



Top Employers Magazine

Werken voor een Top Employer

73 bedrijven bekroond

Hoe word je Top Employer?

En wat betekent het voor jou als werknemer?

Is jouw werkgever oké?
Doe de test

pag. 7

Trends op de
werkvloer

pag. 12

Soft skills
van de toekomst

pag. 18

POWERED BY
jobat
Go for happy.

Top Employers België 2021

Top Employers Institute - de wereldwijde autoriteit wat betreft het certificeren van vooruitstrevende arbeidsomstandigheden, kondigt met trots de 73 organisaties aan die zijn gecertificeerd als Top Employer België in 2021. Gecertificeerde Top Employers zijn organisaties van het hoogste kaliber die hard hebben gewerkt om hun personeelsstrategieën te creëren, te implementeren en verder te ontwikkelen.

Ontdek hoe het programma jouw organisatie kan helpen op www.top-employers.com of neem contact met ons op via belgium@top-employers.com.



73 bedrijven zijn Top Employer, maar hoe word je het?

73 bedrijven krijgen dit jaar in ons land het certificaat van Top Employer. Maar wat houdt dat precies in en wat komt er allemaal bij kijken?

HOE KRIJG JE HET TOP EMPLOYER-CERTIFICAAT?

Zo'n Top Employer-certificaat is het resultaat van een audit van het personeelsbeleid van een bedrijf. Bij die audit komen diverse aspecten van het personeelsbeleid aan bod. "Hoe je aanwerving verloopt, hoe je integratie op de werkvloer gebeurt, hoe je een stapje hogerop kunt zetten en hoe je het beste uit je talent haalt. En uiteraard hoe je daarvoor beloond wordt", zegt Steven Van Raemdonck, Regional Manager Belux & Nordics bij het Top Employers Institute in België.

WORDT IEDEREEN DIE DE AUDIT KRIJGT SOWIESO TOP EMPLOYER?

Zeker niet. Heel wat bedrijven die de survey invullen en een audit krijgen, halen het certificaat niet. Waar het misgaat? "Dat verschilt. Soms is het bedrijf niet transparant genoeg naar de medewerkers. Soms is de directie onvoldoende betrokken bij het welzijn en de wensen van hun medewerkers. Ook een gebrek aan informatisering is iets waardoor een bedrijf de minimumvereiste niet bereikt", oppert Van Raemdonck.

BEN JE VOOR ALTIJD TOP EMPLOYER?

Ook niet. Je moet het elk jaar verdienen. Het is dus niet: eens Top Employer, altijd Top Employer. Het onderzoek loopt namelijk jaarlijks. De vragenlijst en het onderzoek

worden bovendien telkens aangepast. "In die zin leggen we voor de deelnemers de lat steeds hoger en houden we de vinger aan de pols met de actualiteit qua personeelsbeleid."

WAT HEEFT EEN BEDRIJF AAN ZO'N CERTIFICAAT?

Het moet een bedrijf helpen om de werkomstandigheden voor de medewerker te verbeteren. "De vragenlijst biedt hiervoor inspiratie. Voorts bieden we een vergelijking met andere toonaangevende werkgevers, om het nog beter te doen voor de medewerker."

WORDEN DE TOP EMPLOYERS ONDERLING VERGELEKEN?

Ja en neen. Top Employer is een certificering, geen wedstrijd. "Elk bedrijf krijgt inzicht in zijn resultaten in vergelijking met de andere deelnemers aan het programma. Het doel is om te verbeteren, niet om een klassering op te stellen. Het gaat erom te bewijzen dat je een minimum aan kwaliteit biedt qua medewerkersbeleid en dat je openstaat voor inspiratie van anderen om nog beter te doen."

COLOFON

Top Employers Magazine is een uitgave van Jobat, The House of Recruitment Solutions, Katwilgweg 2, 2050 Antwerpen / **Verantwoordelijke Uitgever & Algemeen Directeur** Mark Maldegheem / **Marketing & Advertentie** Werner Leemans, Ruben Van Goethem, Kim Vergaelen / **Redactie** William Visterin (coördinatie), Wieland De Hoon, Hermien Vanoost / **Eindredactie** Robin Van den Bogaert / **Fotografie** Bart Dewaele / **Vormgeving** An Stevens

“Bij Elia voelen we ons altijd thuis.”



