

## Belgische werknemer niet bang van verandering

Brussel, 29 april 2014 – Werknemers zijn niet tegen veranderingen op de werkvloer, maar zijn toch minder bereid eraan mee te werken dan 5 jaar geleden. 71% van de Belgische werknemers is nochtans wel overtuigd van de noodzaak ervan. Dat blijkt uit onderzoek van HR-dienstverlener Securex<sup>1</sup> in samenwerking met KULeuven<sup>2</sup>, dat peilde naar de veranderingsbereidheid en de impact van veranderingen op werknemers. Met organisatieveranderingen bedoelen we voornamelijk fusies, herstructureringen, privatiseringen en collectieve afdankingen. Uit het onderzoek blijkt ook dat 1 op 3 in 2012 een verandering van dit type binnen de organisatie meemaakte. Deze had vaak negatieve gevolgen voor zowel werknemer als werkgever. Vooral omdat de jobonzekerheid hierdoor steeg. Bedrijven moeten daarom duidelijker en vaker communiceren over veranderingen in hun organisatie.

### Werknemers zijn vandaag minder bereid tot verandering dan 5 jaar geleden

In 2008 wilde 9 op de 10 werknemers meewerken aan veranderingen op de werkvloer. Dit percentage bleef zo goed als stabiel tot 2011<sup>3</sup>. Maar in 2012 daalde de veranderingsbereidheid met 7 procentpunten: toen was slechts 83% bereid om te veranderen. Sinds 2013 is de bereidheid weer aan het stijgen (naar 87%), maar we zitten nog niet op het niveau van 5 jaar geleden.

**Werknemers staan dus principieel niet afkerig van organisatieveranderingen.** 71% van de Belgische werknemers denkt immers dat de veranderingen die in hun organisatie worden doorgevoerd, noodzakelijk zijn. 67% heeft vertrouwen in de goede afloop ervan en 66% is er zelfs van overtuigd dat veranderingen in hun organisatie tot een verbetering zullen leiden. Tot slot geeft 87% van de werknemers aan bereid te zijn om aan veranderingen binnen hun organisatie mee te werken.

### Organisatieverandering is geen reden om 50-plusser op straat te zetten

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat **50-plussers even open staan voor verandering als jongere werknemers (87%)**. Hermina Van Coillie, HR Research Expert: *“Vaak zegt men dat ouderen minder bereid zijn tot verandering, en gebruikt men dit als (één van de vele) argument(en) om in eerste instantie deze groep bij organisatieveranderingen, zoals een fusie of herstructurering, op straat te zetten. Onze studie toont nu aan dat dit niet het geval is. 50-plussers geloven evenzeer in de noodzaak ervan, hebben er evenveel vertrouwen in en zien mogelijkheden tot verbetering ervan. Ze zijn zelfs evenzeer bereid om aan de veranderingen mee te werken.”*

### Werknemers in Vlaanderen meer bereid tot verandering

**Vlaamse werknemers zijn meer bereid om aan veranderingen mee te werken dan Waalse en Brusselse werknemers (90% vs. 81%).** Waalse werknemers hebben minder vertrouwen in de goede afloop van de veranderingen in hun organisatie dan Vlaamse en Brusselse werknemers (60% vs. 69%). Daarnaast zijn werknemers ten zuiden van de taalgrens ook minder overtuigd dat de veranderingen in hun organisatie tot verbeteringen zullen leiden (60% vs. 69%).

---

<sup>1</sup> Gebaseerd op recente cijfers verzameld in het voorjaar van 2012 en 2013 bij meer dan 2000 loontrekkenden. Na resampling telde de steekproef telkens meer dan 1000 respondenten. Deze steekproeven zijn representatief voor de Belgische arbeidsmarkt op de variabelen geslacht, leeftijd, regio en statuut. De gegevens werden verzameld aan de hand van online bevragingen.

<sup>2</sup> Dit onderzoek kwam tot stand samen met dr. Tinne Van der Elst en prof. Dr. Hans de Witte.

<sup>3</sup> In 2010 brachten we een white paper uit rond organisatieveranderingen. Gratis downloadbaar via

<http://www.securex.be/nl/detail-pagina/Whitepaper-Organisatieveranderingen-een-vloek-of-een-zegen-Bijlage-extra-grafieken/>

**Werknemers uit de publieke sector zien minder goed de noodzaak in van veranderingen dan werknemers uit de privésector (67% vs. 72%).** Ze hebben dan ook minder vertrouwen in veranderingen (61% vs. 70%), en denken minder dat verandering tot verbetering zal leiden (59% vs 70%). En toch zijn werknemers uit de privésector niet meer bereid om te veranderen dan werknemers uit de publieke sector (87%).

