

JANUARI 2022



Top Employers Magazine

De troeven van een
Top Employer

NIEUW RECORD:

84 bedrijven bekroond
Hoe deden ze dat?

Voel je je nog goed bij je
werkgever? Doe de test

P. 6

Vier trends op de
werkvloer

P. 12

Waarom een loonsverhoging
(g)een goed idee is

P. 17-18

POWERED BY

Jobat
Go for happy.

Top Employers België 2022



Top Employers Institute - de wereldwijde autoriteit wat betreft het certificeren van vooruitstrevende arbeidsomstandigheden, kondigt met trots de 84 organisaties aan die zijn gecertificeerd als Top Employer België in 2022. 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.

84 Belgische bedrijven

zijn Top Employer: hoe deden ze dat?

84 bedrijven behaalden voor 2022 de certificering als Top Employer, meer dan ooit tevoren. Maar wat houdt dat in en wat komt er allemaal bij kijken?

Hoe behaal je het Top Employer-certificaat?

Het Top Employer-certificaat met bijbehorend keurmerk is het resultaat van een grondige doorlichting van hoe een bedrijf met zijn medewerkers omgaat. “Van hoe je als medewerker wordt aangeworven, hoe men jou inpast in de organisatie, hoe men je verder ontwikkelt en hoe het beste uit je talent gehaald wordt. En uiteraard ook wat je daarvoor als medewerker in de plaats ontvangt”, zegt Steven Van Raemdonck, regional manager Belux & Nordics bij het Top Employers Institute in België.

Wat heeft een bedrijf aan zo'n certificaat?

Behalve meer zichtbaarheid als goede werkgever, leidt deelname aan het programma tot inzicht in waar het HR-beleid up-to-date is, maar ook waar een achterstand goed te maken is. Dat inzicht verbetert het leven op de (virtuele) werkvloer voor de medewerker. “De vragenlijst is een bron van inspiratie om de zogenaamde ‘employee experience’ te verbeteren. De vergelijking met andere bedrijven helpt mee de prioriteiten te bepalen van wat een bedrijf wil aanpassen of moderniseren.”

Is er ook een rangschikking?

Top Employers is geen wedstrijd of competitie om als eerste aan de finish te komen. Elk bedrijf krijgt inzicht in zijn resultaten in vergelijking met de andere deelnemers aan het programma. Doel daarbij is om te verbeteren, niet om een klassering op te stellen. “De gecertificeerde bedrijven hebben sowieso een bovengemiddelde kwaliteit als werkgever”, benadrukt Van Raemdonck. “We zitten dit jaar aan 84 Top Employers, dat aantal stijgt nog altijd. Het bewijs dat steeds meer bedrijven hun medewerkers centraal stellen.”

Wordt iedereen die zo'n audit krijgt sowieso Top Employer?

Neen. Sommige bedrijven die de survey invullen en doorgelicht worden, scoren onvoldoende om de certificering te behalen. Waar loopt het dan mis? “Zelden is dat één specifieke reden. Het heeft alleszins te maken met onvoldoende maturiteit in het HR-beleid. De lat ligt hoog. Soms neemt een bedrijf goede HR-initiatieven, maar staat niks op papier, wat dus tot willekeur kan leiden. Andere bedrijven zijn weinig transparant over hun HR-praktijken naar de medewerker toe. Soms is de directie onvoldoende betrokken bij het medewerkersbeleid, of leidt een gebrek aan digitalisering tot gebrekkig meten van HR”, oppert Van Raemdonck.

Ben je voor altijd Top Employer?

Ook niet. De Top Employer-titel moet je elk jaar opnieuw verdienen. Het onderzoek wordt immers jaar na jaar aangepast. “We houden de vinger aan de pols met wat speelt in medewerkersbeleid. Zo blijft het behalen van de certificering relevant, voor werkgever en werknemer.”



COLOFON

Top Employers Magazine is een uitgave van Jobat, House of Recruitment Solutions, Katwilgweg 2, 2050 Antwerpen
/ Verantwoordelijke Uitgever & Algemeen Directeur
Mark Maldeghem / Marketing & Advertentie Hannelore Geldhof, Werner Leemans, Kim Vergaelen / Redactie
William Visterin, Thomas Rosseel, Dries Van Damme, Mathias Mariën, Fleur Van Belle (coördinatie) / Eindredactie
Robin Van den Bogaert / Fotografie Bart Dewaele, Lies Willaert, Lien Geldhof / Vormgeving An Stevens

Soudal rekent op 4.000 mini-entrepreneurs

No-nonsense, ondernemerschap en interne groei. Het zijn maar enkele van de waarden die Soudal zijn werknemers aanbiedt én zelf in zijn mensen zoekt. De doorgedreven HR-inspanningen van het Kempische bedrijf leverden de multinational voor het eerst het certificaat van Top Employer op.

“Veel bedrijven die het certificaat eerder hebben behaald, zijn dienstverleners. Dat wij dit resultaat als productiebedrijf hebben kunnen bereiken, met dank aan het harde werk van het HR-team, maakt mij extra trots”, zegt group HR-director Bart Heyvaert van Soudal, wereldwijd fabrikant van onder meer siliconen, polyurethaanschuim, lijmen en oplossingen voor duurzaam bouwen.

“Het betekent dat we als productiebedrijf een heel diverse populatie hebben. Maar we trekken iedereen mee in ons verhaal van groei: die van het bedrijf zelf én die van de persoonlijke ontwikkeling. Iedereen die bij Soudal werkt, wordt op die manier

betrokken bij het bedrijf, wat tot onze typerende bedrijfscultuur leidt.”

No-nonsense mentaliteit

Die cultuur steunt op verschillende hoekstenen, waar oprichter Vic Swerts na 56 jaar voor blijft staan. “Onze oprichter is intussen 81 jaar, maar hij loopt nog altijd rond in het bedrijf. Zijn waarden willen we blijven behouden. Zo zijn we nooit van plan om onze hoofdzetel uit België te verhuizen”, zegt Bart Heyvaert. “Ons groei-verhaal danken we aan onze aanpak van no-nonsense en ondernemerschap. De typisch Kempische mentaliteit, zeg maar. We willen dat onze mensen bij ons een soort

mini-entrepreneurs kunnen zijn, waarbij ze zelf initiatief nemen.”