Wouter

Jean-Michel

Belinda

Be our spark

Elia doet het licht branden in heel het land. Als bouwer en beheerder van het hoogspanningsnet zorgen zij ervoor dat stroom geraakt waar hij nodig is. Als werkgever wordt Elia op handen gedragen door hun mensen. Wouter, Belinda en Jean-Michel praten over wat van Elia een echte Top Employer maakt.

De mensen maken het verschil.

Wouter, Technieker kabels en lijnen

De passie van de collega's

“Ik werk al 11 jaar bij Elia maar ben wel even weggeweest. Al gauw bleek een job als technieker bij Elia toch veel interessanter dan ergens anders. Je krijgt veel vrijheid, kan jezelf enorm ontplooiën en komt met veel mensen in contact. Maar de passie van de collega's, die maakt pas echt het verschil.”

Kippenvel

“Nergens vind je een even hechte en straffe ploeg. Zo was er een incident dat normaal door een aannemer wordt aangepakt. Ook al was het zwaar werk in de kou en in de modder, we wilden het als team helemaal zelf oplossen. Met succes! Ik krijg zelfs kippenvel als ik erover praat.”

Ik wou per se bij Elia werken.

Belinda, Security Governance & Support

De grote mannen

“Bij mijn vorige bedrijf, ook in de energiesector, kwam ik vaak in contact met Elia. Dat waren voor mij ‘de grote mannen’. Ik hoorde ook veel goeds over hen als werkgever. Al van bij de eerste gesprekken waren ze heel begaan en dat werd nadien alleen maar bevestigd. Je bent meer dan alleen maar een werknemer.”

Iets extra's

“Het motiveert me om een bijdrage te leveren aan een belangrijk thema als energie. Maar er is meer. Voor corona kon je samen fitnesssen of mindfulness sessies volgen op het werk. Zo bouw je ook vriendschappen. Dat het allemaal maar terug snel normaal wordt. Ik mis het om samen met de collega's op kantoor te zijn.”

Je kan je loopbaan reoriënteren.

Jean-Michel, Senior Product Manager & Program Manager

In lijn met mijn ambities

“Ik ben burgerlijk ingenieur elektriciteit en toch ben ik binnen IT bij Elia begonnen. Maar ik gaf wel meteen aan dat mijn grote passie elektriciteit is. En kijk, na drie jaar kon ik naar projectmanagement en ben ik nu betrokken bij grote Europese projecten. Volledig in lijn met mijn ambities.”

Zoveel om voor te blijven

“Elia doet veel om haar mensen in de watten te leggen. De voordelen zijn uitstekend, je kon bijvoorbeeld al telewerken voor het een hype was en Elia zorgt er mee voor dat je job en loopbaan interessant blijven. We documenteren en delen onze kennis ook goed. Zo blijft je oude team niet in de kou staan wanneer je een nieuwe uitdaging aangaat.”

**Ook zin in een job bij een Top Employer?
Be our spark!**

> Ga naar jobs.eliagroup.eu



Werken bij een **Top Employer**, dat is gaan voor ál je talenten



Karolien,
mama en
fervente
loopster

Karolien,
dienst
Inspectie

100% Belgisch, 100% coöperatief en 100% klaar om er samen voor te gaan: een geëngageerde werkgever, dat is waar Crelan voor staat.

Als Top employer vinden wij het belangrijk dat de Crelan-medewerkers kunnen groeien en zich goed voelen op het werk. Want zij zijn onze grootste troef. Ga naar www.crelan.be/nl/jobs en ontdek welke job bij jou past.



DOE DE TEST

Is jouw werkgever oké?

Zit je bij een werkgever die jouw ontwikkeling en welzijn vooropstelt? Eentje die belang hecht aan je leiderschapskwaliteiten en je kansen geeft? Kortom, een goede werkgever? Deze test wijst het uit.

