

Informacja Aon dla mediów

Plateau poziomu zaangażowania pracowników na poziomie globalnym. Dalsze pogarszanie się percepcji pracowników środowiska pracy.

Według najnowszego raportu [Aon Hewitt Consulting](#) – 2015 Global Trends in Employee Engagement – niemal połowa zatrudnionych wyraża niezadowolenie z najważniejszych kategorii mających wpływ na poziom zaangażowania.

WARSZAWA, 25 czerwca, 2015

Najnowszy raport Aon Hewitt – 2015 Global Trends in Employee Engagement – zawiera dane z badań przeprowadzonych wśród ponad 9 milionów pracowników z ponad 1000 firm działających w 164 krajach. Według raportu, **ogólnoświatowy wskaźnik zaangażowania pracowników osiągnął w 2014 roku poziom 62 pkt.proc.**, zaledwie 1 punkt procentowy więcej niż w 2013 roku. W krajach z listy 20 największych gospodarek na świecie – pozostał na niezmiennym poziomie 61%. Tak niewielki wzrost poziomu zaangażowania pracowników w ujęciu ogólnosięciowym idzie w parze ze **spadkiem satysfakcji pracowników z pracy, który wyniósł w 2014 r. 28%**.

Jeśli poziom tempa wzrostu PKB będzie utrzymywał się na podobnym jak dotychczas poziomie możemy spodziewać się, że firmy będą zmuszone podejmować większe niż dotychczas inwestycje w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Działania tego typu powinny przełożyć się na wzrost zaangażowania pracowników – powiedział dr Ken Oehler, lider praktyki Engagement Aon Hewitt na świecie. Jednakże na poprawę w obszarze zaangażowania może mieć negatywny wpływ rosnące niezadowolenie pracowników z zasobów, jakimi dysponują do wykonania pracy, również jakości programów, narzędzi i procedur oraz stylów zarządzania i kultury organizacyjnej panującej w firmie. Pracownicy zaangażowani ale otrzymujący niewystarczające wsparcie, zarówno w sferze narzędzi, oprogramowania ale też upelnomocniania – są bardziej narażeni na frustracje, wypalenie zawodowe i w efekcie – demotywację. A to jest zagrożeniem dla organizacji. Skutkuje bowiem spadkiem produktywności i większą rotacją pracowników – dodał Edward Stanoch, dyrektor zarządzający, członek zarządu Aon Hewitt w Polsce i szef europejskiej praktyki Talent.

Kategorie zaangażowania wagi kluczowej!

Najświeższe badanie Aon Hewitt potwierdza, że **wśród kategorii "wzrostowych" znalazły się: "postrzeganie firmy, jako oferującej dobrą propozycję wartości dla pracowników"** (Perceptions of a strong EVP) – **wzrost o 3 pkt. proc.** oraz **"innowacyjność"** – **wzrost o 1 pkt.proc.** Kategoria "możliwości rozwoju kariery" notuje 3% spadek. "Reputacja firmy" i "zadowolenie z płacy" – pozostają na niezmiennym poziomie w stosunku do 2014 roku.

Kategorie kształtujące zadowolenie pracowników z pracy, których największy spadek zauważamy w wynikach badania globalnego to:

- dostępność narzędzi, zasobów i programów umożliwiających wykonanie pracy | -7%
- poczucie bycia docenionym za wkład pracy | -6%
- orientacja na klienta oraz reagowanie na potrzeby klienta | -5%



Zmiany w postrzeganiu środowiska pracy

Kategorie w ujęciu globalnym	Zmiana procentowa
Najwyższa kadra zarządzająca	5%
Brand firmy	3%
Menedżer/ bezpośredni przełożony	2%
Innowacyjność	1%
Docenianie	1%
Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym	1%
Świadczenia pozapłacowe	1%
Komunikacja	0%
Współpracownicy	0%
Rozwój zawodowy i dostępność szkoleń	0%
Zarządzanie wynikami	0%
Reputacja firmy	0%
Płaca	0%
Procedury i procesy	0%
Otoczenie biurowe	-1%
Autonomia	-1%
Poczucie bezpieczeństwa	-1%
Poczucie bycia docenionym za wkład pracy	-1%
Powierzone zadania	-1%
Różnorodność	-3%
Możliwości rozwoju kariery	-3%
Klienci	-3%
Przywództwo oddziału/ jednostki biznesowej	-5%
Orientacja na klienta	-5%
Ludzie w organizacji i stosowane praktyki HR	-5%
Szacunek dla pracowników/ orientacja na kapitał ludzki w organizacji	-6%
Zasoby	-7%
Środowisko pracy w ujęciu "netto"	: -28%

