



Elia

Keizerslaan 20

1000 Brussel

Telefoon: 02/546.70.11

Website: www.elia.be

E-mail: claire.tomasina@elia.be

Elia als werkgever

Elia is de beheerder van het Belgische transmissienet voor elektriciteit en staat in voor de overdracht van elektriciteit van de producenten naar de verbruikers die aangesloten zijn op het hoogspanningsnet en de distributienetbeheerders. Het beheert ook de stromen van en naar de buurlanden en werkt in internationale context aan de ontwikkeling van de Europese elektriciteitsmarkt. Elia heeft medio 2010 ook een 60% participatie genomen in de Duitse transmissienetbeheerder 50Hertz Transmission.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★
Training & Ontwikkeling	★★★★
Carrière mogelijkheden	★★★★
Organisatiecultuur	★★★★

+: De verdere ontwikkeling van de internationale activiteiten biedt medewerkers extra carrière- en groeimogelijkheden.

!: Het verder ontwikkelen van de internationale activiteiten is van strategisch belang voor Elia. Net zoals het behouden en aantrekken van nieuwe medewerkers. Daarom blijft Elia investeren in ontwikkeling en groei.

Feiten en cijfers

- Elia telt 1.205 medewerkers
- In 2009 realiseerde Elia een omzet van 771,3 miljoen euro

Arbeidsvoorwaarden

- Uitgebreide ontwikkelingsmogelijkheden
- Starterprogramma voor pasafgestudeerde industriële en burgerlijke ingenieurs
- Mooi salarispakket met competitief loon en verschillende extralegale voordelen



Elia is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Elia is een jong bedrijf, maar heeft vele jaren ervaring in de exploitatie, het onderhoud en de ontwikkeling van het hoogspanningsnet. De vernieuwde organisatiestructuur stelt Elia in staat beter te kunnen inspelen op de veranderende Europese energiemarkt. Ook voor de medewerkers brengt dit groeikansen mee.

Elia ter introductie

Elia is de beheerder van het Belgische hoogspanningsnet en staat in voor de transmissie van elektriciteit. Over het hoogspanningsnet wordt stroom vervoerd van de producenten naar de distributienetbeheerders en de industriële grootverbruikers. Als netbeheerder speelt Elia een centrale rol in de elektriciteitsmarkt. Het bedrijf is immers de enige onderneming in België die zorgt voor het onderhoud en de ontwikkeling van het hoogspanningsnet van 380 tot 30 kV, die de energiestromen op dit net regelt en toegang verleent aan de netgebruikers. Het net van Elia is bovendien een essentiële verbinding tussen Frankrijk, de grootste uitvoerder van elektriciteit in Europa, en de Noord-Europese markten. Elia's net bestaat uit 5.614 kilometer luchtlijnen en 2.765 kilometer ondergrondse verbindingen en is een onmisbare schakel tussen de Zuid- en de Noord-Europese elektriciteitsmarkten. Door recente investeringen in de interconnectiecapaciteit met de buurlanden is België één van de meest open en geïnterconnecteerde landen in Europa. In vier controlecentra wordt de klok rond gewaakt over de goede werking van het netwerk en een continue stroomvoorziening. Via zijn engineeringbureau staat Elia in voor alle projecten die te maken hebben met het bouwen of uitbreiden van hoogspanningsinstallaties. Elia Engineering beheert deze projecten van concept tot oplevering. Een andere groep medewerkers onderhoudt de contacten met de klanten en ontwikkelt initiatieven om de werking van de elektriciteitsmarkt te verbeteren en het net verder uit te breiden. Om te kunnen inspelen op de uitdagingen van de continu veranderende Europese elektriciteitsmarkt opti- »

maliseert Elia zijn organisatiestructuur. Vanaf januari 2011 zijn de vier operationele directies herleid tot twee operationele directies. De ene directie overkoepelt alle onderhoudsactiviteiten en engineeringactiviteiten. De tweede directie verzamelt alle activiteiten die verband houden met klanten en het verbeteren van de werking van de elektriciteitsmarkt. Midden 2010 nam Elia ook de Duitse transmissie-netbeheerder 50Hertz Transmission over. Zo wil het bedrijf zijn positie versterken binnen de kring van Europese netbeheerders. "Deze veranderingen bieden medewerkers heel wat opportuniteiten om andere en nieuwe functies op te nemen. Een van de voordelen van het samensmelten van de operationele directies is

dat de carrièremogelijkheden groter worden. Door bijvoorbeeld alles wat met onderhoud te maken heeft onder te brengen in één directie ontstaan meer loopbaantrajecten. Ook de overname van de Duitse netbeheerder biedt extra kansen voor de medewerkers. Het geeft een extra dimensie aan hun functie omdat ze bijvoorbeeld kunnen deelnemen aan internationale projecten", schetst Claire Tomasina, HR Business Partner.