- 1

Krijg je regelmatig feedback over je prestaties en vaardigheden, zowel van je leidinggevende als van andere collega's? Een open cultuur rond feedback kan je helpen om verder te groeien, complimenten te krijgen en te geven.
- 2

Heb je (prestatie)doelstellingen? Heb je zelf input kunnen geven voor het definiëren van jouw doelstellingen?
- 3

Kun je nieuwe kennis en competenties opdoen op een manier die het best bij je past? Heb je de keuze uit klassikale sessies, e-learning, lunch & learn-sessies, filmpjes, podcasts enzovoort?
- 4

Worden er initiatieven genomen om aan kennisdeling te doen, en word jij gestimuleerd om zelf je kennis te delen als je dat wilt?
- 5

Communiqueert het bedrijf over welke competenties en vaardigheden belangrijk(er) zullen worden in de toekomst? Het is immers van vitaal belang dat je weet wat veranderen betekent voor jou persoonlijk, om je eigen ontwikkeling in goede banen te kunnen leiden. Zo behoud je ook je marktwaaarde.
- 6

Heeft jouw leidinggevende een gezonde dosis empathie, gelooft hij of zij in empowerment, bezit jouw leidinggevende goede communicatievaardigheden en een flexibele geest? Dat zijn namelijk kernkwaliteiten van een manager in 2021!
- 7

Heb je flexibiliteit in het beheer van je werkuren en werklocatie?
- 8

Zoekt jouw bedrijf naar manieren om het virtueel samenwerken productiever en menselijker te maken?
- 9

Worden medewerkers individueel of in team in de bloemetjes gezet voor hun excellente prestaties? Zijn er programma's die deze erkenning vormgeven, naast de financiële beloning?

MINDER DAN ZEVEN KEER 'JA'

Stel jezelf de vraag of je in een omgeving werkt die jou stimuleert en die goed is voor jouw gezondheid. Zou het niet fijn zijn om bij een werkgever te werken die jouw ontwikkeling en welzijn vooropstelt? Zou het niet aangenaam zijn om voor een leidinggevende te werken die erkenning geeft voor jouw prestaties en die regelmatig feedback geeft zodat je blijft groeien? Zou het niet handig zijn om voor een werkgever te werken die echt investeert in het welzijn van zijn medewerkers?

ZEVEN OF MEER KEER 'JA'

Zeefrjfn! Dan werk je bij een werkgever die jouw ontwikkeling en welzijn als een prioriteit beschouwt. Onthoud dat jij aan het stuur zit van je eigen ontwikkeling, welzijn en carrière. Het is aan je leidinggevende en werkgever om je hierin te ondersteunen.



LIEVE TROCH

HR-businesspartner
Smals

“Dat we intussen al voor het dertiende jaar op rij het Top Employer-label halen, bewijst dat we onze positie als aantrekkelijke werkgever jaar na jaar versterken.”

“We hebben
bewezen
dat we
wendbaar zijn”

TOP EMPLOYER SMALS

Smals krijgt certificaat voor het dertiende jaar op rij

De medewerkers van ICT-specialist Smals toonden zich in 2020 van hun meest flexibele kant om alle digitale toepassingen in de strijd tegen het coronavirus tijdig op te leveren. Ook de HR-afdeling droeg haar steentje bij en ontwikkelde tal van initiatieven om het welbevinden van werknemers te ondersteunen. Het resultaat van dat harde werk: de dertiende erkenning als Top Employer.

De uitbraak van het coronavirus bracht voor de collega's van Smals, de ICT-dienstenleverancier van de Belgische overheidsdiensten in de sociale zekerheid en de gezondheidszorg, heel wat extra werk met zich mee. In een recordtijd werkten ze talrijke digitale toepassingen af waarmee overheidsdiensten, burgers en bedrijven zich een weg doorheen de crisis konden banen. Het bekendste voorbeeld is ongetwijfeld het Passenger Locator Form, dat reizigers voor hun terugkeer naar België moeten invullen.

het moeilijke jaar 2020 hebben we van het welzijn van onze medewerkers een echte prioriteit gemaakt. We hebben webinars georganiseerd waarin we uitlegden hoe ze zich thuis beter konden concentreren. Leidinggevendenden kregen technieken aangereikt om ook vanop afstand het teamgevoel levendig te houden. We hebben de teams het vertrouwen en de middelen gegeven om meer zelfsturend te worden. Heel wat teams zijn daar bijzonder goed in geslaagd.”