W ciągu ostatnich lat wiele mówiło się na temat konieczności zwiększenia zaangażowania pracowników. W wielu firmach na całym świecie zauważamy jednak nadmierną koncentrację na diagnostyce zaangażowania zamiast refleksji nad strategicznymi rozwiązaniami, które powinny odpowiadać na konkretne wyzwania firmy "wyłapanie" dzięki badaniu zaangażowania – powiedział Edward Stanoch. Skutecznym i stosunkowo szybkim i łatwym sposobem na poprawę niskiego poziomu zaangażowania jest ... powrót do korzeni – przegląd tzw. bazy. I szczerze przyznanie się wewnątrz organizacji, co nie działa, szczególnie w takich obszarach, jak zasoby potrzebne do wykonania pracy czy poczucie bezpieczeństwa i komfortu pracy wśród załogi. Poza tym – zawsze warto skorzystać z doświadczeń najlepszych firm. W naszej pracy doradczej wykorzystujemy zgromadzone dane z prowadzonych przez nas na całym świecie badań: [Aon Best Employers](#) i [Top Companies for Leaders®](#). Wiemy, co działa i co ma wymierny wpływ na kulturę zaangażowania, dzięki czemu wzrasta nie tylko samo zaangażowanie i poczucie satysfakcji pracowników z pracy. Wiemy, co ma wpływ na wydajność i wyniki biznesowe firmy – dodał Edward Stanoch.

Poziom zaangażowania w ujęciu regionalnym

Raport 2015 *Global Trends in Employee Engagement* Aon Hewitt omawia średnie poziomy zaangażowania w zależności od regionu:

- **Ameryka Łacińska** pozostaje nadal regionem z najwyższym poziomem zaangażowania równym **71%**, co oznacza, że aż siedmiu spośród 10 pracowników jest zaangażowanych w pracę!
- W **Afryce** i na **Bliskim Wschodzie** **średni poziom zaangażowania wynosi 67%**. To **największy wzrost** w ciągu ostatnich **2 lat**: aż o 14 pkt. proc. w stosunku do poziomu z roku 2012.
- Poziom zaangażowania w **Ameryce Północnej** dopiero w tym roku **wrócił do poziomu sprzed recesji i wynosi 66%**.
- W regionach **Azji i Pacyfiku** **zauważamy wzrost średniego poziomu zaangażowania o 9 pkt. proc.** w ciągu ostatnich 5 lat, co w dużej mierze odzwierciedla dynamiczny wzrost i poprawę sytuacji ekonomicznej w wielu rynkach tych regionów. **Obecnie wynosi dla tego regionu 64%**.
- **Poziom dla Europy nie zmienił się: od 2012 r. i pozostaje równy 57%** będąc jednocześnie najniższym poziomem w ujęciu regionalnym. Jest to wynikiem borykania się przez wiele europejskich rynków ze stagnacją wzrostu gospodarczego.

Region	2012	2013	2014
globalnie	60%	61%	62%
Ameryka Północna	63%	65%	66%
Europa	57%	57%	57%
Azja i Oceania	58%	61%	64%
Ameryka Łacińska	74%	70%	71%
Afryka I Bliski Wschód	53%	61%	67%

Różnice w poziomie zaangażowanie w zależności od wykonywanej pracy

Nieustająco – najwyższy poziom zaangażowania wykazują menedżerowie i najwyższa kadra zarządzająca – aż 76%. Jest to o 10 punktów procentowych więcej niż w 2012 roku dla tej grupy pracowników. Wśród pracowników średniego szczebla zauważamy niewielki wzrost w poziomie zaangażowania – o 2 punkty procentowe – czyli poziom 67% dla tej grupy pracowników. Zaangażowanie pracowników szeregowych, specjalistów i ekspertów pozostaje na niezmiennym poziomie – odpowiednio 61% i 54%.

