

**Contact:**

Tomas Martini

06-28219221

press@bankreferendum.com

Datum: 21 juni 2010

**--begin persbericht-----****'Bonus beloont verkeerd werk'**

**Amsterdam 21 juni – Bonussen belonen verkeerd gedrag, daarom is een andere manier van belonen nodig in de bankensector. Dit concludeert organisatiepsycholoog Kilian Wawoe, die vandaag promoveert aan de Vrije Universiteit Amsterdam (VU). In zijn onderzoek naar bonussen in de financiële sector ondervroeg hij 1.500 medewerkers van banken in binnen- en buitenland.**

Wawoe onderzocht welke bankmedewerkers bonussen ontvingen. Ook ondervroeg hij leidinggevendenden naar hun mening over de prestaties van de werknemers. Hieruit bleek dat in veel gevallen ook een bonus werd gegeven wanneer een manager minder tevreden was. Dit komt, aldus Wawoe, doordat bonussen uitgedeeld werden op basis van plannings vooraf. 'Het behalen van deze targets is kennelijk iets anders dan goed werk afleveren.'

Er is, volgens Wawoe, op zich niets mis met het plannen van activiteiten. 'Maar er kunnen zich iedere week ongeplande gebeurtenissen voordoen: de crisis in Griekenland, het omvallen van de DSB Bank etc. Als dat gebeurt zou een manager zijn planning moeten wijzigen. Dat gebeurde niet.'

Wawoe roept tijdens zijn promotie de sector op te veranderen: 'Er zijn jarenlang op verkeerde veronderstellingen bonussen uitgedeeld. Medewerkers afrekenen op vooraf gestelde doelen werkt averechts in de bankensector. Het heeft bijgedragen aan de financiële crisis.' De kritiek die hij in zijn proefschrift uit is inmiddels inzet geworden van de CAO-onderhandelingen van ABN Amro/Fortis.

De oorzaak van het probleem legt Wawoe bij de hoge ambities van de banken in de jaren '90. Banken gingen op zoek naar 'proactieve' werknemers. Dit zijn ondernemende mensen, steeds bezig hun omgeving te veranderen. Wawoe onderzocht het verschil tussen medewerkers mét en zonder proactieve persoonlijkheid. Het bleek dat de proactieven in staat zijn een betere omgeving voor zichzelf te scheppen, waaronder een hogere bonus. Deze medewerkers waren bereid grote risico's te nemen om hun targets te behalen. Dat zij hierbij het grotere geheel – en de klant – uit het oog verloren werd wel degelijk door hun leidinggevenden opgemerkt. Maar het had geen invloed op de beloning die ze ontvingen.

Het onderzoek vond plaats bij financiële instellingen in Nederland, Roemenië, Brazilië, India en de Verenigde Staten. In totaal werkten 1.487 medewerkers aan het onderzoek mee. In 1.174 gevallen namen de desbetreffende leidinggevenden aan het onderzoek deel. De respondenten werkten in verschillende takken van financiële dienstverlening.

Kilian Wawoe is werkzaam als Human Resource Consultant. Hij adviseert bedrijven over Medewerkertevredenheid en Prestatiebeloning. Daarnaast doet hij wetenschappelijk onderzoek naar prestatiemetingen & integriteit en doceert hij aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Daarvoor was hij tien jaar werkzaam bij ABN Amro als hoofd van een personeelsafdeling.

**--einde persbericht-----**

Noot aan de redactie: Dhr. Wawoe is vanaf dinsdag 22 juni beschikbaar voor het geven van commentaar. U kunt contact opnemen via Tomas Martini ( +31 6 28 21 92 21 / [press@bankreferendum.com](mailto:press@bankreferendum.com) )