Nieuwe werkorganisatie

“2020 was een jaar waarin onze medewerkers zich van hun meest flexibele kant hebben getoond”, reageert HR-businesspartner Lieve Troch. “Meer dan eens wroongen ze zich in duizend bochten om toch maar die strakke deadline te halen en die nieuwe digitale toepassingen tijdig op te leveren. Tegelijk pasten ze zich in sneltempo aan de nieuwe werkelijkheid aan en schakelden ze op voltijds telewerk over. Daar ben ik trots op. We hebben bewezen dat we wendbaar zijn en klaar staan voor de toekomst.”

Dat Smals het Top Employer-label ook dit jaar heeft gehaald, vindt Lieve Troch een mooie beloning voor het harde werk in 2020. Volgens het rapport van de jury heeft de IT-onderneming vooral qua *people strategy*, *learning* en *sustainability* grote vorderingen gemaakt. Lieve Troch: “Het uitstekende resultaat bewijst dat we als organisatie nog altijd stappen vooruitzetten. In

“We hebben
de teams het
vertrouwen en
de middelen
gegeven om meer
zelfsturend te
worden.”

Telewerken is een blijver

In 2021 hoopt Lieve Troch verder te gaan op de ingeslagen weg. “Het voorbije jaar heeft ons veel geleerd, onder meer dat 100 procent telewerk ook in extreme situaties haalbaar is en dat efficiënt rekruteren vanop afstand mogelijk is. Zo hebben we in het voorbije jaar maar liefst 192 nieuwe collega's aangetrokken, van wie het merendeel via de virtuele weg. Ik heb het dan niet alleen over de sollicitatie-

gesprekken an sich, maar ook over de contractbespreking en de concrete opstart. We hebben ondervonden dat dat niet alleen sterke procedures vraagt, maar ook veel vertrouwen.”

Wanneer de coronacrisis voorbij is, hoopt Smals deze nieuwe manieren van werken te blijven inzetten, in combinatie met direct contact. Naar dat laatste kijken Lieve Troch en haar collega's nu al uit. “De informele babbeltjes aan het koffieapparaat en de teambuildings missen we echt heel erg. Het zou fijn zijn als die in 2021 kunnen terugkeren.”

RAPHAEL LEFERE

HR-director Sibelga

“Onze technici, ICT’ers en ingenieurs krijgen de kans om zich op lange termijn te ontplooiën. Onderweg kun je verschillende dingen doen en kennis en ervaring oppikken.”

Vol energie voor nieuwe tijden

TOP EMPLOYER SIBELGA

Netbeheerder Sibelga kiest voor duurzame transitie

Innovatie en digitalisering, opleidings- en doorgroeimogelijkheden, samenwerking en intrapreneurship. De nieuwe dynamiek bij Sibelga stoomt Brussel klaar voor de energietransitie van de eeuw: “Niemand blijft achter, we trekken iedereen mee in het bad.”

Een rots in de branding als het aankomt op jobzekerheid: de Brusselse elektriciteits- en aardgasnetwerkbeheerder Sibelga doet niet aan technische werkloosheid. Tegelijk zorgt de transitie naar een CO₂-neutrale toekomst voor een nieuwe, energieke bedrijfscultuur.

Innovatie en evolutie

“We zijn volop aan het omschakelen naar meer duurzaamheid”, zegt HR-director Raphael Lefere. “Er is echt een *sense of urgency*. Sibelga is een belangrijke motor achter de energietransitie in Brussel. Als publieke instelling zijn we onafhankelijk en neutraal en kunnen we ervoor zorgen dat iedereen toegang krijgt tot schonere energie én een slimmer verbruik. De energierevolutie is er voor iedereen.”

“Sibelga maakt daarbij concreet het verschil op het terrein”, vertelt Raphael Lefere. “We staan mee achter de ontwikkeling van lokale *energy communities*, een groenere mobiliteit, de renovatie van openbare gebouwen, intelligente straatverlichting en een app voor energieverbruik – want meten is weten.”

“Voor onze werkomgeving betekent de energietransitie een doorgedreven interne innovatie. Gelukkig kunnen we rekenen op supergemotiveerde teams. Onze sector evolueert volop, waardoor onze medewerkers in veel gevallen hun job aan het heruitvinden zijn.”

