

## Persbericht

---

Contact: Isabel Box  
Titel: Senior Marketing & Communications Manager  
Tel: +32 (0)2 302 25 51  
Mobiel: +32 (0)485 31 79 63  
Email: [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

---

## Deloitte persbericht - Slechts 46% van de werknemers in België voelt zich gewaardeerd door hun werkgevers op het gebied van welzijn en productiviteit

Het Human Capital Trends rapport van Deloitte identificeert vertrouwen en menselijke duurzaamheid als topuitdagingen

Brussel, België – 18 april 2024

Deloitte België onthulde vandaag lokale inzichten naar aanleiding van zijn Global Human Capital Trends rapport vasstan 2024, waarin de unieke uitdagingen en kansen voor Belgische organisaties worden belicht. Het globaal rapport, dat gebaseerd is op de perspectieven van 14.000 bedrijfs- en HR-leiders uit 95 landen, benadrukt het belang van transparantie, menselijke duurzaamheid en de verschuiving naar productieve werkomgevingen zonder grenzen. Uit de analyse van dit jaar blijkt dat organisaties die substantiële vooruitgang boeken op deze kernpunten bijna twee keer zoveel kans hebben om de gewenste zakelijke en menselijke resultaten te behalen.

### Belgische highlights van het onderzoek:

- Hoewel 86% van de Europese leiders van mening is dat meer transparantie in de organisatie het vertrouwen van de werknemers vergroot, is de relatie tussen vertrouwen en transparantie complex. Zonder een goed beheer van processen en nieuwe technologieën kan verdere ontwikkeling van transparantie het vertrouwen ondermijnen. Organisaties moeten deze relatie begrijpen om effectief gebruik te kunnen maken van nieuwe transparante gegevens.
- Menselijke duurzaamheid werd gerangschikt als de op één na hoogste prioriteit (55%), waarbij 19% van de Belgische organisaties aangaf hierin uit te blinken. Het rapport van Deloitte onthult echter een belangrijke kloof tussen de perceptie van leidinggevend en werknemers van de tastbare vooruitgang in dit domein, wat wijst op een voortdurende behoefte aan verdere reflectie en actie.
- Meer dan de helft van de Belgische respondenten (54%) zegt dat het zeer of uiterst belangrijk is om te streven naar betere methodes voor het meten van de prestaties en de waarde van werknemers, naast de traditionele productiviteit. Slechts 19% beweert dat hun organisatie hiermee bezig is. Naar de toekomst toe is het duidelijk dat veel organisaties deze kloof moeten dichten.

### Vertrouwen vs. Technologietransparantie

Zowel Belgische leiders als werknemers zijn het erover eens dat het vergroten van het vertrouwen onder werknemers een topprioriteit is voor organisatorisch succes. Maar liefst 86% van de Europese leiders gelooft dat transparantie in de organisatie het vertrouwen van de werknemers vergroot en 87% van de Belgische werknemers vindt dit een belangrijke trend. Met de opkomst van nieuwe technologieën is de relatie tussen transparantie en vertrouwen echter complexer geworden. Nieuwe technologische ontwikkelingen kunnen, als ze niet zorgvuldig worden beheerd, van transparantie een vijand van vertrouwen maken. Het effectief gebruiken van nieuwe transparante gegevens vereist een goed begrip van de relatie tussen transparantie en vertrouwen. Interne en externe beperkingen, samen met een gebrek aan inzicht in het onderwerp, belemmeren momenteel de vooruitgang voor Belgische organisaties.

Door deze complexiteit te doorbreken, hebben Belgische organisaties een uitgelezen kans om opnieuw te definiëren wat het betekent om een succesvolle en verantwoordelijke organisatie te zijn in het digitale tijdperk, gebaseerd op vertrouwen en een transparante omgang met gegevens.

## **75% van de Belgische bedrijfs- en HR-leiders zegt dat hun organisatie focust op menselijke duurzaamheid**

Menselijke duurzaamheid - de mate waarin een organisatie waarde creëert voor haar mensen en hen een groter welzijn en een betere inzetbaarheid biedt - komt in het rapport van dit jaar op de tweede plaats. Driekwart van de Belgische leiders (75%) zegt dat hun organisatie op zijn minst aandacht besteedt aan het aanpakken van de belangrijkste uitdagingen in verband met menselijke duurzaamheid en bijna de helft van hen (49%) zegt bovendien echte vooruitgang te boeken.