Soft skills

Soudal zoekt bij zijn medewerkers altijd naar een ‘fit’ met de waarden. “Dat is het voornaamste aanwervingscriterium bij Soudal”, zegt Bart Heyvaert. “Ik ben veel minder geïnteresseerd in hard dan in soft skills. De mens achter de medewerker is heel belangrijk. Een van onze waarden is dat familiale gevoel of belonging. Zo organiseren we maandelijks een training academy op donderdagavond, gevolgd door pizza en een drankje. Op die manier creëren en stimuleren we dynamiek en initiatief bij onze mensen.”

Interne groei

Soudal nam de voorbije periode, naar analogie met de groei van het bedrijf, heel wat nieuwe medewerkers in dienst. Die focus wil het bedrijf nu verleggen met het oog op 2022. “Om nog verder te groeien, zullen we uiteraard blijven aanwerven, maar onze focus ligt nu op wie al in dienst is. We geven mensen de kans om ervoor te gaan binnen Soudal. We zetten nog meer in op intern doorgroeien”, zegt Bart Heyvaert. Tot slot wil hij nog een misverstand de wereld uithelpen. “Onze directie bestaat uit het clichébeeld van ervaren mannen in maatpak. Maar dat heeft vooral te maken met tientallen jaren anciënniteit. Zo willen we ook in de toekomst meer kansen voor medewerkers creëren. Iedereen is hier welkom”, besluit hij.



“

Ons groeiverhaal danken we aan onze aanpak van no-nonsense en ondernemerschap.”

Bart Heyvaert, group HR-director bij Soudal



TOP EMPLOYER

ELIA

“

Als je de maatschappij wilt decarboniseren, is Elia dé plek bij uitstek om impact te hebben.”

.....
*Chris Peeters,
CEO bij Elia*

Elia omarmt de toekomst

Elia behaalde zijn vijfde opeenvolgende Top Employer-certificaat met een verbluffende algemene score. Die steeg van 78 naar 87 procent. De grootste sprong maakte de Belgische transmissienetbeheerder op het vlak van diversiteit, inclusie en leiderschap. Een gesprek met de trotse CEO Chris Peeters.

Fair share in talent

Elia ging het voorbije jaar door een enorme evolutie qua diversiteit en inclusie. Iets waar CEO Chris Peeters en zijn management op willen voortwerken. “Wij vertrekken altijd vanuit het talent en nooit vanuit een opgelegd percentage. Diversiteit is een reflectie van de zogenaamde *fair share* van talent binnen je organisatie. Het is belangrijk om te weten waar er barrières zijn. Waarom komen bepaalde doelgroepen niet solliciteren? Waarom zetten vrouwen minder de stap van midden- naar senior-management?”

“We zetten belangrijke stappen om iedereen bewuster te maken, in alle lagen van het bedrijf. We doen dit via onze D&I-ambassadeurs, via werkgroepen rond dit thema en via externe experts”, zegt Chris Peeters.

Ambigue omgeving vraagt meer leiderschap

De energietransitie zit in een versnelling. Overheden beslissen om meer hernieuw-

bare energie te integreren. Elektrische voertuigen en warmtepompen zijn in opmars. Het is een ambigue, nieuwe omgeving. Tegelijk moet Elia innoveren en alle stakeholders aan boord houden.

“In Europa zien we vooral een versnelling in offshore wind. Wat we de voorbije twintig jaar gerealiseerd hebben, moeten we nu verviervoudigen op amper acht jaar tijd. Als we het licht willen aanhouden, moeten we ervoor zorgen dat niet iedereen op hetzelfde moment, hetzelfde consumptiegedrag vertoont. Dankzij digitale diensten kun je het verbruik opschuiven in de tijd zodat je de vraag aanpast aan de hernieuwbare productie van het moment. Dit is de toekomst uitvinden.”

“Omdat we willen dat onze medewerkers zelf de toekomstvisie mee uitwerken, hebben we een specifiek leiderschapsprogramma uitgewerkt. Om zoiets complex als de energietransitie aan te pakken, heb je een brede groep medewerkers nodig om op te steunen”, vindt Chris Peeters.

“Als je de maatschappij wilt decarboniseren, is Elia dé plek bij uitstek om impact te hebben. De groei die wij doormaken, geeft veel mogelijkheden om leuke dingen te doen bij ons en om mee te denken”, zegt Chris Peeters.

Recordaantal aanwervingen ondanks Covid

Een Top Employer word je niet zonder Top Employees, klinkt het verder bij Elia. “We willen al onze mensen dan ook bedanken voor de inzet van het afgelopen jaar”, zegt Chris Peeters. “Onze collega’s hebben grote weerbaarheid getoond, zowel bij de overstromingen in Wallonië als in het omgaan met de Covid-crisis.”

Intussen blijft Elia sterk groeien. “Om onze groeiambities waar te maken, zijn we zeer actief op de arbeidsmarkt. Zo kwamen er in 2021 zowat 100 nieuwe medewerkers bij. Alleen al in januari 2022 verwelkomen we 35 nieuwe medewerkers. We hebben een leidende rol in de energietransitie. Dat trekt mensen aan.”

Voel je je nog goed bij je werkgever?

Doe de test in twaalf vragen



Line Vercammen, HR-auditor bij Top Employers Institute, formuleert voor jou een aantal vragen die je stof tot nadenken geven.



De pandemie doet velen van ons reflecteren over wat we echt willen in het leven. We staan in deze tijd ook meer stil bij wat we willen op het werk en wat we van onze werkgever verwachten.

1

Voel je je **betrokken** bij wat er leeft in het bedrijf? Zijn er mogelijkheden om jouw stem te laten horen om bijvoorbeeld het welzijnsbeleid vorm te geven of nieuwe ideeën aan te brengen om de werking van het bedrijf te verbeteren?

