

Reorganisaties en onzekerheid

Tal van werknemers worden geconfronteerd met reorganisaties. Via de Loonwijzer rapporteerde de helft van de bijna 15.000 werknemers dat ze vorig jaar te maken had met een reorganisatie.

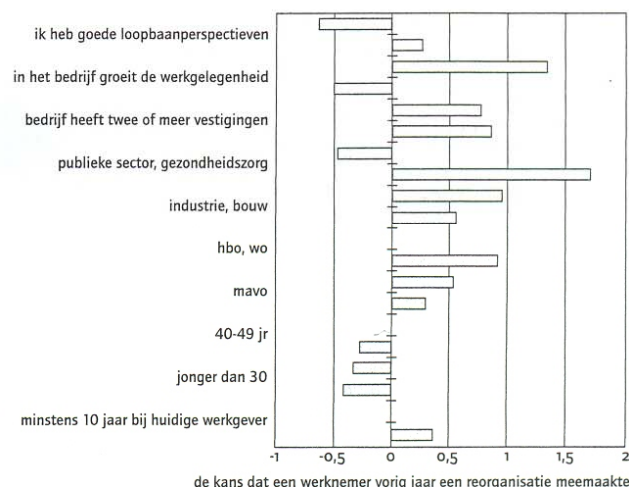
We kunnen een onderscheid maken tussen defensieve en offensieve reorganisaties. Het gaat niet alleen om bedrijven die acuut in de gevarenzone zijn beland, zoals het afgelopen jaar KPN, maar ook om bedrijven en instellingen die hun organisatie beter proberen in te richten met het oog op de toekomst.

Bij nadere analyse van de cijfers uit de Loonwijzer blijken zich vaker reorganisaties voor te doen bij grote bedrijven, bedrijven met meer locaties en bedrijven met veel hiërarchische niveaus. Bij bedrijven met meer dan 5.000 werknemers hebben zelfs vijf op de zes werknemers (83%) een reorganisatie meegemaakt. Grote instellingen in de collectieve sector lijken de 'kampioenen': koplopers zijn openbaar bestuur, politie en de sociale verzekeringen. Op korte afstand worden zij gevolgd door het bankwezen en de andere financiële instellingen, die de afgelopen tijd ook volop reorganiseerden.

Ook vinden er, ongeacht hun grootte, meer reorganisaties plaats in bedrijven die sterk hiërarchisch, met veel niveaus, zijn georganiseerd. In bedrijven met vier of meer niveaus zegt 66% van de werknemers dat daar vorig jaar reorganisaties waren, terwijl dat percentage zakt naar 42% in bedrijven met hoogstens drie niveaus. Nogal wat bedrijven zetten in op verplattung, onder meer om de markt flexibeler te bedienen. Een actueel voorbeeld van zo'n offensieve strategie vormt ABN Amro.

Reorganisaties blijken vaak een voorbode voor ontslagen. In bedrijven waar het afgelopen jaar reorganisaties plaatsvonden verwacht 11% van de werknemers dat hun baan in de nabije toekomst komt te vervallen tegenover 4% van de werknemers in bedrijven waar geen reorganisaties plaatsvonden. Het verband tussen reorganisaties en ontslag is sterk. Reorganisaties maken werknemers onzeker. Mensen maken in hun onzekerheid geen onderscheid tussen de doelen van reorganisaties. Daarmee schieten offensieve reorganisaties maar al te vaak hun doel voorbij. Met onzekere mensen is het moeilijk, zo niet onmogelijk, om een organisatie klaar te stomen voor de toekomst. Ook topman Rijkman Groenink van ABN Amro moest dit onlangs erkennen.

Met de Loonwijzer-gegevens kunnen we onderzoeken welke werknemers vaker of juist minder vaak te maken krijgen met reorganisaties. In de grafiek is te zien dat werknemers die verwachten dat hun baan komt te vervallen, bijna anderhalf keer zo grote kans hebben om vorig jaar een reorganisatie te hebben meegemaakt dan werknemers die dit niet verwachten. Als in hun bedrijf de werkgelegenheid groeit, hebben werknemers minder kans een reorganisatie te hebben meegemaakt. Als er veel hiërarchische niveaus of meerdere vestigingen zijn, is de kans op reorganisaties groter. Werknemers in kleine bedrijven hebben daarop juist minder kans. Het meest in het oog springt de reorganisatiwoede bij de publieke sector en



de gezondheidszorg. Daar hebben de werknemers bijna twee keer zoveel kans op een reorganisatie als werknemers in de land- en tuinbouw. Ook in de zakelijke dienstverlening en de industrie hebben werknemers meer kans op een reorganisatie. Uit de grafiek blijkt verder dat bij een hoger opleidingsniveau de kans op reorganisaties groter is. En dat jongeren minder met reorganisaties te maken hebben dan ouderen.

Kea Tijdens, onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam, en Maarten van Klaveren, senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven, gaan in op resultaten uit het loonwijzer-onderzoek. In deze column belichten ze steeds één onderwerp uit dit onderzoek, dat deel uitmaakt van www.loonwijzer.nl. Het nieuwste rapport is te downloaden via www.uva-aias.net/files/aias/RR10.pdf.