

Loyalis



**Met ontslag bedreigd. De gevolgen voor
het welzijn, gezondheid en gedrag van
werknemers.** Tinka van Vuuren

(Je leeft, je verandert. Loyalis verandert met je mee.)

<http://www.personeelsnet.nl/dossier.php?Id=3860&waar=9> juni 2008

- **Werkloosheid naar historisch laag peil**
- ***Krapte op de arbeidsmarkt duurt voort in 2009.***
- De werkloosheid zal dit jaar en in 2009 dalen naar een historisch laag peil. Voor 2009 verwacht CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) een afname van het aantal niet-werkende werkzoekenden tot 374.000.

<http://www.depers.nl/economie/263264/Geen-angst-voor-ontslag.html> november 2008

- Een recessie ligt op de loer, maar veel bedrijven schreeuwen om werknemers. Er staan 252.000 vacatures open. Daar staat tegenover dat de werkloosheid met 276.000 mensen (3,6 procent) nog steeds laag is.

www.cbs.nl 16 februari 2009

- Aantal vacatures scherp gedaald
- Het aantal vacatures is in het vierde kwartaal van 2008 scherp gedaald ten opzichte van het derde kwartaal. De daling bedroeg 54 duizend. Vooral in het bedrijfsleven is het aantal vacatures flink gedaald. Er is nu duidelijk sprake van een omslag. Eind december 2008 stonden er, gecorrigeerd voor seizoeninvloeden, nog 198 duizend vacatures open.

<http://www.fd.nl/artikel/11084663/nl-werkloosheid-nov-2008-jan-2009-stijgt-3-9>

- De werkloosheid in Nederland is van november 2008 tot januari 2009 opgelopen. In deze periode waren gemiddeld 298.000 personen werkloos, wat overeenkomt met 3,9% van de beroepsbevolking, aldus het CBS.

Daarmee is het werkloosheidspercentage licht gestegen ten opzichte van de driemaandsperiode daarvoor, oktober-december 2008. Toen was 3,7% van de beroepsbevolking werkloos.

<http://www.nrc.nl/achtergrond/article2146829.ec>
e

- **Economische crisis in de EU**
- Gepubliceerd: 10 februari 2009 10:46 | Gewijzigd: 17 februari 2009 11:11
- **De lidstaten van de EU hebben door de financiële crisis flinke klappen gekregen. Deze interactieve kaart biedt een overzicht van de economische ontwikkelingen in de Europese Unie.**

http://artikelen.hr.monsterboard.nl/17731_nl_p1.asp

- Ruim een miljoen mensen houden er serieus rekening mee dat zij de komende tijd hun baan kunnen verliezen. Dat aantal is de afgelopen tijd flink gestegen. Dit blijkt uit onderzoek in november 2008 onder 884 werkenden dat bureau Blauw Research heeft verricht in opdracht van uitzendorganisatie Randstad.
- Van hen houdt 17 procent er serieus rekening mee de komende tijd zijn baan kwijt te raken. Nog eens 5 procent acht die kans zelfs groot. In mei lagen de percentages nog op respectievelijk 12 en 3.

<http://m.925.nl/archief/2009/03/05/angst-voor-ontslag-legt-productiviteit-lam>

- Er is namelijk niets zo funest voor de werksfeer als onzekerheid; niet weten waar je aan toe bent. Veel werknemers zeggen dat ze liever vandaag horen dat het einde oefening is, dan nog een maand in onzekerheid te zitten.

<http://www.arbo.nl/nieuws/onderzoek-vakbond-fnv-reorganisaties-beinvloeden-gezondheid-werknemers>

- **Onderzoek vakbond FNV: Reorganisaties beïnvloeden gezondheid werknemers**
- 11-2-2009 Bij 41% van de werknemers die de afgelopen twee jaar een reorganisatie meemaakten, leidde het veranderingsproces tot gezondheidsklachten, blijkt uit onderzoek van FNV Bondgenoten. Dit is te voorkomen door werknemers meer inspraak en informatie te geven bij veranderingen. Dat is een van de conclusies uit een onderzoek van FNV Bondgenoten naar gezondheidsklachten door onzekerheid op het werk.