2

Vind je dat je **zinvol werk** doet? Heeft jouw bedrijf een duidelijke 'purpose', een hoger doel waar je graag aan bijdraagt?

3

Als er **grote veranderingen** zijn binnen het bedrijf, heb je dan het gevoel dat je daarover voldoende wordt geïnformeerd en erbij betrokken wordt? Word je als medewerker voldoende **begeleid en ondersteund** of gaat de focus voornamelijk naar de gewijzigde processen en tools?

4

Mede door de instroom van verschillende nationaliteiten en mensen met gevarieerde geloofsovertuigingen op de arbeidsmarkt, is diversiteit, gelijkheid en inclusie niet meer weg te denken op de werkvloer. Werk jij in een diverse omgeving en heb je het **gevoel dat je erbij hoort**? Is er aandacht voor inclusief leiderschap?

5

Technologie is vandaag cruciaal. Biedt jouw werkgever genoeg technologische ondersteuning op HR-vlak? Denk aan onboarding, een leerplatform, interne social media om met collega's te netwerken, self-assessment om jouw competenties in kaart te brengen, een verlofaanvraag op je smartphone, een welzijnsapp enzovoort.

6

Voor velen onder ons is **werken vanop afstand** een feit. Vind je dat je voldoende ondersteund wordt om degelijk te kunnen werken van thuis uit? We denken hier onder meer aan budget voor een bureaustoel of tweede scherm, aan een vergoeding voor verwarming, aan trainingen rond ergonomie, mentale gezondheid en deconnecteren in je thuisomgeving.

7

Heb je zelf zeggenschap over **wanneer en waar je werkt**?

8

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 en goede raad te krijgen en te geven.



Kun je nieuwe **kennis en competenties opdoen** op de manier die het best bij jou past? Heb je de keuze uit klassikale sessies, e-learnings, lunch & learn-sessies om te leren van elkaar, korte filmpjes, podcasts enzovoort?

Heeft jouw **leidinggevende een gezonde dosis empathie**, gelooft hij/zij in empowerment, kan hij/zij het team motiveren en laten groeien, begeleiden door de veranderingen in de organisatie? Bezit hij/zij goede communicatievaardigheden en een flexibele geest? Dat zijn kernkwaliteiten van een moderne manager!

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

Communiqueert het bedrijf over welke **competenties** en vaardigheden belangrijk(er) zullen worden **in de toekomst**? Dit helpt om je eigen ontwikkeling in goede banen te kunnen leiden. Zo behoud je ook je **marktwaarde**.

Hopelijk geven deze vragen je nog meer stof tot nadenken. Hou er zeker rekening mee bij je zoektocht naar een werkgever die deze zaken belangrijk vindt en medewerkers centraal zet. En aarzel niet om tijdens je sollicitatie vragen te stellen in functie van je ontwikkeling, gezondheid én je motivatie.

MINDER DAN NEGEN KEER 'JA'

Stel jezelf de vraag of je in een omgeving werkt die je stimuleert en goed is voor je gezondheid. Zou het niet fijn zijn om bij een werkgever (en leidinggevende) te werken die jouw ontwikkeling en welzijn vooropstelt? En die erkenning toont voor jouw prestaties en groei?



NEGEN OF MEER KEER 'JA'

Fijn, want dan werk je bij een werkgever die je ontwikkeling en welzijn als een prioriteit beschouwt. Onthoud wel 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.

Ruimte om te leren uit successen én fouten

Een letterlijke high five voor Tempo-Team. De gespecialiseerde HR-dienstverlener werd voor de vijfde opeenvolgende keer Top Employer. Tempo-Team dankt dat succes naar eigen zeggen aan een open en inclusieve visie, gericht op diversiteit.

Tempo-Team is een van de toonaangevende spelers in uitzendarbeid en HR-diensten in de Benelux. Het bedrijf blinkt ook uit in de tewerkstelling van eigen medewerkers. "Alles begint vanuit onze slogan: Samen. Graag. Durven", zegt Margaux Vanroy, business development partner bij Tempo-Team. "Ons bedrijf geeft iedereen de kans om te evolueren. Doorheen het jaar heb je continu feedback en coachingsgesprekken en iedereen doorloopt een talentreview."

Leercultuur

Tempo-Team springt als werkgever op meerdere manieren in het oog. Zo wordt de beloningsstrategie geprezen, net als de

bedrijfscultuur met sterke waarden, ethiek en integriteit. Het bedrijf staat ook bekend om zijn unieke leiderschapsstijl en *performance management*-strategie. Omdat de jobs van vandaag vloeier en veelzijdiger zijn dan ooit, vernieuwde de organisatie haar talent-managementstrategie. Zo concentreert Tempo-Team zich op *learning agility*. Bij Tempo-Team zit een 'leercultuur' echt ingebakken.

Zelf salarispakket kiezen

Met 400 medewerkers in 100 kantoren creëert Tempo-Team meer dan 3.300 banen in vele sectoren. Het bedrijf biedt zijn personeel een interessant salarispakket aan. "Dat is een belangrijk aspect, zeker

voor mijn generatie die zichzelf veel vragen stelt", vindt Margaux Vanroy. "We kunnen als extralegaal voordeel bijvoorbeeld kiezen voor een elektrische fiets, of voor multimedia voor privégebruik boven op je smartphone."

TOP EMPLOYER

TEMPO-TEAM



Margaux Vanroy, business development partner bij Tempo-Team



TOP EMPLOYER

SIBELGA

“
Onze mensen moeten
zichzelf kunnen
ontplooiën. Interne
mobiliteit krijgt prioriteit.”

Mieke Neyrinck,
HR-manager bij Sibelga

Innovatief meebouwen aan een levensbelangrijke transitie

Sibelga kreeg al voor de elfde (!) keer het certificaat van Top Employer toegewezen. Dat hoeft ook niet te verwonderen. Medewerkers bij de Brusselse netbeheerder van aardgas en elektriciteit bouwen als hecht team mee aan misschien wel de allerbelangrijkste uitdaging voor onze samenleving: de energietransitie op weg naar CO₂-neutraliteit.

