfers afzetten tegen een specifieke (sector-)benchmark. Ook laten ze zich best adviseren bij evoluties en maatregelen met een ingrijpende invloed op hun personeelsbestand, zoals te veel of te weinig verloop, aanwervingsstops, (massa-)ontslagen, enz. Het is van belang goede werknemers te behouden en op te letten voor hoge kosten die verbonden zijn aan ontslagvergoedingen, juridische kwesties, nieuwe aanwervingen, opleidingen, enz. Bovendien vermijden ondernemers best negatieve persaandacht en negatieve mond-aan-mond reclame over hun bedrijf.

Groep Securex

De groep Securex is actief in alle domeinen van het HR-beleid binnen bedrijven en organisaties.

Ze biedt specifieke expertise, advies en innovatieve oplossingen voor particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. De groep Securex heeft producten en diensten gaande van een ziekenfonds voor particulieren, loonadministratie, aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies inzake rekrutering, health & safety, talent management en personeelsonderzoek voor zelfstandigen en bedrijven.

Securex behaalde in 2007 een omzet van 222 miljoen Euro. De groep telt in België 1.600 medewerkers verdeeld over 25 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 150.000 particulieren en bedrijven, voor meer dan 110.000 zelfstandigen en voor 5.400 bevoorrechte partner-boekhouders, –makelaars en –accountants. De groep Securex is eveneens actief in Luxemburg en Frankrijk.

Het **Securex Research Center** maakt deel uit van de groep Securex. Het helpt bedrijven en organisaties hun prestaties te verbeteren door het verzamelen, onderzoeken en aanreiken van bruikbare informatie over de perceptie van de medewerkers betreffende o.a. tevredenheid en stress en welzijn op het werk. Dankzij eenvoudig te interpreteren tabellen bieden deze studies de HR Manager een ideale basis om de nodige maatregelen te treffen m.b.t. vorming, coaching, loonpolitiek, talent management, absentisme, outplacement,...

De white paper "Het personeelsverloop in België 2008" kan eenvoudig via mail aangevraagd worden op researchcenter@securex.eu of op het telefoonnummer: 02/729 94 04.

Perscontacten

Securex

Herman Vyverman - Director Public Affairs

Genèvestraat 4 - 1140 Brussel

Tel. 02/729 92 18 - E-mail: herman.vyverman@securex.be

Elise Beerens - Press Relations

Genèvestraat 4 - 1140 Brussel

Tel. 02/729 92 78 - E-mail: elise.beerens@securex.be

Interel Pr & Pa

Gretel De Block & Stéphanie Deleul

Tervurenlaan 402 - 1150 Brussel

Tel. 02/761 66 32 - E-mail: gretel.deblock@interel.be