

BIJNA 1 OP 6 WERKNEMERS IN BELGIË VERLIET ZIJN ORGANISATIE IN 2007

- **Werknemers vertrekken vaker op eigen initiatief**
- **Er vallen minder ontslagen**
- **Hoog loon en bedrijfswagen binden jobhoppende generatie Y aan bedrijf**

Brussel, 16 oktober 2008. Recent onderzoek door Securex, internationale speler op gebied van sociale administratie en HR-dienstverlening, toont aan dat bijna 1 op 6 van de werknemers in België in 2007 zijn organisatie heeft verlaten. Dit cijfer is gelijklopend met de voorgaande jaren; maar toch zijn er een aantal opvallende evoluties merkbaar. Zo was er in 2007 sprake van een *significante toename* van het aantal werknemers dat de organisatie *vrijwillig* verlaten heeft (8,24%) in vergelijking met 2003 (5,88%) en 2006 (7,04%). Het totaal verloop bleef echter stabiel tussen 2003 en 2007 doordat - in tegenstelling tot het vrijwillig verloop - het onvrijwillig verloop *gradueel daalde*. Werknemers in Vlaanderen vertoonden in 2007 een hoger vrijwillig verloop dan werknemers in Wallonië en Brussel, maar dit was enkel het geval voor werknemers met een bruto maandloon lager dan 2000 euro. Opvallend is dat een hoog loon en een bedrijfswagen middelen lijken te zijn om jobhoppende jongeren en starters aan de organisatie te binden.¹

Vrijwillig personeelsverloop in België opnieuw gestegen in 2007²

Uit recent onderzoek van Securex blijkt dat **bijna 1 op 6 van de werknemers in België (16,34%) in 2007 zijn organisatie – om welke reden dan ook – heeft verlaten.**

Er is geen sprake van een significante stijging (of daling) van het totaal verloop ten opzichte van de vier voorgaande jaren, maar toch wees het onderzoek op een aantal opmerkelijke evoluties.

¹ Studie uitgevoerd door het Securex Research Center, op basis van representatieve steekproeven uit de databanken van het Sociaal Secretariaat Securex. De steekproeven van werknemers uit de privésector zijn representatief 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: interim, vakantiestudenten, zelfstandigen en (brug)gepensioneerden. Let op, werknemers uit de publieke sector maken sowieso geen deel uit van de steekproef. Doel van het onderzoek was enerzijds het zijn van een graadmeter voor personeelsverloop, anderzijds het verlenen van benchmarkinformatie aan ondernemingen die zelf een retentieonderzoek en/of -beleid willen opzetten.

² Het percentage (vrijwillig/onvrijwillig) verloop werd berekend door het totaal aantal werknemers in de representatieve steekproef dat (vrijwillig/onvrijwillig) zijn organisatie verlaten heeft in de bestudeerde periode te delen door het totaal aantal werknemers in de steekproef x 100.



Hieronder vindt u een overzicht van de opvallendste bevindingen uit het onderzoek. Zo is er in 2007, ten opzichte van 2003, sprake van:

- een **graduele, significante stijging** (van 2,36%) **van het vrijwillig verloop** (d.i. verloop geïnitieerd door de werknemer zelf): **8,24%** van de Belgische werknemers heeft in 2007 vrijwillig zijn organisatie verlaten tegenover slechts 5,88% in 2003. In 2006 bedroeg dit percentage 7,04%.
- een **graduele, significante daling** (van 2,56%) **van het onvrijwillig verloop** (d.i. verloop waar de werknemer zelf geen inspraak in heeft, bv. gedwongen ontslag of einde contract): **7,40%** in 2007 tegenover 9,04% in 2003.

Deze evoluties kunnen gemakkelijk verklaard worden door de veranderingen in de Belgische economie. De betere economie heeft voor een toenemende krapte op de arbeidsmarkt gezorgd, waarbij de vraag naar arbeid veel groter geworden is dan het aanbod.

- Enerzijds hebben de betere economische omstandigheden ertoe geleid dat organisaties verplicht waren **meer personeel te gaan rekruteren**. Niet alleen daalde hierdoor het werkloosheidscijfer, maar hiermee steeg ook het aandeel werknemers dat vrijwillig van job (en van organisatie) veranderde. De toegenomen keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt zorgen er immers voor dat werknemers met een verloopintentie ook daadwerkelijk van job gaan veranderen. Dit verklaart dus de **significante stijging van het vrijwillig verloop** de laatste jaren.
- Anderzijds leidt een krappe arbeidsmarkt tot **minder ontslagen**, omdat organisaties zoveel mogelijk trachten hun **werknemers te behouden**, wat dan weer het **dalende percentage onvrijwillig verloop** kan verklaren.

Net omdat deze tegengestelde evoluties elkaar opheffen, bleef het **totaal verloop** relatief **stabiel** over de jaren heen **tussen 2003 en 2007**.