Gemeenschappelijke taal

HR-manager Mieke Neyrinck pikt in: “Omdat we constant evolueren, hebben we in 2019 via een participatief proces met al onze medewerkers onze vier bedrijfswaarden gedefinieerd: Fiabiliteit, Innovatie, Eenheid en Erkenning, afgekort tot FIER. Dat zijn we ook op ons bedrijf. Informeel leefden die waarden al, maar we hebben ze benoemd om er onze identiteit mee te bevestigen en een gemeenschappelijke taal te creëren. Onze waarden vullen onze visie concreet in. Ze

zijn een drijvende kracht achter onze evolutie.” Waar staan die waarden precies voor? “Eenheid betekent dat je als medewerker niet gaat voor individueel presteren”, licht Mieke Neyrinck toe. “Alles gebeurt samen, over de afdelingen heen. In Fiabiliteit zit ook veiligheid: een topprioriteit voor Sibelga. Innovatie staat voor de hele energietransitie: we willen méér betekenen voor alle Brusselselaars dan een energieverdeler zijn. Erkenning betekent dat je altijd mag rekenen op feedback en ondersteuning.”

Stabiele jobs, brede horizon

Raphael Lefere: “De essentiële dienstverlening van Sibelga – iedereen op elk moment voorzien van gas en elektriciteit – is een enorme verantwoordelijkheid. Maar daardoor vind je hier wel een stabiele jobomgeving. Ons belangrijkste kapitaal is verzekerd: onze mensen. Die continuïteit biedt medewerkers de tijd om te groeien in hun job. Onze technici, ICT’ers en ingenieurs krijgen de kans om zich op lange termijn te ontplooiën. Onderweg kun je verschillende dingen doen en kennis en ervaring oppikken.”

Alle tools om bij te leren

Mieke Neyrinck besluit: “Sibelga heeft een verrassend brede waaier van profielen in verschillende domeinen nodig. Daarom hebben we zo’n ruim opleidingsaanbod, zowel live als digitaal. We gaan steeds verder in hybride leren of blended learning, want we hebben heel wat digitale HR-tools beschikbaar, zoals het online leerplatform.”

“Bovendien zetten we eerst in op interne mobiliteit voor we extern een vacature plaatsen. We zien onze eigen mensen graag doorgroeien of wisselen van rol. De kwaliteit van onze medewerkers heeft een impact op de service die we de Brusselaars leveren. Live en lokaal zichtbaar zijn, vinden we erg belangrijk. Concreet het verschil mogen maken voor mensen, maakt Sibelga extra aantrekkelijk voor onze mensen.”

Drie grote trends op de werkvloer

De werkvloer en arbeidsmarkt is in 2020 veranderd op een manier die een jaar geleden haast niemand had kunnen voorspellen. We overlopen de drie ingrijpende evoluties.

Het speelveld voor het aantrekken, betrekken en behouden van toptalent is vandaag niet meer hetzelfde. Zowel kleine als grote organisaties staan voor veranderende verwachtingen van medewerkers, als gevolg van de grote verschuivingen in de arbeidsomstandigheden. Deze trends halen we uit de jaarlijkse HR Best Practices Survey van het Top Employers Institute, een onderzoek bij 1.700 Top Employers wereldwijd.

1 Leiderschap

Authentieke communicatie, ook na de pandemie

“Een positief kenmerk van de bedrijven die we hebben onderzocht, was een toename van de interne communicatie”, stelt Line Vercammen, HR-auditor bij het Top Employers Institute. Leiders hebben, volgens haar, een veel grotere bereidheid getoond om te communiceren via regelmatige briefings, bij voorkeur op een authentieke en persoonlijke manier. “Teams hebben hun dagelijkse communicatieniveaus verhoogd, niet alleen rond het werk, maar ook rond hoe ze zich voelden tijdens de lockdown.”

Leiders en teams die de voorbije periode een andere communicatiestijl hebben omarmd, zullen daar de vruchten plukken, meent ze. Het zorgt voor meer betrokkenheid van de medewerkers. “De grote uitdaging is nu om deze vorm van communicatie duurzaam te maken”, vindt ze. “Denk aan extra ondersteuning en coaching voor leidinggevendenden over het managen van een (virtueel) team vanop afstand. Of aan ondersteuning voor de medewerkers om efficiënt thuis te werken”, aldus Vercammen, die de leidinggevendenden ook de rol ziet opnemen van carrièrecoach. “Een goede leidinggevende ondersteunt zijn teamleden in hun ontwikkeling.”