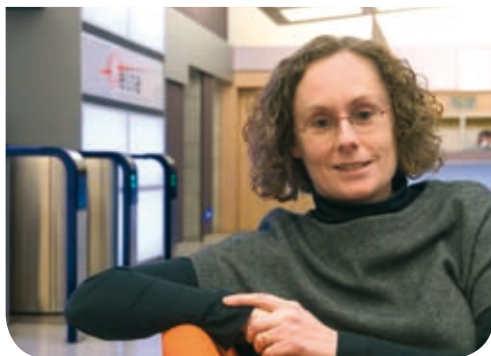
Interessante carrièremogelijkheden

In 2010 en 2011 werft Elia telkens een 80tal nieuwe medewerkers aan. Deze nieuwe medewerkers moeten deels de natuurlijke afvloeii-



**Frédéric Dalle (31),
key account manager**

"Na een korte tussenstop bij een andere werkgever ben ik twee jaar geleden teruggekeerd naar Elia. Deze keer voor een commerciële functie, maar waar ik ook mijn technische kennis ten volle kan benutten. Voordien werkte ik hier vijf jaar op de engineeringafdeling. De ambiance en de open en collegiale bedrijfscultuur hebben we opnieuw voor Elia doen kiezen. Ook dat het beslissingscentrum van het bedrijf in Brussel is, vind ik zeer belangrijk. De opleidingsmogelijkheden zijn bijna eindeloos. Er wordt wel verwacht dat je zelf je loopbaan in handen neemt. Al kan je rekenen op steun van het bedrijf."



“Op verschillende tijdstippen worden medewerkers geëvalueerd. Zo detecteert Elia zowel het technische als het managementpotentieel van medewerkers. Dit laat toe om op korte en langere termijn aan successieplanning te doen.”

Claire Tomasina,
verantwoordelijke rekrutering en selectie

ELIA

gen compenseren. De overige aanwervingen hebben te maken met de liberalisering van de elektriciteitsmarkt waardoor nieuwe métiers ontstaan. “We zijn eigenlijk voortdurend op zoek naar ingenieurs en technische bachelors in elektronica, elektromechanica en elektriciteit. Ook mensen met een diploma technisch secundair onderwijs kunnen bij ons aan de slag. Maar ook de ondersteunende diensten zijn belangrijk zoals financiën, IT, HR, communicatie, juridisch advies en projectmanagement. Ook voor deze diensten zoeken we regelmatig nieuwe collega’s”, zegt Claire Tomasina. Voor de technisch georiënteerde functies zoekt Elia vooral pasafgestudeerden of medewerkers met een eerste ervaring. Voor vacatures in de ondersteunende diensten slagen we er gemakkelijker in om gaat de voorkeur naar ervaren kandidaten aan te trekken. Technische professionals zijn dun bezaaid op de arbeidsmarkt. Toch vindt Elia voldoende goede kandidaten. “Maar het vergt wel een grote inspanning. Daarom ontwikkelen we een hecht partnership met het onderwijs. Concreet organiseren we een aantal leerervaringsacties waarbij jongeren van op de schoolbanken de kans krijgen kennis te maken met onze activiteiten en de beroepsmogelijkheden binnen de onderneming. Laatstejaarsstudenten kunnen stage lopen. Via Elia Challenge begeleiden we eindwerken van studenten technisch secundair

onderwijs”, vertelt Claire Tomasina.

Elia beschikt ook nog over andere troeven. Het bedrijf is een stabiele werkgever en bovendien is de energiesector een innovatieve werkomgeving. “En dit lokt ook jonge mensen. Elia hecht veel belang aan interne doorgroei. Bij nieuwe vacatures wordt eerst intern gezocht naar een kandidaat. “We beschikken over heel wat potentieel in onze organisatie en die willen we alle groeikansen bieden”, motiveert Claire Tomasina. Elia beschikt over een uitgebreid performance management systeem. Op verschillende tijdstippen worden met de medewerkers ontwikkelings- en evaluatiegesprekken gevoerd. Zo detecteert Elia zowel het technische als het managementpotentieel van medewerkers. Dit laat toe om op korte en langere termijn aan successieplanning te doen. Daaraan koppelt de netbeheerder op maat gemaakte ontwikkelings- en opleidingstrajecten voor de medewerkers. “De nadruk ligt daarbij op potentieel- en competentiebeoordeling. De uitdaging is om het evaluatiesysteem en de bijhorende ontwikkelingsplannen steeds verder te verfijnen zodat we onze medewerkers nog beter kunnen begeleiden in hun volgende carrièrestap”, zegt Claire Tomasina. “Verder kunnen medewerkers hun expertise ten dienste stellen van verschillende projectgroepen, zoals in het kader van de ontwikkeling van onze internationale samenwerking. Medewerkers uit »



“We beschikken over heel wat potentieel in onze organisatie en dat willen we alle groeikansen bieden.”

verschillende business units zijn betrokken bij internationale projecten, zoals de ontwikkeling van de marktkoppeling in de Centraal-West-Europese regio, de integratie van windenergie in de Europese netten, smart grids, de ontwikkeling en internationalisering van ons studie-bureau”, schetst Claire Tomasina.