“Die overgang zorgt voor een unieke bedrijfscultuur”, weet HR-manager Mieke Neyrinck. “We denken dagelijks op elk domein na over duurzaamheid. Wij zijn daar de motor van in Brussel. Steeds meer mensen zoeken binnen een job naar die hogere toegevoegde waarde voor de samenleving en een echte *purpose*. Als essentiële dienstverlener is het ook onze taak om elke inwoner op elk moment van energie te voorzien.”

Innovatie

De uitdagingen van Sibelga en de 1.050 medewerkers liggen vooral op het vlak van IT en digitalisering. “Ook onze ingenieurs en techniekers hebben heel wat uitdagingen op de plank liggen. We zijn met een pak innovatieve projecten bezig en dat aantal zal de komende jaren alleen maar stijgen, over de hele organisatie verspreid”, gaat Mieke Neyrinck verder. “Het is daarom belangrijk dat onze mensen zichzelf kunnen ontplooiën. Onze vacatures delen

we altijd eerst met onze eigen mensen. We zetten ook heel fel in op ons uitgebreide aanbod opleidingen. Elke medewerker volgt gemiddeld 38 uur opleiding per jaar. Daar blijven we op inzetten in de toekomst.”

Welzijn

Sibelga voerde vorig jaar een welzijns-enquête uit bij de medewerkers en houdt rekening met de resultaten die daaruit voortvloeiden. “Zo hebben we al ingezet op de IT-infrastructuur voor onze mensen die thuis moeten werken. Ze zijn volledig geïnstalleerd met pc, scherm en apart toetsenbord. Binnenkort krijgt iedereen die dat wenst ook thuis een bureaustoel ter beschikking. In februari starten we dan weer met een traject om onze lijnmanagers te ondersteunen op een reis van culturele en leiderschaps-verandering. De nadruk ligt daarbij op vertrouwen. We willen dat ze verder evolueren in de richting van sterke peoplemanagers, zodat zij onder

andere het hybride werken in goede banen kunnen leiden. Op die manier komt dat ook het welzijn van iedereen die thuiswerkt ten goede.”

Erkenning

Bij Sibelga heerst een cultuur van gedeelde prestaties, voegt Mieke Neyrinck nog toe. Teamwork staat met andere woorden op de eerste plaats. “Dat is veel belangrijker dan individuele verwezenlijkingen. Wat we doen, doen we als team en met verschillende teams samen. We houden er ook van om onze mensen de erkenning te geven die ze verdienen. Zo organiseerden we vorig jaar een week van de techniek. We hebben al onze 400 techniekers op verschillende manieren in de bloemetjes gezet. Die sfeer van er samen voor elkaar zijn, willen we naar boven brengen in de hele organisatie. We zijn nu al bezig met onze kandidatuur voor Top Employer 2023”, zegt HR-manager Mieke Neyrinck met een glimlach.

Iedere zes weken plannen we een great career conversation, een moment waarop medewerker en manager heel open communiceren.”



Annelies Van Assche,
teamcoördinator bij
Randstad

“Zonder begeleiding was ik nooit zo ver geraakt”

“Randstad gelooft héél hard in zijn mensen. Je talenten en wie je bent als persoon gaan boven diploma's.” Annelies Van Assche (38) is teamcoördinator bij Randstad en groeide door naar een leidinggevende functie. Dat Randstad een Top Employer is, hoeft volgens haar niet te verbazen.

In 2018 begon Annelies als consultant: een functie waarin je op zoek gaat naar het juiste talent voor het juiste bedrijf. Ze evolueerde al snel naar senior consultant. “Daarna kreeg ik de kans om teamcoördinator te worden. Ik zorg ervoor dat het team goed draait, maak de planningen op, kijk naar de weekcijfers en ben de rechtstreekse contactpersoon van de klant.”

Interne ontwikkeling van talent

Uit alles blijkt dat Annelies haar werk met

plezier uitvoert. “Randstad is een fantastische werkgever”, zegt ze. “Je krijgt er alle kansen. Intern zijn er opleidingen om door te groeien. Voorts is er een *house of talents* met zicht op alle mogelijkheden. Welke talenten heb je nodig om door te groeien? Je vindt het er allemaal terug.”

“Iedere zes weken plannen we een *great career conversation*”, aldus Annelies. “Dat is een moment waarop medewerker en manager heel open communiceren. Het werkt

in beide richtingen. Het is vooral bedoeld om te kijken naar je persoonlijke evolutie en waar je naartoe wilt.”

Geen enkele dag is dezelfde

Annelies beveelt een job bij Randstad warm aan. “Een open houding en sociale ingesteldheid zijn samen met de wil en mentaliteit om te leren de voornaamste vaardigheden. Je denkt proactief mee met bedrijven in een commerciële context. In ruil krijg je een afwisselende job.”



WIJ ZIJN OOK ALS WERKGEVER GRENS- VERLEGGER

Wij zijn grensverleggers. Want bij UZ Leuven streven we ernaar om elke patiënt de beste zorg te bieden. Dat doen we samen. Warm, hartelijk en met respect. Door toonaangevend onderzoek, door onszelf voortdurend bij te scholen en anderen op te leiden. Zo geven we vandaag vorm aan de gezondheidszorg van morgen.

Lore - vroedvrouw neonatologie

Lore verlegt elke dag grenzen om op de afdeling neonatologie de beste intensieve zorgen te kunnen geven. Ze is het luisterende oor én een warm aanspreekpunt voor talrijke ouders.

Ben jij ook zoals Lore een grensverlegger?
Ontdek onze vacatures op uzleuven.be/jobs





TOP EMPLOYER

SMALS

“

We zijn allemaal mensen onder elkaar, laat ons het dan ook menselijk houden.”

*Piet Verbelen,
organisatiecoach
bij Smals*

Waar hard werken plezant moet blijven

Veertien jaar op rij Top Employer, dat word je niet zomaar. De sterk ingeburgerde waarden, een uitstekende aanwervingsprocedure in virtuele tijden en de mogelijkheden tot levenslang leren, maken van Smals een uniek bedrijf om voor te werken.