Leeftijd en anciënniteit hebben grootste invloed op vrijwillig verloop³

De leeftijd en de **anciënniteit** van een werknemer lijken van alle onderzochte factoren de **grootste invloed** uit te oefenen op vrijwillig verloop:

- 16,19% vrijwillig verloop bij de minder dan 25-jarigen tegenover slechts 2,47% bij 50-plussers
- 13,52% vrijwillig verloop bij werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit tegenover 1,24% bij werknemers die meer dan 20 jaar in dienst zijn

³ Subtypes van vrijwillig verloop zijn: opzeg werknemer, eenzijdige wijziging werknemer en wederzijds akkoord.



Er werden geen verschillen opgetekend tussen mannen en vrouwen op het gebied van vrijwillig verloop. Ook het statuut van werknemers speelt geen rol: arbeiders vertonen een even hoog vrijwillig verloop als bedienden.

Na de factoren leeftijd en anciënniteit, hebben (in afnemende volgorde van belang) de **sector** van tewerkstelling (paritair comité) en de **bruto bezoldiging**, gevolgd door de **burgerlijke staat** van werknemers en hun **werkregime** een invloed op het vrijwillig verloop.

Daarnaast zijn ook de **grootte** van de onderneming, het aantal dagen **extralegaal verlof**, een **woon-werkvergoeding**, de **regio** van tewerkstelling en een **bedrijfswagen** zaken die een niet te verwaarlozen impact hebben op de keuze van de werknemer om zijn huidige werkgever al dan niet te verlaten.

Jobhoppende generatie Y gaat op zoek naar hoog brutosalaris en bedrijfswagen

Werknemers geboren na 1980 veranderen véél sneller van werkgever dan oudere werknemers en laten zich sneller leiden door materiële zaken in hun keuze om al dan niet van werkgever te veranderen.

- **Het percentage vrijwillig verloop is het hoogst bij jongeren en daalt naarmate de leeftijd toeneemt:** 16,19% bij de jonger dan 25-jarigen en 11,97% bij de 25 tot 29-jarigen, tegenover slechts 2,47% bij 50-plussers. Jongeren zijn immers nog hun weg op de arbeidsmarkt aan het zoeken. Ook hechten ze veel belang aan (nieuwe) uitdagingen en switchen ze dus vaker van job.
- Er bestaat een perfect negatief lineair verband tussen bruto bezoldiging en vrijwillig verloop. Vooral **bij jongeren onder de 30 jaar daalt het percentage vrijwillig verloop beduidend indien sprake is van een hoog bruto (start)salaris:** 18,28% bij minder dan 2000 euro, 9,12% bij 2000-4000 euro en 3,43% bij 4000 euro of meer.
- Bovendien blijkt dat een **bedrijfswagen enkel voor deze generatie Y** een belangrijke drijfveer vormt om minder snel van werkgever te veranderen: er is sprake van 14,31% vrijwillig verloop bij jongeren zonder bedrijfswagen tegenover 8,89% bij jongeren met een bedrijfswagen.

Kleine organisaties kennen een hoger vrijwillig personeelsverloop

Doorgaans krijgen grotere organisaties minder te kampen met vrijwillig verloop dan kleine: 10,79% in zeer kleine organisaties (met minder dan 10 werknemers), 9,14% in organisaties met 10-49 werknemers, 7,59% met 50-99 werknemers, en slechts **5,82% in organisaties met 100-999 werknemers**. Zeer grote bedrijven (met 1000 werknemers of meer) kennen dan weer een iets hoger verloop, namelijk 7%.

Het onderzoek wees daarnaast op een aantal **sectoren of paritaire comités** waar de percentages vrijwillig verloop het hoogst zijn, namelijk het hotelbedrijf (17,73%), het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (14,58%), de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren (12,71%), de zelfstandige kleinhandel (12,38%), het vervoer (12,32%) en het bouwbedrijf (11,16%).

Verder is er sprake van een aantal - te nuanceren - regionale verschillen. **Werknemers in Vlaanderen veranderen sneller vrijwillig van werkgever dan zij die tewerkgesteld zijn in Wallonië en Brussel**, maar dit geldt enkel voor werknemers met een bruto maandloon lager dan 2000 euro. Er zijn met andere woorden **geen gewestverschillen voor werknemers die bruto 2000 euro of meer verdienen per maand**.

De hoogste percentages vrijwillig verloop treffen we aan in West-Vlaanderen (10,02%), Antwerpen (9,76%) en Luxemburg (9,52%). De provincies met het minst vrijwillig verloop zijn Luik (6,28%), Henegouwen (6,37%) en Brussel (7,33%).

De invloed van werkregime, burgerlijke staat en woon-werkvergoeding op het vrijwillig verloop

Hoe minder (uren) men werkt bij een bepaalde werkgever, hoe sneller men zal kiezen voor een andere werkgever: 15,82% vrijwillig verloop bij werknemers die minder dan 40% werken tegenover 7,79% bij diegenen die 40% of meer werken. Dat kan enerzijds worden verklaard doordat werknemers die minder uren werken mogelijk een lagere organisatiebinding vertonen, anderzijds verlaten velen van hen mogelijk hun werkgever omdat ze ergens anders een hoger tewerkstellingspercentage nastreven.

