

Nederlandse werknemers verdeeld over bestaanszekerheid van hun bedrijf in 2023

14-07-2023 13:00



Ruim een jaar na het einde van de laatste COVID-19-maatregelen zijn de zorgen in het Nederlandse bedrijfsleven nog niet voorbij. Een deel van de werknemers denkt dat 2023 slechter zal uitpakken voor de bestaanszekerheid van hun bedrijf dan de jaren van de coronapandemie. Net iets minder dan de helft (48%) vreest dat hun baan zekerheid op de korte of langere termijn niet gegarandeerd is. Dat blijkt uit een recent [internationaal onderzoek](#) van SurveyMonkey onder werknemers in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Ierland.

De [stagnerende economische groei](#), de aanhoudende [aanzienlijke inflatie](#) en de [krappe arbeidsmarkt](#) zorgen ervoor dat Nederlandse werknemers met enige zorg naar de toekomst van hun bedrijf en baan kijken. In het onderzoek geeft 38% van de respondenten aan dat dit jaar naar verwachting slechter zal zijn voor het voortbestaan van het bedrijf dan de afgelopen drie jaren. 24% denkt dat er geen verandering zal zijn ten opzichte van voorgaande jaren.

Een deel heeft al meegemaakt dat collega's in het afgelopen jaar zijn ontslagen of vertrokken: 33% schat in dat tot een tiende van de collega's uit dienst is gegaan, bijna 18% denkt dat dat wel voor een kwart geldt. Overigens is een meerderheid wel optimistisch over de vooruitzichten. Meer dan de helft (53%) denkt dat de vooruitzichten beter zullen worden. 18% denkt dat deze uitzichten slechter zullen worden. Verder heeft twee

derde (66%) er vertrouwen in dat het bedrijf de huidige economische onrust kan doorstaan. In het VK is dat vertrouwen kleiner: 62%. In Nederland is 23% er niet gerust op dat het bedrijf volgend jaar nog bestaat. In het VK geldt dat voor maar liefst 30%.

Het werk zelf is voor veel werknemers het afgelopen jaar ook veranderd. Het algemene gevoel is dat er met minder middelen hetzelfde (of meer) moet worden gedaan. Ruim een derde (38%) van de Nederlandse werknemers denkt dat op hun afdeling het budget of het team is verkleind in het afgelopen jaar. Een op de vijf (21%) denkt dat zowel budget als team zijn teruggeschaald.

Talent behouden en aantrekken

Ondanks de afkoelende economie kost het werkgevers nog steeds moeite om het juiste talent te vinden en aan zich te binden. Een oplossing daarvoor is om medewerkers die richting pensioen gaan, te verleiden langer te blijven. Uit het onderzoek blijkt dat dit het kansrijkst is als die medewerkers meer salaris krijgen (47%), flexibeler kunnen werken wat betreft uren (40%) of locatie (27%), of minder uren (32%) of minder dagen (28%) kunnen werken. Ook kan het zinvol zijn om de betrokkenheid van huidige medewerkers te vergroten. De beste manieren om huidig talent te behouden kan, volgens de respondenten, onder andere door het doorvoeren van winstdeling (35%), extra ontwikkelingsmogelijkheden (34%), meer flexibiliteit voor een betere balans tussen werk en privé (32%) of meer inbreng door regelmatige personeelsenquêtes (26%). Het onderzoek laat zien dat medewerkers voorkeur hebben voor uiteenlopende secundaire arbeidsvoorwaarden.

Büsra Yazici, HR Business Partner International bij **SurveyMonkey**, zegt: "Het behouden van werknemers staat altijd bovenaan de agenda van organisaties. Nu bedrijven nog steeds aan het herstellen zijn van de pandemie en de onzekerheden die daarbij komen kijken, is het behouden van personeel juist extra belangrijk. Het is niet altijd even makkelijk om te raden wat je werknemers willen, dus de beste manier om talent te behouden is om werknemers te vragen wat ze belangrijk vinden. En handel vervolgens naar die feedback."

Redactie