Smals kun je het best omschrijven als het gemeenschappelijk IT-bedrijf van de Belgische instellingen voor sociale zekerheid en gezondheidszorg. De organisatie bouwt onder meer mee aan alle IT-systemen in de strijd tegen Covid-19, van het Passenger Locator Form tot de contactopsporing, de economische maatregelen en de coördinatie van de vaccinatiecampagnes. Als samenleving gebruiken we ook belangrijke eerdere IT-realisaties zoals de eHealth-basisdiensten, het portaal van de sociale zekerheid en MijnGezondheid.be. Smals heeft daarvoor meer dan 2.000 medewerkers in dienst. And counting. “We hebben de voorbije jaren gemiddeld 200 nieuwe mensen per jaar aangeworven. Voor 2022 mikken we zelfs op 300”, weet organisatiecoach Piet Verbelen.

Digitale transitie

Binnen de wereld van de sociale zekerheid en gezondheidszorg is een enorme digitale transitie aan de gang. Daarvoor zoekt Smals IT'ers met heel uiteenlopende profielen. “We werven aan in de breedte en de diepte, van database- en netwerk-specialisten, tot supportmedewerkers en alles daartussen. IT is vandaag zoveel meer dan programmeren, het is ook analyse, datamanagement en security”, zegt Piet Verbelen.

De aanwervingsprocedure van nieuwe krachten verloopt sinds maart 2020 volledig virtueel. Smals scoorde heel goed op dat aspect bij de beoordeling van het Top Employers Institute. “De aanwerving van een nieuwe collega moet in een goed

geoliede keten verlopen, van recruiter over HR-businesspartner tot leidinggevende en collega's die de nieuwe medewerker verwelkomen”, zegt Piet Verbelen. Smals wil het daarbij vooral ‘tof en menselijk’ houden voor de medewerkers. “Onze ploeg hangt ongelooflijk aan elkaar. Het moet plezant blijven terwijl je resultaten boekt. Zo motiveren we elkaar.”

Levenslang leren

Wie bij Smals werkt, kan gegarandeerd een leven lang bijleren. “We hebben een eigen academy waar ook een tiental mensen werken. Zo staat er een stevige structuur op poten voor *lifelong learning*. We schenken daarbij heel veel aandacht aan virtueel leren, met e-learning en webinars. Alles draait rond hoe je als medewerker kennis opdoet en met elkaar deelt.”

Smals zet sterk in op performant hybride werken en hecht veel belang aan de verdere uitbouw van zelfsturende teams. “We kennen een lange traditie van thuiswerk, al voor de gezondheidscrisis uitbrak. Maar evengoed zijn de momenten aan de koffiemachine gamechangers. We denken daar formeel over na: hoe geraken we door een zoektocht naar oplossingen terwijl het plezant blijft en we met elkaar verbonden blijven? We zijn allemaal mensen onder elkaar, laat ons het dan ook menselijk houden. Die visie maakt van Smals echt een unieke werkplek.”

Ethias verzekert ook het welzijn van haar medewerkers

Verzekeraar Ethias werkt voortdurend aan de balans tussen hoe medewerkers zich voelen en hoe de business kan groeien. Dankzij de vele inspanningen die Ethias al heeft geleverd, kreeg het bedrijf het Top Employer-label opgespeld.

Syl Arnols, head of HR bij Ethias, is trots en dankbaar. “Onze teams hebben alles gegeven om dit certificaat te behalen. Het is dus een hele mooie bekroning”, zegt ze met een glimlach. “Het label van Top Employer is tegelijk een middel om onszelf een extra spiegel voor te houden: waar zijn we al goed in en wat kan nog beter? Zo kunnen we de juiste accenten blijven leggen voor de toekomst.”

Warm en familiaal

Ethias telt tweeduizend medewerkers. Ondanks die omvang slaagt de verzekeraar erin om daar één warme familie van te maken. “Bij Ethias draait het om samen mensen durven te zijn. Het welzijn van onze medewerkers staat centraal”, zegt Syl Arnols. “Met ons Home Together-

project bijvoorbeeld, schenken we aandacht aan de mentale ondersteuning van onze mensen tijdens de coronacrisis. Bij Ethias is de betrokkenheid heel groot, ook vanuit het directiecomité. Zo communiceert het topmanagement regelmatig op een transparante en menselijke manier rechtstreeks naar de medewerkers. Die verbondenheid uit zich ook in onze hashtag #WeAreFamily. Dat warme en familiale gevoel leeft hier enorm.”

Reward-systeem

Ethias werkt daarbij voortdurend aan de balans tussen de behoeftes van zijn medewerkers enerzijds en de groei van de business anderzijds. “Om de business te laten draaien, hebben we mensen nodig. Geëngageerde mensen, die elke dag het beste

van zichzelf geven”, zegt Syl Arnols. “We hebben een Reward-systeem ingevoerd, met een cafetariaplan, om in te spelen op de behoeftes van de medewerkers. Een ijzersterke reputatie als werkgever zorgt er ook voor dat we de juiste doelgroepen en mensen kunnen aanspreken.”

Echt luisteren

De verzekeraar zet in op gespecialiseerde profielen om dat succes verder uit te bouwen. “We kijken bij onze aanwervingen naar mensen met een ondernemersprofiel, die met veel zin en enthousiasme klanten willen helpen”, voegt Syl Arnols toe. “Dat zijn mensen die innovatief kunnen zijn, kunnen omgaan met verandering en veerkrachtig zijn. We investeren dan ook stevig in de ontwikkeling van medewerkers. De erkenning van competenties, ervaring en potentieel is heel belangrijk. Iedereen is een beetje piloot van zijn eigen carrière bij Ethias. Er is een hele waaiër aan opleidingen. Bovendien bieden we flexibiliteit aan in werktijd.”

“Onze medewerkers moeten vooral mee willen denken. Daarom houden we regelmatig bevragingen over allerlei onderwerpen. Zo konden ze zelfs hun input geven voor het nieuwe gebouw van de hoofdzetel in Luik. We willen onze medewerkers niet alleen horen, maar ook écht naar hen luisteren, zodat ze zich betrokken voelen. Alleen zo kunnen we samen de toekomst van Ethias verzekeren”, besluit Syl Arnols.