Werknemers die gehuwd zijn of geweest zijn (gescheiden of weduwen en weduwnaars) vertonen minder vrijwillig verloop (5,67%) dan ongehuwden en wettelijk samenwonenden (11,60%).⁴ Dit is niet volledig aan verschillen in leeftijd te wijten. Het lijkt er dus op dat mensen die meer 'zekerheid' in hun leven nastreven, dit zowel in hun privéleven (door te huwen) als in hun beroepsleven (door bij dezelfde werkgever te blijven) tot uiting brengen.

Organisaties die het verloop wensen te reduceren, kunnen overwegen hun werknemers een (hogere) woon-werkvergoeding aan te bieden. Werknemers die van dit extralegaal voordeel genieten, dat wel 50 euro of meer moet bedragen, vertonen minder vrijwillig verloop dan zij die geen vergoeding krijgen of zij waarvan de vergoeding minder dan 50 euro bedraagt (5,92% versus 9,20%).

Werknemersgroepen met een hoog onvrijwillig verloop⁵

Tot slot tekende Securex aan de hand van het onderzoek nog een aantal werknemersgroepen op die een hoog percentage *onvrijwillig verloop* vertonen:

- werknemers jonger dan 25 (13,23%) en 25 tot 29-jarigen (8,47%), gezien zij meer tijdelijke contracten aangeboden krijgen, en 55-plussers (8,18%) gezien ze op pensioen of brugpensioen gaan;
- arbeiders (8,67%), méér dan bedienden (6,16%);
- deeltijdse werknemers (9,22%), méér dan voltijds werkenden (6,75%);
- werknemers in het Brusselse en het Waalse Gewest (8,78%), méér dan werknemers in het Vlaamse Gewest (6,35%), door een hoger aandeel tijdelijke contracten en falingen in Brussel en Wallonië;
- werknemers in Henegouwen (9,55%), Waals-Brabant (9,33%) en Luik (9,22%);
- werknemers met een contract van bepaalde duur (22,46%);
- ongehuwden en wettelijk samenwonenden (9,30%), méér dan gehuwden (5,71%); en
- werknemers met een andere dan de Belgische nationaliteit (10,82%), méér dan werknemers met de Belgische nationaliteit (6,96%), onder andere doordat de eerstgenoemden meer tijdelijke contracten aangeboden krijgen.

⁴ De categorie 'ongehuwden en wettelijk samenwonenden' bevat ook de ongehuwde samenwonenden, waarbij het samenwonen niet bij wet is vastgelegd.

⁵ Subtypes van onvrijwillig verloop zijn: overmacht, collectief ontslag, eenzijdige wijziging werkgever, faling, pensioen en brugpensioen, opzeg werkgever, contractbreuk, overlijden, einde contract en dringende reden.



OVER SECUREX

Securex als internationale speler, staat haar klanten bij in de ontwikkeling van proactief, realistisch en multidimensioneel Social & People Management. De groep Securex is uitgegroeid tot een unieke speler op de markt van de sociale administratie en HR-dienstverlening.

Securex behaalde in 2007 een omzet van 222 miljoen EUR. De groep telt in België 1.650 medewerkers en 25 regionale zetels (waarvan 24 toegankelijk voor klanten). Hierdoor kan ze een optimale service verlenen aan de 75.000 aangesloten bedrijven, de 104.000 aangesloten zelfstandigen, de 70.000 aangesloten particulieren en de 4.500 partners.

Zo reikt Securex niet alleen aan ondernemingen en organisaties, maar ook aan het individu, de knowhow, de expertise, de oplossingen en de tools aan om hun sociaal statuut te optimaliseren en hun HR-beleid permanent te verbeteren.

Securex baseert zich hiervoor op de analyse en de verwerking van essentiële informatie over alle diensten heen via haar **Securex Research Center**.

Het **Securex Research Center** maakt deel uit van de groep Securex en wendt zijn know-how aan om HR-oplossingen te ontwikkelen die een onderneming in staat stellen om onder meer personeelstevredenheid, stress en welzijn op het werk te evalueren en te optimaliseren. Dankzij eenvoudig te interpreteren boordtabellen, die de resultaten van de wetenschappelijk ontwikkelde meetmodellen weergeven, biedt het Securex Research Center een HR-beslissers de optimale basis om aangepaste maatregelen te nemen met betrekking tot vorming, coaching, loonpolitiek, carrièrebeheer, leeftijdsbewust ondernemen, absentisme, outplacement, ...

De white paper "Het personeelsverloop in België 2007" 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
Securex Group
Genèvestraat 4
1140 Brussel
Tel. 02/729.92.18
Email: herman.vyverman@securex.be

Interel Pr&Pa

Gretel De Block & Stéphanie Deleul
Tervurenlaan 402
1150 Brussel
Tel. 02/761.66.32
Email: gretel.deblock@interel.be