2 Welzijn

Welzijn van medewerkers als strategische prioriteit

Het welzijn van de werknemer was vroeger misschien een vrijblijvend topic voor veel organisaties. Vandaag beschouwen bedrijven welzijn als een strategische noodzaak. “In 2021 is 91 procent van de wereldwijde Top Employers van mening dat welzijn een strategische noodzaak is voor hun bedrijven, ten opzichte van 81 procent een jaar geleden.”

Een groeiend aantal organisaties kent een percentage van hun totale HR-budget toe aan programma's gerelateerd aan mentale en fysieke gezondheid en welzijn, met focus op een preventieve aanpak. De nieuwe generatie welzijnsprogramma's voor bedrijven omvat thema's als lichamelijke gezondheid, financieel beheer, mindfulness, fitness, voeding en stressmanagement. “Organisaties die hierin investeren, kunnen zich verwachten aan lagere kosten en minder risico's van een slechte productiviteit, ziekteverzuim, stress en burn-out”, oppert Line Vercammen.

3 Wendbaarheid

Virtueel werken of werken op afstand

De verschuiving naar werken op afstand heeft het tempo van de digitalisering versneld. “Omdat werken op afstand de nieuwe norm wordt, is één van de grootste hindernissen voor bedrijven om een cultuur van verbinding, samenwerking en vertrouwen te creëren.”

Opvallend is dat, werken op afstand vaak nog niet in een formeel beleid is gegoten, zo blijkt uit de HR Best Practices Survey. “Aan het begin van 2021 lijkt het te vroeg voor organisaties om te weten hoe ze het moeten aanpakken”, zegt Vercammen. “Terwijl 2020 in het teken stond van improviseren, zal 2021 het jaar zijn waarin organisaties eerst willen weten en meten wat goed werkte en wat niet. Pas daarna zullen er beleidswijzigingen op lange termijn doorgevoerd worden.”

De behoefte aan *agility* of wendbaarheid – een trend die al aan de gang was vóór het begin van de pandemie – lijkt alvast te versnellen in 2021. “Dit vereist dat organisaties hun gedrag, waarden en mentaliteit verder ontwikkelen. Zo zien we dat meer bedrijven inzetten op hun eigen bedrijfswaarden, zowel de kennis erover als de toepassing ervan.”

XENIA ELBERS

HR-manager
Start People

"Afgelopen maanden kreeg elke medewerker de kans om rechtstreeks met de algemeen directeur in gesprek te gaan en zijn of haar noden kenbaar te maken. We wilden niemand uit het oog verliezen."

Op afstand en toch verbonden

TOP EMPLOYER START PEOPLE

Start People maakt van betrokkenheid een prioriteit

Ook in coronajaar 2020 maakte Start People haar belofte van menselijke werkgever helemaal waar. Het uitzendbedrijf haalde alles uit de kast opdat medewerkers zich vanuit hun thuiswerkplek verbonden zouden blijven voelen, met elkaar én de organisatie. Voor al die inspanningen werd het zopas beloond met het Top Employer-label.

Dat het in 2020 geen *business as usual* was, hebben de collega's van Start People aan den lijve ervaren. Terwijl het ene kantoor de vele vacatures van logistieke werkgevers amper kon bijbenen, vielen de aanvragen in het andere kantoor aanzienlijk terug. In die mate zelfs dat het uitzendbedrijf hier en daar tijdelijke werkloosheid moest invoeren. "Intussen hebben we die maatregel weer bijna volledig kunnen afbouwen", vertelt HR-manager Xenia Elbers. "De enorme solidariteit en collegialiteit heeft daarbij zeker geholpen. Medewerkers reikten zelf oplossingen aan en stelden spontaan voor om taken van drukker bezette collega's over te nemen. Dat heeft de organisatie echt een boost gegeven. Als ik van 2020 één ding wil onthouden, dan is het dat wel."

Uitvoerig communiceren

Om alle neuzen in dezelfde richting te krijgen en de verbondenheid tussen de telewerkende collega's te stimuleren, voerde het uitzendbedrijf de communicatie met de medewerkers fors op. Er werden bedankkaartjes verstuurd, wekelijkse nieuwsbrieven in elkaar getimmerd en massaal veel videocalls gehouden. "Het was onze algemeen directeur Ann Martens die hierin het voortouw nam", zegt Xenia Elbers. "Beter dan wie ook beseft zij hoe belangrijk het is om medewerkers,

ook al zitten ze thuis, bij de bedrijfsvoering te betrekken. Afgelopen maanden kreeg iedereen in het bedrijf de kans om rechtstreeks met haar in gesprek te gaan en zijn of haar noden kenbaar te maken. We wilden niemand uit het oog verliezen."