Focus op ontwikkeling

Medewerkers krijgen een ruim aanbod van vorming en opleiding.” Van bij de aanwerving besteedt Elia aandacht aan potentieel- en competentieontwikkeling van zijn medewerkers. Elke nieuwe medewerker doorloopt tijdens de selectieprocedure een assessment center. “De resultaten vormen de basis voor het introductieproces. Nieuwe collega’s worden onthaald tijdens onze ‘Elia Lighting Day’”, vertelt Claire Tomasina. Voor jonge ingenieurs heeft Elia een persoonlijk begeleidingstraject uitgestippeld over een periode van twee jaar. Van bij de indiensttreding krijgt de trainee een coach toegewezen. Hij volgt zijn trainee van nabij. Op het einde van het programma beslissen trainee en coach samen wat de volgende uitdaging wordt binnen het bedrijf. “De keuze voor een expert-, people- of projectmanagementfunctie hangt af van de behoeften binnen Elia en de verwachtingen en competenties van de trainee. Starters worden aangeworven in een technisch operationele functie, projectmanagement

functie of een functie binnen een bepaalde technische expertise, en krijgen in functie van het traject een aangepaste opleiding. Dit geeft afgestudeerden de kans in een eerste job zoveel mogelijk te leren en met verschillende omgevingen en materies in contact te komen”, legt Claire Tomasina uit. Ook daarna kunnen medewerkers in het opleidingscentrum hun vaardigheden en competenties verder ontwikkelen. Elia beschikt overigens over een goed uitgerust technisch opleidingscentrum ‘Edison’ in Schaarbeek. Er is zelfs een hele hoogspanningspost nagebouwd, die weliswaar niet onder spanning staat. Nieuwe medewerkers kunnen er hun technische competenties bijschaven. Naast specifieke technische opleidingen biedt Elia ook brede, competentiegerichte trainingen aan. Zo werkt het bedrijf onder meer samen met Vlerick Leuven Gent Management School. “Ons opleidingsaanbod is groot en wordt in functie van de behoeften van onze medewerkers jaarlijks uitgebreid en verfijnd”, weet Claire Tomasina.

Collegialiteit

Open en collegiaal, omschrijft de rekruteringsverantwoordelijke de bedrijfscultuur. “De directie is zeer bereikbaar en rechtstreeks aanspreekbaar. We werken daar ook bewust aan. Verschillende afdelingen organiseren regelmatig activiteiten om de informele contacten

te bevorderen. Medewerkers worden op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen binnen Elia via een wekelijkse nieuwsbrief. Daarnaast organiseren we regelmatig een 'mid-dagontmoeting' waarbij een bepaald aspect van onze strategie of bedrijfsvoering wordt uitgelegd." In het hele bedrijf heerst een aangename sfeer van vertrouwen. Er is voldoende aandacht voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om voor bepaalde functies van thuis uit te werken, waarbij Elia zorgt voor een snelle internetverbinding. "Ook het aantal vakantiedagen en de vele mogelijkheden om deeltijds te werken, laten een evenwichtige balans toe", zegt Claire Tomasina. De energiesector spitst zich toe op

het ontwikkelen van ecologische technologie. Duurzame ontwikkeling staat dan ook hoog op de agenda van Elia. "Op bedrijfsniveau ligt de klemtoon onder meer op de integratie van hernieuwbare energie, transparante handelspraktijken, milieubeheer en de impact van onze activiteiten", somt Claire Tomasina op. Naar het personeel toe vertaalt duurzame ontwikkeling zich onder andere in een sterke focus op veiligheid en welzijn, diversiteit, brede ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerkers en initiatieven om de CO2-uitstoot te verminderen. "Ook op maatschappelijk vlak nemen we onze verantwoordelijkheid. Elia Fonds ondersteunt projecten voor mensen met een verminderde mobiliteit."



Sareh Shahraki (29), interne consultant

"Mijn traineeship is pas afgelopen. De voorbije twee jaar heb ik deelgenomen aan verschillende projecten doorheen de organisatie. Vooral de combinatie van ervaring opdoen binnen verschillende afdelingen en de uitgebreide opleidingsmogelijkheden, hebben me voor Elia doen kiezen. Zo kan ik beter kiezen welke richting ik mijn carrière wil geven. Ondertussen volgde ik op eigen initiatief nog een masteropleiding management. Wat ik bijzonder waardeer is dat ik de opgedane kennis hier kan valoriseren. Ook het internationale karakter van het bedrijf spreken aan. Dit biedt heel wat interessante perspectieven."