Vanaf jaren '80 onderzoek naar onzekerheid over de arbeidsplaats

- Greenhalgh & Rosenblatt (1984). *Job insecurity: Towards conceptual clarity*. Academy of Management Review.
- Van Vuuren (1990) *Met ontslag bedreigd*, proefschrift
- Hartley, Jacobson, Klandermans en Van Vuuren, (1991), *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*
- Klandermans & Van Vuuren. (1999). *Job insecurity*, European Journal of Work and Organizational Psychology

Veel onderzoeken naar oorzaken en gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid

- Twee grote meta-analyses zijn verricht:
- Sverke et al, 2002: Op grond van 450 Engelstalige onderzoeken selecteerden zij 72 studies uit de periode vanaf 1980-1999
 - Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 242-264.
- Cheng & Chan, 2008. Zij selecteerden 133 Engelstalige onderzoeken (met 172 onafhankelijke steekproeven) vanaf 1980-2006.
 - Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.

Achtergrond onzekerheid over de arbeidsplaats

- Bezuinigingen, reorganisaties, fusies, bedrijfs-sluitingen roepen gevoelens van onzekerheid over de toekomst van het werk op
- Aard van de arbeidsrelatie: flexwerkers, zoals oproepkrachten, hulpkrachten, nul-urenkrachten, stand-by krachten, min-max krachten, thuiswerkers en uitzendkrachten

Wat is onzekerheid over de arbeidsplaats?

- Onzekerheid over de arbeidsplaats betreft een bezorgdheid over het toekomstig voortbestaan van de arbeidplaats
- Een subjectieve ervaring
- Geen duidelijkheid over ontslag
- Betreft behoud en niet de inhoud van de baan

Onzekerheid: een subjectieve ervaring

- Onzekerheid is een subjectieve beleving van iemands objectieve situatie
- Personen in dezelfde situatie verschillen in de mate van onzekerheid
- Subjectieve beleving staat niet los van de objectieve situatie

Geen duidelijkheid over ontslag

- Onzekerheid gaat vooraf aan het daadwerkelijk verliezen van de arbeidsplaats
- Aankondiging van verlies vermindert in ieder geval een belangrijke oorzaak voor stress, de onzekerheid is dan ten einde
- Gevolgen onzekerheid zijn erger dan het verlies van de baan

Onzekerheid betreft behoud en niet de inhoud van de baan

- Behoud van de baan: Dreiging de baan als zodanig te verliezen: noemt men ook kwantitatieve of globale arbeidsplaatsonzekerheid
- Inhoud van de baan: Dreiging kenmerken van de baan te verliezen: promotiekansen, zelfstandigheid, inkomsten, status. Noemt men ook wel kwalitatieve, multi-dimensionele arbeidsplaatsonzekerheid of toekomstonzekerheid

Waarom zijn werknemers onzeker over hun arbeidsplaats?

- Mate waarin veranderingen onzekerheid oproepen afhankelijk van:
 - De verwachte kans op verlies van de baan
 - De verwachte ernst van de gevolgen van het verlies van de baan
- Factoren die een van de twee dimensies beïnvloeden, hebben gevolgen voor de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats

Verwachte kans de baan te verliezen

- Demografische factoren en positiekenmerken:
 - Leeftijd, gezondheid, aantal dienstjaren, persoonlijke contacten, onmisbaarheid, capaciteiten
- Persoonlijkheidskenmerken:
 - Optimisme/pessimisme, neuroticisme, interne/externe beheersingsorientatie
- (Lokale) arbeidsverhoudingen:
 - wetgeving, ontslagprocedures, aard arbeidsovereenkomst, sterkte vakbond/OR, vertrouwen in directie

Verwachte ernst van het verlies van de baan

- Belang van het werk, afhankelijk van zaken die verloren dreigen te gaan
 - Kenmerken van het werk: inkomen, zelfstandig functioneren
 - Zaken buiten het werk: sfeer thuis
 - Functies van werk: inkomen, sociale contacten, tijdsstructuur, status, persoonlijke identiteit, zin, afwisseling etc
- Mate waarin het huidige werk vervangbaar is
 - Arbeidsmarktpositie, employability

Hoe reageren werknemers op onzekerheid over de arbeidsplaats?

- Arbeidsplaatsonzekerheid is klassieke werk-stressor: gebeurtenis die het individu als schadelijk of bedreigend ervaart
- Arbeidsplaatsonzekerheid leidt tot stressreacties of strains: psychische en lichamelijke klachten
- Met arbeidsplaatsonzekerheid kan men op diverse manieren omgaan: stresshantering of coping: Manier om negatieve gevoelens dan wel de oorzaak daarvan te wijzigen, te herinterpreteren of te verminderen

Overzicht van gevolgen onzekerheid over arbeidsplaats (*Sverke et al, 2002*)

	Individueel gericht	Organisatie-gericht
Korte termijn	<i>Werkbeleving</i> Werktevredenheid Betrokkenheid bij het werk	<i>Houding tov organisatie</i> Binding aan de organisatie Vertrouwen in leiding
Lange termijn	<i>Gezondheid</i> Fysieke gezondheid Mentale gezondheid	<i>Werkgerelateerd gedrag</i> Prestatie Verloopintentie