TOP EMPLOYER

ETHIAS

“

Het label van Top Employer is een middel om onszelf een extra spiegel voor te houden.”

*Syl Arnols,
head of HR bij Ethias*

Zin om deel uit te maken van de Ethias-familie? Neem een kijkje tussen de vacatures op jobs.ethias.be.



4 TRENDS OP DE WERKVLOER

Van welzijn en digitalisering tot flexibiliteit en de zoektocht naar talent: in 2022 spelen heel wat trends op de (virtuele) werkvloer. De grens tussen kantoor of fabriek en thuis blijft wellicht vervagen.

1

VAN WELZIEN TOT WERKGELUK

(en je baas moet hier mee voor zorgen)

Waren bedrijven bij de start van de pandemie nog vaak bezig met praktische en organisatorische kwesties, dan staat de mens in 2022 op de eerste plaats. Er is veel aandacht voor welzijn en gezondheid, zowel fysiek als mentaal. Dat gaat heel breed, zoals de mentale relatie met de leidinggevende en binnen het team. Ook andere initiatieven, zoals ergonomische bureaus en leasefietsen, bevestigen de focus op welzijn.

Werkgevers besteden meer aandacht aan hun mensen. Werknemers verwachten dat ook. Zij willen steeds vaker een job die hen tevredenheid, plezier, engagement en zingeving verschaft. Al deze dimensies van werkgeluk komen ook de werkgever ten goede. “Als mensen gelukkig zijn op hun werk, zijn ze al 70.000 uur van hun leven gelukkig”, stelt Dajo De Prins, gelukexpert én auteur van het boek *Werkgeluk*. De impact van de werkgever op jouw geluk is dus groot. “Kies voor een werkgever die jouw werkgeluk ter harte neemt. Of roep hem op om dat te doen”, zegt De Prins.

2

FLEXIBILITEIT

(van werkuren tot feedback)

We zijn het al even gewoon dat zowel in het bedrijfsleven als in de maatschappij alles in extremis kan veranderen. Ook in 2022 staat flexibiliteit voorop. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsmodellen met flexibele werktijden en -contracten of de flexibiliteit die werknemers krijgen om hun eigen werktijden te beheren. Autonomie en zelf kunnen kiezen staat hierbij centraal. Helemaal uit den boze zijn managers die hun teams verstikken met hun micromanagement.

Flexibiliteit heeft ook gevolgen op het vlak van samenwerking en personeelsbeleid. Zo opteren steeds meer organisaties voor continue feedback. Dit gebeurt bijvoorbeeld onder de vorm van regelmatige gesprekken tussen managers en medewerkers, zowel gericht op hun prestaties of noodzakelijke acties als op hun loopbaanontwikkeling.

3

DIGITALISERING

(en het evenwicht tussen fysiek en virtueel)

De coronapandemie gaf digitale oplossingen, van webmeetings tot e-commerce, een stevige duw in de rug. In 2022 zullen werknemers en werkgevers – maar ook sollicitanten bijvoorbeeld – een evenwicht (moeten) blijven zoeken tussen het fysieke en het virtuele. Denk aan telewerk versus de aanwezigheid op kantoor. Die oefening is er ook op het vlak van solliciteren. Hoe belangrijk blijven in 2022 bijvoorbeeld online jobinterviews? En wat met jobbeurzen: zal de online jobbeurs of de klassieke fysieke variant de dienst uitmaken?

“2022 brengt een nieuw evenwicht tussen vrijheid en verantwoordelijkheid als het om gezondheid gaat. Maar ook een nieuw evenwicht voor werk, met momenten waarop mensen elkaar ontmoeten op kantoor en andere momenten waarop zij via digitale kanalen blijven werken”, voorspelt trendwatcher Fons Van Dyck. Hij ziet de grens tussen kantoor of fabriek en thuis steeds meer vervagen.



ALS WIJ EEN WERELDLEIDER
KUNNEN WORDEN IN RECYCLAGE
EN SCHONE MOBILITEIT

WAT ZOU JIJ DAN KUNNEN DOEN?



Werken voor een Top Employer?
Umicore is voortdurend op zoek naar
collega's vol passie en ambitie!

Wij investeren in onze medewerkers: een veilige en gezonde werkomgeving, opleidingskansen, flexibel uurrooster, aantrekkelijk salarispakket ... En dat loont, want ook in 2022 bemachtigden we de titel van Top Employer, voor de 17de keer op rij. Een mooi bewijs van het duurzame engagement dat we willen aangaan met jou als medewerker.

Zin in een uitdaging?

Ontdek al onze vacatures op umicore.be/jobs
en solliciteer online.





→ 4 | ZOEKTOCHT NAAR TALENT (Verander van job, niet van werkgever)

De jobmarkt draait op volle toeren en dat lijkt nog even zo te blijven. Volgens een recente Europese studie van HR-adviseur SD Worx is nieuw talent aantrekken de grootste HR-uitdaging voor 2022. Bedrijven kijken daarom het best ook naar eigen talent. Bij arbeidsbemiddelaar VDAB verwijzen ze in dit kader naar hun zogenaamde schoorsteen-aanpak van de interne upgrade in bedrijven met vacatures. Zo proberen ze de jobs die doorgaans de minst specifieke vaardigheden vereisen, het meest vacant te houden. Wie deze jobs deed, laten ze zo veel mogelijk doorgroeien.

Elk talent is overigens welkom. Niet alleen de spreekwoordelijke witte raven, maar ook talent met grijs haar, kleurrijk talent of talent met een beperking. “We falen als maatschappij om werk te bieden aan duizenden werkzoekenden. Aan asielzoekers met veel goesting. Aan mensen met een arbeidshandicap of diegene die verslaafd waren aan drugs, games of drank. Aan mensen die gevangen zaten en weer een leven willen opbouwen. En aan diegenen die een diploma missen”, stelt auteur en consulent Wim Thielemans. Ook in 2022 zullen we iedereen nodig hebben op de arbeidsmarkt.



