

Werkgever profiteert van betrokken werknemer

Werkgevers die investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun werknemers, krijgen daar betrokken personeel voor terug. Dit resulteert weer in concurrentievoordeel voor de werkgever, zo blijkt uit promotieonderzoek van register marketeer Cor de Man.

Omdat investeren in de opleiding en ontwikkeling van werknemers risico's met zich meebrengt - werknemers kunnen de organisatie verlaten voordat de investeringen zich hebben terugbetaald - moeten werkgevers de zogenaamde affectieve betrokkenheid van hun medewerkers vergroten. Bedrijven kunnen dit bereiken door opleidingen en trainingen beter aan te laten sluiten op het ontwikkelvermogen van de werknemers. Ook werksfeer, collega's en bedrijfslocatie dragen bij aan affectieve betrokkenheid van werknemers.

Werkgevers die vroeg in de arbeidsrelatie met werknemers afspraken maken over opleidingen, en die ook nakomen, zorgen voor een grotere betrokkenheid tussen medewerker en bedrijf.

De Man raadt bedrijven dan ook aan om de verwachtingen van nieuwe werknemers goed te managen. Daarbij is het volgens de onderzoeker het beste om net iets meer te doen dan is beloofd.

Onderzoek door P&O

In maart 2007 is door het tijdschrift Personeel & Organisatie onderzoek uitgevoerd over wat belangrijker is om medewerkers te binden aan de organisatie: (hoger) salaris of de mogelijkheden tot het volgen van opleidingen.

De uitslag (542 respondenten, waaronder veel HR-managers) was als volgt:

- | | |
|---|-------|
| • Ja, salaris alleen is onvoldoende | 22,6% |
| • Nee, salaris legt meer gewicht in de schaal | 17,8% |
| • Ja, investeren in werknemers is investeren in het bedrijf | 55,9% |
| • Nee, opgeleide werknemers switchen sneller van baan | 3,7% |