



Op 20 januari 2016 gepubliceerd / [Nieuws](#)

## **Wereldwijd stijgende bedrijfsbetrokkenheid loopt gelijk met economische groei**

**Zijn de Aziatische of Amerikaanse werknemers meer begaan met hun bedrijf dan de Europese? Aon onderzocht in 2015 de bedrijfsbetrokkenheid van werknemers wereldwijd. Deze steeg van 61% in 2014 naar 62% in 2015 wat gelijkloopt met de opgetekende economische groei (1%). Maar deze globale stijging van het werknemersengagement varieert sterk volgens de regio: van 57% in Europa tot 71% in Latijns Amerika.**

Daarnaast brengt het onderzoek de voornaamste drijfveren in kaart die leiden tot een grotere betrokkenheid. De top 3 is wereldwijd dezelfde: carrière-opportunities, billijke vergoeding en een goede bedrijfsreputatie. Minder dan de helft van de werknemers (46%) evalueert zijn verloning als billijk terwijl een correcte EVP (Employee Value Proposition) aan belang wint. Studies tonen aan dat een grotere werknemersbetrokkenheid een positieve invloed heeft op de aandeelhouderswaarde. Dit zet het management ertoe aan om een management een “engagement cultuur” te gaan ontwikkelen binnen het bedrijf.

### **Correlatie tussen engagement en economische context**

De wisselwerking tussen economische groei en engagement kent grote regionale verschillen die verklaard worden door culturele verschillen, regionale risico's en economische opportuniteiten.

De lagere scores in Europa die al 3 jaar op 57% stagneren, worden verklaard door de beperkte groeiperspectieven. 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. In Noord Amerika heeft de 66% score bijna het niveau van voor de recessie bereikt.

De studie stelt evenwel vast dat hypergroei werknemers ook kan ontmoedigen. De snelgroeïende economieën in Oost-Azië maken dat bedrijven de opportuniteiten en klanteneisen niet kunnen volgen wat de druk op hun werknemers verhoogt en een daling van het engagement voor gevolg heeft.

## Belangrijkste engagement drijfveren

*“De positieve correlatie tussen engagement en shareholdersvalue brengt met zich mee dat engagement aan belang gewonnen heeft in de bestuurskamer. Betrokkenheid meten is één ding, maar het gaat erom de motieven kennen die tot die actieve betrokkenheid leiden”*, klinkt het. Carrière-opportunities zijn wereldwijd nog altijd de belangrijkste engagement stimulans.

Maar wereldwijd blijven bedrijven worstelen met het verstrekken van interne groeimogelijkheden voor hun personeel.

Een smetteloze bedrijfsreputatie wordt belangrijk geacht en is zelfs de belangrijkste motivatie voor het senior management. Tot slot blijft een billijke verloning een zeer belangrijke drijfveer doch minder dan de helft van de werknemers (46%) voelt zich correct vergoed voor zijn prestaties.

Employee Value Proposition (EVP of wat een functie te bieden heeft in de zin van het werk zelf, de werkomgeving of de kenmerken en waarden van de organisatie) alsook innovatie worden ervaren als zijnde vatbaar voor verbetering.

📁 Categorie: [Nieuws](#) 🏷️ Tags: [bedrijfsbetrokkenheid](#), [economische context](#), [engagement](#), [HR](#), [motivatie](#)