Alex,
CAD Designer

“ Werken voor
een **Top Employer**,
dat is wat ik fijn vind! ”



Ontdek op jobs.tucrail.be waarom
onze medewerkers **trots** zijn op hun job
en **gedreven** zijn door hun werk.

— keep evolving —



jobs.tucrail.be



“

Als dienstenbedrijf moeten we representatief zijn voor de diversiteit aan klanten die we bijstaan.”

Els Jans, Chief Human Resources Officer bij AXA

AXA gaat voluit voor diversiteit en inclusie

AXA schuift diversiteit en inclusie naar voren als dé troeven die tot een derde Top Employer-schap op rij hebben geleid. De verzekeraar zet daarnaast in op smart working, de groei en het welzijn van zijn medewerkers.

AXA beseft dat het gezien zijn omvang en divers klantenbestand een belangrijke maatschappelijke rol te vervullen heeft. “Die verantwoordelijkheid uit zich binnen verschillende domeinen en trekken we door naar onze medewerkers”, zegt Chief Human Resources Officer Els Jans. Zo scoort de verzekeraar heel sterk op de thema’s diversiteit en inclusie.

Meer vrouwen dan mannen

“We vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn en zich hier welkom voelt. Als dienstenbedrijf moeten we representatief zijn voor de diversiteit onder onze klanten. We slagen erin om steeds meer verscheidenheid te creëren op het vlak van etniciteit. Dat zijn nu nog vooral jonge mensen, maar we willen hen met doorgroeikansen tot op alle niveaus van de organisatie krijgen. We nemen met onze LGBTQ+-community ook deel aan allerlei activiteiten. In de financiële sector zijn wij vrij uniek: zo bestaat ons management-

comité sinds 1 januari uit meer vrouwen dan mannen. We willen die trend doortrekken. Daarnaast willen we ook meer mensen met een fysieke of mentale handicap in ons bedrijf integreren.”

Loopbaanontwikkeling

AXA zet de jongste jaren ook fel in op smart working. “We leggen veel focus op loopbaanontwikkeling”, zegt Els Jans. “We willen graag een partner zijn van onze medewerkers. We stellen ze allerlei tools ter beschikking om zichzelf te evalueren: waar sta ik in mijn carrière en waar wil ik naartoe? We hebben een nieuw leerplatform dat gelinkt is aan competenties waar medewerkers gemakkelijk hun weg in kunnen vinden om bij te leren. Zo stellen we alles in het werk om interne mobiliteit te stimuleren.”

AXA wil zijn medewerkers in die groeivisie ook futureproof maken. “We zijn al jaren een pionier op het vlak van hybride werken

en daar blijven we ook na corona op inzetten. We willen dat mensen zelf inschatten voor welke zaken het zinvol is om naar kantoor te komen en welke activiteiten evengoed thuis kunnen. We hebben onze kantoorruimte daar al aan aangepast”, schetst Els Jans.

Niet saai

Werken voor AXA heeft ook een sociale dimensie. “Een van onze grote strategische luiken is duurzaamheid. We leggen een grote focus op klimaat en sociale inclusie. De verzekeringswereld is in dat opzicht lang niet saai. Onze klanten bevinden zich soms in moeilijke situaties. Denk maar aan een ongeval of de zware overstromingen van afgelopen zomer. Wij zijn daar effectief ter plaatse gaan helpen. Als medewerker bij een verzekeraar krijg je enorm veel energie om op zulke momenten echt een verschil te maken. Vanuit dat standpunt hebben onze collega’s echt het gevoel van: mijn job is zinvol”, besluit Els Jans.



WAAROM JE BETER VOOR EEN TOP EMPLOYER WERKT

In je zoektocht naar een eerste of nieuwe werkgever, kun je beter meteen gaan voor het spreekwoordelijke neusje van de zalm. Kijk bijvoorbeeld uit naar bedrijven die het Top Employer-label in hun vaandel voeren. Waarom zou je als sollicitant belang hechten aan dit keurmerk?



3 Belangrijke topics voor jou, zoals **maatschappelijk verantwoord ondernemen, diversiteit en inclusie of welzijn**, zitten ingebakken in het Top Employer-onderzoek. Wie onze certificering behaalt, beschouwt deze onderwerpen als prioriteit.



4 Sleutelementen om als bedrijf gecertificeerd te geraken, zijn de betrokkenheid en participatie van de mede. Maar ook transparantie naar de medewerker toe. Een goede Top Employer zorgt immers voor blijvend engagement, interactie en **voortdurende ontwikkeling** van zijn medewerkers.



5 De antwoorden die een bedrijf formuleert tijdens het programma worden nauwkeurig gecontroleerd door het Top Employers Institute voor ze goed te keuren. De controle gebeurt met een **uitgebreide audit** en via aangeleverde documenten die als bewijs dienen.



6 Een Top Employer vindt **transparantie** belangrijk en zal doorgaans communiceren over de behaalde resultaten in het onderzoek. Met de behaalde sterke punten, maar zeker ook met de verbeterpunten.



7 Op basis van de nieuwe inzichten die het bedrijf ontvangt uit het Top Employer-onderzoek, zullen zowat alle gecertificeerde bedrijven inzetten op **modernisering en verbetering** van het bestaande HR-beleid. Dat maakt ook jouw leven van elke dag aangenamer!



8 Dankzij Top Employers blijft een bedrijf bij met de heersende trends in modern HR-beleid. Je kunt ervan op aan dat elke Top Employer **boeiende projecten** op stapel heeft om de werkomstandigheden voor jou te verbeteren.



9 Niet voor niets is de slogan van Top Employers *for a better world of work*. Het Top Employer-programma maakt duidelijk waar de kansen voor een werkgever zitten om te behoren tot jouw favoriete potentiële werkgevers. Denk daarbij aan belangrijke aspecten zoals jouw integratie in het bedrijf als nieuwe medewerker, je **trainingen en opleidingen**, leiders die je beter begeleiden of openheid over jouw carrièremogelijkheden.



10 De onzekere tijden hebben laten zien dat goede Top Employers het **welzijn** van hun medewerkers altijd centraal stellen.