Korter op de bal

In 2021 gaat Start People op dit elan verder. Via *pulse surveys* wil het uitzendbedrijf het welbevinden van de medewerkers voortdurend monitoren om korter op de bal te kunnen spelen. Er komt ook een onboardingapp, bedoeld om nieuwkomers een houvast te geven en wegwijs te maken in de organisatie.

"Ook talentmanagement blijft bovenaan de agenda staan", vult de HR-manager aan. "Meerdere keren per jaar

buigen we ons over de ontwikkeling die medewerkers maken en gaan we na welke nieuwe stappen we hen kunnen laten zetten. Eigenlijk zijn wij voortdurend op zoek naar manieren om het engagement en de tevredenheid van onze medewerkers te verhogen. Dat is ook de reden waarom we aan het onderzoek van Top Employers deelnemen. Uiteraard zijn we blij dat we het label hebben gehaald, maar uiteindelijk willen we vooral veel leren. De studie helpt om onszelf een spiegel voor te houden en te achterhalen hoe we verder kunnen verbeteren.

“Wij zijn continu op zoek naar manieren om de tevredenheid van medewerkers te verhogen.”

VOORDELEN

Wat maakt een Top Employer zo aantrekkelijk?

Een Top Employer-certificaat is het resultaat van een audit van het personeelsbeleid van een bedrijf. Allemaal goed en wel, maar wat heb je daar als werknemer aan?

STEVEN
VAN RAEMDONCK

Regional manager Belux
& Nordics bij het
Top Employers Institute

Zo'n certificaat geeft een keurmerk aan je personeelsbeleid. "Als medewerker van een Top Employer is het belangrijk om te weten waarom precies jouw bedrijf die begeerde certificering in de wacht heeft gesleept. Nog belangrijker is te weten wat de voordelen voor jezelf zijn", stelt Steven Van Raemdonck, regional manager Belux & Nordics bij het Top Employers Institute. Hij soms enkele voordelen op van zo'n certificaat.

- Top Employers willen de certificering behalen omdat ze hun **mensen centraal** zetten. "Ze zien hen als hun voornaamste asset om toekomstige groei te realiseren", weet Van Raemdonck.

- Aandacht voor het **werk van elke dag**. "We bevragen de manier waarop bedrijven omgaan met hun medewerkers doorheen de tijd die ze bij het bedrijf doorbrengen: van aanwerving tot exitgesprek", stelt hij.

- **Betrokkenheid** en participatie van medewerkers, maar ook **transparantie** naar de medewerker zijn sleutelementen om als bedrijf gecertificeerd te geraken. "Een goede Top Employer zorgt ervoor dat medewerkers geëngageerd blijven en biedt hen constant de mogelijkheid om zich te ontwikkelen."

- De door het bedrijf gegeven antwoorden in de HR Best Practices Survey van Top Employers worden gecontroleerd en goedgekeurd op basis van een **audit**. "Gebakken lucht verkopen, helpt dus niet."

- Een Top Employer zal doorgaans in detail **communiceren over de resultaten** van het onderzoek. "Met de sterke punten maar zeker ook met de verbeterpunten van het eigen bedrijf. Zo kun je zelf nagaan waar er werk aan de winkel is."

- Op basis van de feedback die door het Top Employers Institute wordt gegeven, gaan zowat alle gecertificeerde bedrijven aan de slag om hun **HR-beleid** verder te **moderniseren** en actief te optimaliseren.

- Bedrijven blijven mee **met de trends** op het vlak van HR-beleid. "Zo kunnen zij deze trends op het gepaste moment toepassen."

- Het aantal bedrijven dat dankzij het Top Employers Institute **grote stappen** heeft gezet op concrete punten, zoals de integratie van nieuwe medewerkers, beschikbaarheid van opleidingen, beter leiderschap of openheid over carrière-mogelijkheden, is volgens Van Raemdonck niet te tellen.

- De onzekere tijden hebben laten zien dat een Top Employer het **welzijn van de medewerker** altijd centraal stelt.



