

Ontslag nemen, ontslag genomen of terugkeren bij hetzelfde bedrijf?

20-06-2022 12:41



Tijdens de pandemie veranderden talloze arbeiders van baan, hopen op een beter werklevens. Helaas vertrokken velen te snel...

HR- en WFM-softwareleverancier [UKG](#) heeft een onderzoek uitgevoerd om deze trend te begrijpen.

Het doel van dit project was om een beter inzicht in het sentiment en de uitgangspunten van ontslagnemers en managers te krijgen, en beter te begrijpen wat er zich tijdens 'the Great Resignation' heeft afgespeeld. Daarbij werd ook dieper ingegaan op de precieze redenen voor ontslagname en de veranderingen die managers en organisaties hadden kunnen doorvoeren om destijds personeel te behouden.

Wat heeft het onderzoek opgeleverd?

Wereldwijd geven 2 op de 5 arbeidskrachten aan dat hun oude baan beter was en dat ze in hun nieuwe bedrijf vaak tegen dezelfde problemen aanlopen, maar dan zónder de bekende gezichten en vertrouwde werkrouines. Maar liefst 1 op de 5 werknemers werkt inmiddels weer voor het bedrijf dat ze tijdens de pandemie verlieten (ookwel 'boomerangpersoneel' genoemd) en miljoenen arbeidskrachten staan open voor de mogelijkheid om

bij hun oude werkgever terug te keren.

In Nederland denken we het langst na voordat we ontslag nemen, en we doen er gemiddeld dan ook vijf maanden over om tot een besluit te komen. Hierdoor zijn we wel zekerder van onze zaak, want slechts een derde geeft aan dat ze bij hun oude bedrijf beter af waren. Dit kan ook te maken hebben met de vertrekredenen die Nederlandse werknemers opgeven, aangezien het vaak om problemen gaat die niet zomaar kunnen worden opgelost, zoals frustraties over het leiderschap of een slechte bedrijfscultuur. Net als in Duitsland denkt 55% van de Nederlandse ontslagnemers dat er bij hun voormalige werkgever niets zou veranderen indien ze terug zouden keren.

Wat was de reden dat arbeidskrachten ontslag namen?

Er is helaas een groot verschil tussen de perceptie van managers en opstappend personeel. Hoewel werknemers en managers het eens zijn dat ontevredenheid over het salaris de belangrijkste reden voor ontslagname is, blijkt dat managers en bedrijven geen idee hebben van de andere factoren die bijdragen aan ontslagname. Kan het zijn dat werknemers niet durven aan te geven wat ze écht van hun bedrijf vinden? Vertrouwen ze hun manager wel? Is er ook daadwerkelijk een goede manier om zowel frustraties als behoeften duidelijk te communiceren? Of kan het zijn dat managers simpelweg niet genoeg aandacht aan het sentiment en de employee experience van hun medewerkers schenken?

Waarom Managers Denken Dat Personeel Opstapt:

1. Salaris/ secundaire arbeidsvoorwaarden
2. Familie/ zorg voor kinderen/ privéredenen
3. Te veel COVID-maatregelen op het werk
4. Gebrek aan werk-privébalans/ burn-out
5. Te weinig mogelijkheden om carrière verder te ontwikkelen
6. Te lange reistijd

Waarom Werknemers Daadwerkelijk Ontslag Nemen:

1. Salaris/ secundaire arbeidsvoorwaarden
2. Omdat ze zich niet gewaardeerd of niet thuis voelen
3. Gebrek aan werk-privébalans/ burn-out
4. Te weinig mogelijkheden om carrière verder te ontwikkelen
5. Frustraties over het management
6. Slechte bedrijfscultuur

Slechts 49% van de werknemers vertrekt om ergens anders een hoger salaris te krijgen; meer dan de helft van personeel om andere redenen ontslag neemt.

Hoe zit het met managers?

Hoewel managers dus een significante bijdrage aan de personeelsretentie leveren, zijn het juist leidinggevendenden zélf die er nu ook over denken om op te stappen (40% wereldwijd). Dit is mede te wijten aan de gigantische werkdruk die ze gedurende (en ook na het einde) van de pandemie hebben ervaren. Ze moesten aangepaste werkwijzen en werkschema's creëren die binnen verschillende werkomgevingen konden worden ingepast en aan de behoeften van alle personeelsleden zouden voldoen. Managers werden ook (terecht) gevraagd om meer aandacht aan het mentale welzijn van hun teamleden te besteden. Voeg hier nog de stapels ontslagbrieven en de extra werkdruk die hierdoor wordt gecreëerd aan toe, en je begrijpt precies waarom zoveel managers een andere weg willen inslaan.

Hoe de situatie op te lossen?

Zowel werknemers als managers denken erover hun baan op te zeggen. Ook er bestaat duidelijk een vertrouwenskloof tussen managers en personeelsleden, die verholpen moet worden. Het opbouwen van een positieve, moderne werkomgeving waarin men elkaar vertrouwt is namelijk een universele, belangrijke factor voor het behalen van bedrijfssuccessen.

Lees meer over onze onderzoeksresultaten en bekijk al onze toptips om uw talent te behouden door ons rapport te downloaden: ["Ontslag nemen, ontslag genomen of terugkeren bij hetzelfde bedrijf?"](#)

Over UKG

Bij UKG (Ultimate Kronos Group) staat de mens centraal, en wij zijn dan ook van mening dat organisaties succesvoller worden wanneer zij hun personeel vooropzetten. Deze instelling heeft UKG geholpen om tot een van de grootste cloud HR-bedrijven ter wereld uit te groeien. Onze toonaangevende oplossingen helpen HR, managers én werknemers om productiever te worden, een betere medewerkersbetrokkenheid tot stand te brengen, compliance wereldwijd op proactieve wijze te beheren én bedrijven voor te bereiden op toekomstige uitdagingen. UKG's HR Service Delivery platform bestaat uit oplossingen zoals case management, process automation en employee file management. Onze Workforce Management oplossingen helpen je personeel bij het creëren van planningen, het realiseren van tijdregistratie, het maken van inschattingen van de toekomstige personeelsbehoefte van je bedrijf en nog veel meer. UKG heeft wereldwijd meer dan 14.000 medewerkers in dienst, en onze bedrijfscultuur wordt alom geprezen. UKG heeft talloze awards voor bedrijfscultuur, producten en diensten gewonnen en wordt al een aantal jaar op rij in de Fortune 100 lijst voor "Best Companies to Work For" genoemd. Voor meer informatie over UKG ga je naar ukg.com/nl.

Onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op een survey die op verzoek van UKG door Morning Consult tussen 23 december 2021 en 22 januari 2022 in de VS, het VK, Mexico, Nederland, Duitsland en Frankrijk is uitgevoerd. Deelnemers aan deze survey werden in twee aparte groepen ingedeeld: namelijk een groep van 1950 werknemers die sinds het begin van de pandemie in maart 2020 vrijwillig ontslag hebben genomen of van baan zijn veranderd, en een groep van 1850 managers die minstens zes maanden lang als manager actief zijn geweest en tenminste één teamlid tijdens de pandemie hebben zien vertrekken. Het doel van dit project was om een beter inzicht in het sentiment en de uitgangspunten van ontslagnemers en managers te krijgen, en beter te begrijpen wat er zich tijdens 'the Great Resignation' heeft afgespeeld. Daarbij werd ook dieper ingegaan op de precieze redenen voor ontslagname en de veranderingen die managers en organisaties hadden kunnen doorvoeren om destijds personeel te behouden. Alle gesprekken met deelnemers aan deze survey werden online en met personen van 18 jaar of ouder gevoerd.