WAAROM EEN LOONSVERHOOGING WEL EEN GOED IDEE IS

Hoort een loonsverhoging bij je voornemens van dit jaar? Er zijn heel wat redenen waarom dit weleens een goed idee kan zijn.

- ➔ Vorig jaar kregen, zo bleek uit het salarisonderzoek van Hudson, vier op de tien werknemers een loonsverhoging die groter was dan 1 procent. Waarom jij dan niet dit jaar?
- ➔ Als je goede argumenten hebt om je baas te overtuigen, zoals concrete realisaties, kan veel. Denk aan een project dat je succesvol wist af te ronden of een grote deal die je binnenhaalde. Feitelikheden helpen zeker.
- ➔ Als je objectieve redenen hebt die aantonen dat je stelselmatig minder verdient dan je collega's in dezelfde functie. Of in vergelijking met gelijkaardige functies in andere bedrijven. Want je mag van je werkgever verwachten dat hij je correct en marktconform vergoedt.
- ➔ Je hebt een functie waar heel veel vraag naar is. Denk aan knelpuntberoepen in techniek of in IT. Werkgevers zullen je liever wat extra geven dan dat ze je naar de concurrentie zien vertrekken en/of de grootste moeite hebben om een vervanger te zoeken.

**Metaalbedrijf
DANA Brugge
groeit!**

People finding a better way

DANA Belgium, gevestigd in Brugge, maakt deel uit van de Off-Highway Drive and Motion Technologies groep van Dana Incorporated. Dankzij ons geavanceerd technologiecentrum bouwt DANA mee aan de aandrijfsystemen van de toekomst. Door onze continue ontwikkeling en groei, zijn wij op zoek naar nieuwe medewerkers om ons team te versterken.

Groei jij met ons mee?

www.danacareers.be



Solliciteer nu!



- ➔ Omdat je door de loonindexering al opslag krijgt, zelfs zonder dat je ernaar moet vragen. Maar weet dat die indexering je werkgever al heel veel geld kost én zijn concurrentiepositie ten opzichte van buitenlandse bedrijven verzwakt.
- ➔ Omdat het niet mogelijk is. Bepaalde sectoren waar ze constant naar collega's op zoek zijn, denk aan de zorg of het onderwijs, worden qua loon voor een flink deel bepaald door barema's. Loonopslag is daar geen evidentie.
- ➔ Behalve in de techsector kregen de meeste werknemers vorig jaar geen significante salarisverhoging. Loonopslag is dus zeker niet de regel.
- ➔ Een stijging van het loon is misschien de meest structurele manier om iets extra te krijgen, maar het is ook duur. Stel dat je 3.000 euro bruto verdient en je zou 10 procent opslag krijgen. Dan krijg jij uiteindelijk gemiddeld 120 à 130 euro netto erbij, terwijl je werkgever veel meer moet neertellen. Puur fiscaaltechnisch bestaan er (zeker voor je werkgever) interessantere manieren. Denk bijvoorbeeld aan een uitbreiding van je extralegale voordelen of aan extra vakantiedagen. Of een thuiswerkvergoeding of bonus.



WAAROM EEN LOONSVERHOOGING GEEN GOED IDEE IS

Een loonsverhoging vragen?
Klinkt goed, maar soms denk je er
beter twee keer over na.

TOP EMPLOYER

MIVB

De MIVB houdt Brussel in beweging

“De MIVB is een bedrijf met toekomst. We investeren heel veel, zowel in mensen als infrastructuur. We willen vooruit, letterlijk en figuurlijk.” Jan Pannus (44) is vicepresident bij de business unit tram van de MIVB. Hij zorgt er dagelijks voor dat de trams in Brussel en de rand rijden zoals beloofd.

“

*Bij ons werk je mee
aan de mobiliteit
van de stad.”*

*Jan Pannus,
vicepresident business
unit tram bij MIVB*

De MIVB (Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer in Brussel) zorgt voor een vlotte verbinding in de negentien gemeenten van het Brussels Gewest en elf Vlaamse randgemeenten, met bus, tram en

metro. Jaarlijks werft het bedrijf zevenhonderd mensen aan. Jan Pannus begon zijn loopbaan als stelplaatsverantwoordelijke. Sinds 1 juli 2021 is hij als vicepresident verantwoordelijk voor het tramverkeer.

“Er is meer bewoning en meer nood aan openbaar vervoer. Maar in Brussel is dat vaak een hele puzzel. In normale tijden zijn

er veel manifestaties en evenementen. Met een tram is het onmogelijk om even een blokje om te rijden. Het zorgt ervoor dat elke dag een nieuwe uitdaging brengt.”

Meewerken aan mobiliteit

“Intern kun je opleidingen volgen om door te groeien”, zegt Jan. “Dat je meewerkt aan de mobiliteit in Brussel, maakt het alleen maar interessanter.” MIVB zoekt momenteel medewerkers voor verschillende functies: van bestuurders tot techniekers. “Zodra je de opleiding start, krijg je een loon. Daarnaast ga je aan de slag bij een stabiele werkgever en geniet je van vele extralegale voordelen. Het certificaat van Top Employer hebben we zeker niet gestolen.”

UNILIN UNIMPOSSIBLES



UNILIN GROUP IS OPNIEUW TOP EMPLOYER!

En dat bewijst nog maar eens dat **niets onmogelijk is bij ons.**

Het zijn onze medewerkers die elke dag opnieuw het onmogelijke mogelijk maken. Ze zijn echte “Unimpossibles”. Daarom komen zij op de eerste plaats en zorgen wij er als werkgever voor dat **iedereen zich bij Unilin Group goed voelt en kan groeien.**

Wil jij ook je talent **maximaal ontplooien bij een Top Employer?**

Ontdek de mogelijkheden op **jobs.unilin.com**



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



's Avonds op zoek naar
vallende sterren

Overdag IT-ster
bij Crelan

Syrthe, 24 jaar en master
fysica & sterrenkunde

**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 crelantopemployer.be/nl en ontdek welke job bij jou past.

