

Blader: [Home](#) // [Nieuws](#) / Aon stelt vast dat werknemersbetrokkenheid in Europa stagneert

[Aon stelt vast dat werknemersbetrokkenheid in Europa stagneert](#)

Door [Geert Degrande](#) op 25 januari 2016



Bedrijven beseffen als gevolg van de “uberisering” steeds beter dat ze nood hebben aan een sterk engagement van hun medewerkers. Organisaties kunnen immers slechts sterke prestaties neerzetten, als hun medewerkers zich ten volle betrokken voelen. Vandaar dat die betrokkenheid en vaker nog het gebrek eraan de laatste tijd heel veel aandacht krijgt. Want te weinig betrokkenheid is niet alleen niet goed voor de organisaties, het leidt ook bij de werknemers zelf tot problemen zoals burn-out en bore-out.

Aon, de toonaangevende adviesverlener rond onder meer verzekeringen, risicobeheer en employee benefits, die in België 370 medewerkers heeft in kantoren in Gent, Antwerpen, Brussel en Luik, onderzocht recent wereldwijd de bedrijfsbetrokkenheid.

Volgens dat onderzoek steeg de bedrijfsbetrokkenheid van werknemers wereldwijd van 61% in 2014 tot 62% in 2015. Europa loopt volgens het onderzoek met een betrokkenheid van 57% echter flink achter op koploper Latijns-Amerika waar de betrokkenheid uitkomt op 71%.

“Het ontwikkelen van een “engagement” cultuur is enorm belangrijk”, zegt managing director Werner Keeris (foto), “omdat die ontegensprekelijk ook een bijdrage levert aan de aandeelhouderswaarde. De positieve correlatie tussen engagement en aandeelhouderswaarde zorgt ervoor dat engagement aan belang gewonnen heeft in de bestuurskamer. Betrokkenheid meten is echter één ding, maar het gaat erom de motieven kennen die tot die actieve betrokkenheid leiden. Vandaar dat het Aon-onderzoek ook de belangrijkste drijfveren in kaart brengt die bijdragen tot actieve betrokkenheid van werknemers.”

De studie van Aon stelt vast dat carrièrekansen wereldwijd nog altijd de belangrijkste stimulans zijn voor werknemersbetrokkenheid, van nabij gevolgd door een smetteloze bedrijfsreputatie, waaraan vooral veel belang wordt gehecht door het senior management. Een billijke verloning is uiteraard ook belangrijk, maar wordt toch minder belangrijk geacht dan carrièrekansen en reputatie.

Dat Europa al drie jaar blijft steken op een lage score van 57% heeft volgens Keeris deels te maken met de beperkte economische groeiperspectieven voor de Europese ondernemingen. Bedrijven in markten met economische tegenwind hebben immers minder middelen ter beschikking om te investeren in menselijk kapitaal waardoor de werknemers gedemotiveerd geraken. Waar economische rugwind wordt opgetekend, stelt de studie vast dat het daaropvolgende jaar de betrokkenheid van de werknemers stijgt wat dan weer een positieve invloed heeft op de bedrijfsresultaten.

Gepost in [Nieuws](#) in de sector [employee benefits](#), [herverzekeringen](#), [risicobeheer](#), [verzekeringen](#) met als tag(s) [hr](#)

Vermelde ondernemer(s) : [Werner Keeris](#) Onderneming(en) : [Aon](#)