Waarom verschillen werknemers in hun reactie op arbeidsplaatsonzekerheid

- De perceptie van de situatie: veranderbaar of niet:
 - Interne of externe oorzaak en beheersbaar of niet beheersbaar
- De kosten en baten van de mogelijke reacties:
 - Aantrekkelijkheid hangt samen met belang van werk en de kansen dat een bepaalde activiteit bijdraagt de huidige baan te houden of een andere baan te krijgen
- Persoonlijkheidskenmerken, arbeidsmarktpositie, employability e.d. spelen bij deze factoren een rol

Veel onderzoek, maar wat betekent dit voor de praktijk? Wat leert dit ons?

- Preventieve strategieën: Hoe arbeidsplaatsonzekerheid te verminderen?
- Verzachtende strategieën: Hoe om te gaan met arbeidsplaatsonzekerheid?

Preventieve strategieën

- Wat zijn oorzaken van onzekerheid over de arbeidsplaats?
- En welke oorzaken kunnen werknemers, management, medezeggenschap en overheid beheersen?

Preventieve strategieën voor werknemers

- Onmisbaarheid vergroten
- Financiële afhankelijkheid verminderen
- Arbeidsmarktpositie/ employability verbeteren

Preventieve strategieën voor management

- Goede personeelsplanning, vergroten inzetbaarheid werknemers
- Periode van onzekerheid zo kort mogelijk houden: liever eerder zekerheid over ontslag dan periode van onzekerheid aan te laten duren
- Duidelijk communiceren: laat geen onnodige onzekerheid ontstaan
- Geef werknemers en medezeggenschap inspraak in besluitvorming

Preventieve strategieën voor medezeggenschap

- Collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten met indien mogelijk werkgelegenheidsgaranties
- Periode van onzekerheid zo kort mogelijk houden
- Duidelijk communiceren

Preventieve strategieën voor de overheid

- Wetgeving zoals de wet Melding Collectief Ontslag bij voorgenomen ontslag van ten minste twintig werknemers in drie maanden tijd
- Wetgeving zoals de wet Flexibiliteit en Zekerheid; een goed evenwicht tussen flexibiliteit in de bedrijfsvoering voor werkgevers en zekerheid op werk en inkomen voor werknemers.

Verzachtende strategieën

- Welke factoren vergroten het welzijn van de werknemers bij onzekerheid?
- Welke factoren kunnen werknemers, management, medezeggenschap en overheid beheersen?

Verzachtende strategieën voor werknemers

- Streef geen traditionele loopbaan na, er gaan meer wegen naar Rome
- Ontspan en neem afstand van het werk; door meer aandacht te geven aan herstel, hebben werknemers minder last van de stress die angst voor ontslag oproept
- Doe aan loopbaanplanning, denk serieus over andere banen
- Vergroot eigen inzetbaarheid, laat je scholen

Verzachtende strategieën management

- Vergroot inzetbaarheid van werknemers door scholing, brede functies, horizontale doorstroom, functierotaties etc
- Duidelijk communiceren, zorg dat werknemers de oorzaak van onzekerheid niet aan eigen falen toeschrijven
- Ondersteun het vinden van een andere baan, richt mobiliteitscentra in

Verzachtende strategieën voor medezeggenschap

- Voorlichting opdat werknemers onzekerheid niet toeschrijven aan eigen falen en grip krijgen op situatie door vakbondsbladen, bijeenkomsten, ondernemingsraadsberichten
- Kaderleden en ondernemingsraadsleden stimuleren om alternatieve werkgelegenheidsplannen te ontwikkelen

Verzachtende strategieën voor de overheid

- Richt mobiliteitscentra in
- Geef mogelijkheden voor werktijdverkorting en stimuleer scholing en detachering
- Verruim mogelijkheden voor het starten van een eigen bedrijf met een gebruik van een uitkering
- Subsidieer scholing ter vergroting van employability

Tot slot

- Tot nu toe weinig onderzoek naar de effectiviteit van maatregelen voor het voorkomen en verzachten van onzekerheid over de arbeidsplaats. Dit is wel hard nodig
- Onzekerheid over de arbeidsplaats heeft niet alleen voor werknemers, maar ook voor organisaties ongunstige gevolgen.
- Ontslagdreiging leidt tot o.a. minder psychisch welbevinden, slechtere gezondheid, minder werktevredenheid en binding aan de organisatie, slechtere prestaties en meer verloop