### **Bijna 1 op 3 werknemers maakte in 2012 minstens één organisatieverandering mee, vooral herstructureringen**

5% van alle werknemers werd geconfronteerd met een fusie, 20% met een herstructurering, 1% met een privatisering, 4% met een collectieve afdanking en 7% met een andere organisatiewijziging. **Meer dan 2 op 3 van alle werknemers** maakte in 2012 **geen enkele organisatieverandering** mee.

De 31% die **wel minstens één organisatieverandering** meemaakte, kunnen we opdelen in 28% met slechts één organisatieverandering in 2012 en 3% met meer dan 1 (tot maximum 3).

Werknemers die in de 12 maanden voor de bevraging een organisatieverandering hebben meegemaakt, doen het op een aantal vlakken minder goed dan zij die geen verandering ondergingen. Ze zijn langer afwezig door zieke of privéongeval (12 dagen vs 9 dagen in 12 maanden) én melden zich ook gemakkelijker ziek (60% vs. 54% was ten minste één keer afwezig). Daarnaast ervaren ze meer werkstress (67% vs. 58%) en zelfs meer stress in het algemeen (42% vs 31%).

Ze verklaren ook dat hun gezondheid hen hindert bij hun andere sociale activiteiten, zoals het bezoeken van vrienden en familie (30% vs. 25%) en dat hun werk een negatieve invloed heeft op hun gezondheid (37% vs. 28%).

Verder zijn ze:

- minder productief (86% vs 91%)
- minder betrokken bij hun werk (82% vs 87%) en hun organisatie (68% vs 74%)
- minder gemotiveerd (78% vs 85%)
- minder tevreden (77% vs 84%)

Ze willen ook vaker hun organisatie verlaten (32% vs 23%). Maar dit hoeft niet persé negatief te zijn.

### **Niet verandering op zich, maar wel onzekerheid demotiveert de medewerker**

Hermine Van Coillie: *“Organisatieveranderingen leiden nog veel te vaak tot jobonzekerheid: hoe meer veranderingen in een bedrijf, hoe onzekerder de werknemers worden over hun job. En dit heeft negatieve gevolgen, zoals minder betrokkenheid bij werk en organisatie, minder motivatie, minder tevreden over job en organisatie, minder bereid te veranderen, hogere verloopintentie, meer werkstress, enz. Maar gelukkig kunnen we iets doen aan de jobonzekerheid: namelijk zorgen voor een eerlijke en transparante communicatie. **Hoe meer communicatie er is binnen een bedrijf, en hoe beter deze is, hoe minder onzekerheid bij de werknemers. Het is immers niet de verandering op zich die zorgt voor het wegwijzen van de motivatie bij werknemers, maar wel de onzekerheid die vaak met deze verandering gepaard gaat.**”*

#### **Securex**

Securex biedt specifieke expertise, adviezen en innovatieve oplossingen in alle domeinen van het beheer van het menselijk kapitaal en gelooft dat voor de groei van een onderneming niets belangrijker is dan zijn medewerkers.

De baseline luidt dan ook 'human capital matters'. Het verkregen Investors in People certificaat bewijst dat het bedrijf al met zijn eigen personeel begint. Tot zijn klantenportfolio behoren particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook kleine, middelgrote en grote ondernemingen en openbare besturen.

De Securex Groep steunt op 4 kerncompetenties: HR Services, Health & Safety, HR Insurance, HR Consulting. Securex biedt een brede waaier aan producten en diensten, gaande van een ziekenfonds voor particulieren en zelfstandigen, loonadministratie en aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies op het vlak van talent management, preventie en welzijn op het werk, rekrutering en HR interim management voor bedrijven en zelfstandigen.

Securex behaalde in 2012 een omzet van 246 miljoen euro. De Groep is actief in België, Frankrijk en Luxemburg en telt 1.600 medewerkers verdeeld over 28 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 83.800 bedrijven, 112.000 zelfstandigen, 70.000 particulieren en 6.600 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants.

Meer informatie:

[www.securex.be/pers](http://www.securex.be/pers) (press corner)

[www.securex.be/whitepapers](http://www.securex.be/whitepapers)

[www.human-interest.be](http://www.human-interest.be) (blog)

## **Perscontacten**

### **Securex**

Karolien De Prez – Press Relations

T 02 729 92 78 - E-mail: [karolien.de.prez@securex.be](mailto:karolien.de.prez@securex.be)

Aniana Taelman – PR & Internal Conversations Director

M 0485 66 08 05 – E-mail: [aniana.taelman@securex.be](mailto:aniana.taelman@securex.be)

### **Interel**

Marie-Amélie Lenaerts – Consultant

T 02 20131319 - E-mail : [marie-amelie.lenaerts@interelgroup.com](mailto:marie-amelie.lenaerts@interelgroup.com)