Geen Top Employer zonder top collega's!
Jullie speelden allen de hoofdrol.
En blijven schitteren.

Ontdek onze eigenzinnige UZ Brussel bioscoop
op **verwenscorona.be**

 Universitair
Ziekenhuis
Brussel
GEWOON **ANDERS**

 **top**
EMPLOYER
BELGIË
BELGIQUE
2021
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

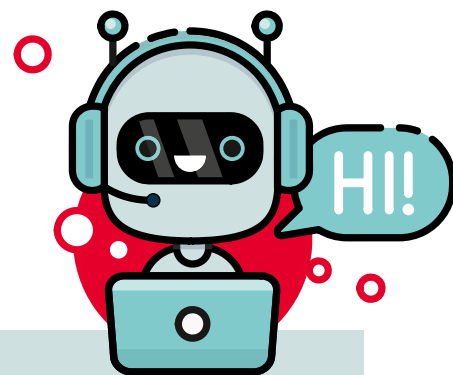
VAARDIGHEDEN

Negen soft skills voor de toekomst

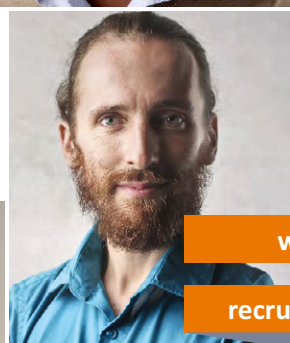
Computers worden alsnog slimmer. Artificiële intelligentie komt opzetten. Toch zullen sommige vaardigheden in de toekomst overeind blijven of zelfs meer dan ooit nodig zijn.

Aangezien steeds meer geautomatiseerde jobs worden overgenomen door artificiële intelligentie, is het zaak om als mens te kijken welke kenmerken ons uniek maken. Want sommige zaken kun je echt niet overlaten aan een robot, laat staan dat ze ons als mens kunnen vervangen.

Het zakenblad *Forbes* somde negen vaardigheden op die ook (of vooral) in het tijdperk van artificiële intelligentie belangrijk zullen zijn. Vaak zijn het precies de vaardigheden waar robots niet zo goed in zijn. Of hoe het werk van mensen net menselijker zal worden en deze negen skills daarbij van tel zijn.



1. Creativiteit
2. Analytisch (kritisch) denken
3. Emotionele intelligentie
4. Communicatievaardigheden
5. Actief leren met groeimindset
6. Beoordeling en besluitvorming
7. Leiderschapsvaardigheden
8. Diversiteit en culturele intelligentie
9. Verandering kunnen omarmen



www.ipggroup.eu

recruitment@ipggroup.eu

IPG Inspires People to Grow

IPG, de **specialist en lokale marktleider voor klantencontacten**, beschikt over een ruime dienstenportefeuille, hoogwaardige producten en technologieën aangepast aan de huidige en toekomstige noden.

Met meer dan 20 jaar ervaring en een team van **1.600 medewerkers** verzorgt IPG op dagdagelijkse basis klanteninteracties.

Inbound klantendienst, outbound campagnes of digitale klantcontactoplossingen zijn slechts enkele voorbeelden van haar competentiedomeinen.

Kernwaarden bij IPG:

- Customer First
- Respect For Our People
- Excellence In Everything We Undertake
- Responsible Behavior

Werken bij IPG is werken in een cultuur waar collegialiteit, ontwikkeling en diversiteit centraal staan. Medewerkers van IPG zijn gedreven en gepassioneerd om elk contact succesvol af te ronden. IPG investeert graag in opleiding en coaching om zo samen met haar medewerkers het verschil te blijven maken.

Sales +32 (0)800 91 091

Jobs +32 (0)2 723 18 11

@ipgcontact

@IPG.



.brussels
DAT ZIJN WIJ ALLEMAAL





Proud to be AXA



AXA is opnieuw Top Employer!

En daar zijn we trots op. Niet alleen voor het mooie label. Maar omdat we het beste willen voor onze 3.000 topmedewerkers. Net zoals zij dat willen voor onze 3 miljoen klanten.

Wil je ook deel uitmaken van een van de beste werkgevers in België? **Ontdek hoe jij het verschil kan maken op axajobs.be/hln**

KNOW YOU CAN