Er gaapt echter nog steeds een kloof tussen de perceptie van leiders en werknemers over de vooruitgang op het vlak van menselijke duurzaamheid. Terwijl leiders zich steeds meer bewust worden van het belang van menselijke duurzaamheid, moeten werknemers deze inspanningen nog volledig waarnemen: slechts 46% van hen is het eens met de fundamentele stelling dat hun organisatie hen beter heeft achtergelaten dan toen ze begonnen. Dit benadrukt de noodzaak van een gedeelde toewijding aan deze inspanningen.

*" Als we de specifieke uitdagingen onderzoeken waarmee Belgische organisaties geconfronteerd worden, wordt het duidelijk dat strategische prioritering van menselijke duurzaamheid essentieel is. Belgische leiders erkennen het belang van menselijke duurzaamheid al, maar er blijft een kloof bestaan tussen hun perspectief en de ervaringen van werknemers. Deze discrepantie benadrukt de nood aan een uniforme aanpak die de intenties van leiders en de realiteit van werknemers op elkaar afstemt. Het is een kans voor Belgische leiders om het voortouw te nemen en zowel zakelijke als maatschappelijke waarde te bevorderen,"* zegt **Yves Van Durme, EMEA Human Capital Sustainability leader**.

## **Productiviteit herdefiniëren**

De cross-functionele, niet-kwantificeerbare aard van het werk van vandaag maakt traditionele productiviteitsmetingen zoals gewerkte uren en tijd besteed aan taken, ontoereikend om de volledige diepte van menselijke prestaties vast te leggen. Tegelijkertijd zorgt de vooruitgang op het gebied van technologie en gegevensverzameling ervoor dat organisaties over zinnigere meetgegevens beschikken. Naarmate de beschikbaarheid van gegevens toeneemt, zullen organisaties moeten nadenken over welke informatie transparant moet worden gemaakt voor welke stakeholders.

Meer dan de helft van de Belgische respondenten (54%) zegt dat het zeer of uiterst belangrijk is om te streven naar betere methodes voor het meten van de prestaties en de waarde van werknemers, naast de traditionele productiviteit. Toch zegt slechts een vijfde van de Belgische respondenten (19%) dat hun organisatie zeer of uiterst effectief is in het evalueren van de waarde die individuele werknemers in hun organisatie creëren, naast het bijhouden van activiteiten of output.

Organisaties die het vertrouwen van werknemers in transparante gegevenspraktijken vergroten, zullen daar voordeel uit halen. Als werknemers overtuigd zijn dat hun organisatie hun gegevens op een verantwoorde manier gebruikt, is de kans 35% groter dat ze het bedrijf vertrouwen. Toch blijkt slechts 37% er zeer zeker van te zijn dat hun organisatie gegevens op een zeer verantwoorde manier gebruikt.

## **Over het onderzoek**

Deloitte's 2024 Global Human Capital Trends onderzoek peilde 14.000 bedrijfs- en HR leiders in 95 landen. Naast de brede, globale enquête heeft Deloitte zijn onderzoek dit jaar uitgebreid met specifieke enquêtes onder werknemers en leidinggevenden om het perspectief van de werknemers weer te geven en om te ontdekken waar er een kloof kan bestaan tussen de perceptie van leiders en de realiteit van werknemers. De onderzoeksgegevens zijn ondersteund door meer dan een dozijn interviews met leidinggevenden van hedendaagse toonaangevende organisaties.

## **Methodologie**

De Belgische steekproef omvatte alle sectoren, met als belangrijkste de overheidssector, de consumentensector, de biowetenschappen en de energiesector, die belangrijke sectoren zijn in de Belgische economie. De enquête bevatte ook gegevens van bedrijven van alle groottes, waarbij 60% van de Belgische steekproef bestond uit kleinere bedrijven, wat wijst op het belang van het bestuderen van trends

in kleine en middelgrote ondernemingen. De grotere bedrijven maakten 10% uit van de steekproef, wat inzichten verschaft in hoe grote organisaties omgaan met kwesties rond menselijk kapitaal. Deze verscheidenheid in de steekproef zorgt voor een vollediger inzicht in de Belgische trends op het vlak van menselijk kapitaal en biedt een wereldwijd divers perspectief.

Voor meer informatie kan u het volledige rapport [hier](#) downloaden

## Deloitte in België

Deloitte heeft meer dan 5.900 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met haar diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2023 behaalde de organisatie een omzet van € 786 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van 457.000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2023 bedroeg de omzet meer dan 64,9 miljard USD.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden vennootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse 'private limited liability company' ('DTTL'). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel 'Deloitte Global') levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.