Podczas gdy menedżerowie są tradycyjnie odpowiedzialni za zaangażowanie swoich ludzi – zauważamy tu "zmianę paradygmatu" – tłumaczy dr Ken Oehler. Osoby z najwyższej kadry zarządzającej – liderzy firmy – są obecnie coraz bardziej odpowiedzialni za stworzenie przekonującej wizji, która połączy ludzi i zmotywuje do działania razem na rzecz osiągnięcia celu. Od poszczególnych pracowników coraz częściej oczekuje się zaś wzięcia odpowiedzialności za zaangażowanie, także zrozumienia, jakie skutki dla innych pracowników będzie mieć osobiste zaangażowanie każdego z nich i w jaki sposób działać, aby włączać innych. Z naszego badań oraz projektów doradczych prowadzonych w firmach na całym świecie wynika, że to liderzy tworzą kulturę zaangażowania, i dzięki temu umożliwiają zaangażowanie na poziomie indywidualnym, wpływają również na rozwój własny i rozwój i zaangażowanie innych – dodała Magdalena Warzybok, dyrektor praktyki Talent Aon Hewitt w Polsce.

Więcej informacji na temat badań zaangażowania prowadzonych przez Aon Hewitt **znajduje się w raporcie 2015 *Global Trends of Employee Engagement*** oraz na stronie [Aon Thought Leadership](#).

O Aon Hewitt

Aon Hewitt to światowy lider doradztwa i rozwiązań outsourcingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Wspieramy organizacje w kwestiach związanych z wynagrodzeniami, zarządzaniem talentami i budowaniem zaangażowania pracowników. W ramach działalności outsourcingowej zarządzamy świadczeniami pracowniczymi oraz obsługujemy wybrane procesy HR. Zatrudniamy ponad 30 000 specjalistów w 90 krajach. Jesteśmy częścią globalnej korporacji Aon (NYSE: AON).

Zespół doradczy Aon Hewitt w Polsce to ponad 50 doświadczonych konsultantów i specjalistów w biurach w Warszawie i w Krakowie, którzy wspierają Klientów w projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań budujących angażujące środowisko pracy. Dzięki licznym badaniom przeprowadzonym w Polsce i na świecie wiemy, że kluczem do rozwoju biznesowego jest

zaangażowanie pracowników. Naszą misją stało się więc kreowanie angażującego środowiska pracy. Wspieramy liderów budujących zaangażowanie pracowników. Wdrażamy systemy wynagrodzeń i systemy zarządzania talentami, które pomagają stworzyć w firmie kulturę wysokich wyników. Wspieramy Klientów w kreowaniu swojej marki pracodawcy wewnątrz i na zewnątrz organizacji.

Więcej informacji na temat Aon Hewitt można znaleźć na:

aonhewitt.com

aon.com/poland

najlepsipracodawcy.pl

O Aon

Firma Aon plc (NYSE:AON) jest czołowym na świecie dostawcą rozwiązań z zakresu zarządzania ryzykiem, pośrednictwa ubezpieczeniowego i reasekuracyjnego, oraz rozwiązań, doradztwa i narzędzi do zarządzania kapitałem ludzkim oraz outsourcingu w obszarze HR. Pracownicy firmy Aon, których liczba na całym świecie przekracza 69.000, świadczą usługi na rzecz swoich klientów w ponad 120 krajach, stosując innowacyjne i skuteczne rozwiązania zarządzania ryzykiem i kapitałem ludzkim.

Zapraszamy na stronę aon.com oraz do [Aon Media Room](#)

Kontakt dla mediów Aon Hewitt:

Dorota Swiecka, t: +48 22 556 85 55 | m: + 48 784 466 982, Dorota.Swiecka@aonhewitt.com

Kontakt dla mediów Aon Polska:

Joanna Jakubowska, t: +48 22 378 86 50 , Joanna.Jakubowska@aon.pl