



Laurent Taskin:

"De emotionele band is zeer sterk wanneer werknemer en werkgever voelen dat ze dezelfde cultuur en waarden delen."

maar ook die van het bedrijf. De dialoog met de werknemer moet zo levendig mogelijk worden gehouden. Hij moet ook duidelijk weten welke kansen hij kan krijgen om zich te ontwikkelen.

Het zijn die overlegmomenten over de carrière die vooral ontbreken bij 50-plussers. Zij leiden het meest onder het gevoel van een gebrek aan erkenning. Voor hen lijkt het soms alsof er in hen niet meer geïnvesteerd wordt. Daar zijn 50-plussers zeer gevoelig aan. Een mentorprogramma kan hen bijvoorbeeld erkennen in een nieuwe rol. Zij moeten die rol dan wel als zinvol ervaren."

"De tweede drijfkracht achter engagement is wat ik noem 'het gevoel van rechtvaardigheid op het werk'. Dat gevoel zorgt ervoor dat werknemers zich moreel achter hun bedrijf en zijn beslissingen kunnen scharen. Beslissingen die als onrechtvaardig worden gevoeld, schaden de bedrijfstrouw: een vreemde promotie voor een collega, een schijnbaar willekeurig ontslag. Waarom zou een werknemer loyaal zijn aan een bedrijf dat onverklaarbaar, of zelfs onrechtvaardig lijkt te handelen? Als manager moet je je de vraag stellen: 'Wanneer lijken mijn beslissingen rechtvaardig?'. Een meer fundamentele vraag is: 'Is mijn hr-beleid wel goed, in de zin dat het ook rechtvaardig

is?' Werkgevers die enkel beslissingen nemen om de winst te maximaliseren, zullen het engagement in hun bedrijf zien dalen. Managers die niet alleen naar economische motieven handelen, maar ook naar een bredere maatschappelijke context kijken én daarover communiceren, zullen op langere termijn meer succes hebben."

Maatschappelijke verantwoordelijkheid engageert

Hoe doe je dat, zaken doen met oog voor de bredere maatschappelijke context? Hoe werk je aan 'corporate social responsibility' of CSR? CSR-maatregelen willen economische, sociale en milieubelangen verenigen. Telewerk is daar een prachtig voorbeeld van. Ten eerste werkt het kostenbesparend. In Brussel kost een werkplek de werkgever jaarlijks rond de 13.000 euro. Als je op een bedrijf van 300 mensen een negentigtal plekken kan besparen, levert dat je meer dan een miljoen euro op. Op sociaal gebied beantwoordt thuiswerk aan de vraag van de werknemer om meer flexibele tijdsindelingen en een betere werk-privé-verhouding te verkrijgen. Tenslotte bespaart thuiswerk sommige verplaatsingen, wat dan weer de CO₂-uitstoot vermindert."