



Kluwer

a Wolters Kluwer business

Kluwer

Ragheno Business Park

Motstraat 30, 2800 Mechelen

Telefoon : 015/36 10 00

Website: www.kluwer.be

E-mail : hr@kluwer.be

Kluwer als werkgever

Kluwer is een gespecialiseerde uitgeverij en een informatie- en softwaredienstverlener. Het is onderdeel van Wolters Kluwer, een wereldwijde uitgever en leverancier van informatiediensten aan professionals. Kluwer heeft in ons land vestigingen in Mechelen, Hasselt, Gent en Waterloo en is voor juridische, fiscale, financiële, bestuurlijke, HRM en zakelijke beroepsgroepen al sinds jaar en dag de eerste keuze als het gaat om hun professionele informatievoorziening.

Resultaten van het onderzoek

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

+: Kluwer hecht veel belang aan de kwaliteit van zijn medewerkers en biedt hen dan ook een breed gamma aan opleidings- en doorgroeimogelijkheden aan.

!: Kluwer transformeert volop van een klassieke print-uitgever naar een online- en softwarebedrijf.

Feiten en cijfers

- Kluwer maakt deel uit van Wolters Kluwer, dat wereldwijd 19.300 werknemers telt
- Hoofdzetel in het Nederlandse Alphen aan de Rijn, genoteerd op Euronext Amsterdam
- Wereldwijde omzet in 2009 van 3,425 miljoen euro, 700 medewerkers in België

Arbeidsvoorwaarden

- Marktconform loon, met groeps-, hospitalisatie- en inkomensdervingverzekering
- Uitgebreid pakket extra-legale voordelen (maaltijdcheques, studiekostenvergoeding,...)
- Flexibele uurregelingen en veel opleidingsmogelijkheden
- Internationale doorgroeikansen



**Kluwer is gecertificeerd
als één van de Top
Employers België, 2011**



**Kluwer nam vorig jaar de
HR Excellence Award in ontvangst
in de categorie 'Best Learning &
Development Company'. Deze
awards belonen HR-leveranciers
die uitblinken door innove-
rende oplossingen, uitzonderlijk
kwalitatieve dienstverlening en
daadwerkelijke bijdrage tot het
bereiken van de doelstellingen
van HR-departementen.**

Kluwer ter introductie

Kluwer vormt een onderdeel van de internationale leverancier van professionele informatiediensten Wolters Kluwer. Kluwer levert vakgerichte informatie via verschillende kanalen en diensten, zoals online databanken, e-publishing, software, tijdschriften, boeken, nieuwsbrieven, trainingen en opleidingen. Met deze oplossingen kunnen professionals resultaten realiseren voor hun klanten en slagen in een steeds dynamischere wereld.

Wolters Kluwer realiseerde in 2009 een omzet van 3,425 miljoen euro, heeft wereldwijd ongeveer 19.300 personen in dienst en voert zijn activiteiten uit in 40 landen in Europa, Noord-Amerika en Azië. Het is een beursgenoteerde organisatie met hoofdzetel in Alphen aan de Rijn.

"Wij zijn de afgelopen jaren steeds meer geëvolueerd van een klassieke print-uitgever naar een online- en software- en dienstenbedrijf", legt HR director Conny Hooghe uit. Dat zet te het bedrijf extra in de verf door vorig jaar als enige uitgever zonder boeken naar de Antwerpse Boekenbeurs te stappen. De bezoekers konden op de stand wel kennis maken met Kluwers online informatieplatformen en boeken op iPad. De boeken van Kluwer werden aangeboden via de online Knowledge Store. "Boeken online voorstellen en je online aanbod voorstellen op de Boekenbeurs... Het lijkt de omgekeerde wereld, maar voor Kluwer is dit niet zomaar een gimmick", aldus Conny Hooghe. "Online informatietoepassingen worden steeds belangrijker voor professionals. Zij vertrouwen »

in hun dagelijkse werk op accurate en up-to-date informatie, die efficiënt opzoekbaar is. De beslissing om op de Boekenbeurs onze online toepassingen voor te stellen, beantwoordt aan die behoefte.”

Een ander opmerkelijk feit vorig jaar was dat Kluwer de HR Excellence Award in ontvangst mocht nemen in de categorie ‘Best Learning & Development Company’. Deze awards belonen HR-leveranciers ‘die uitblinken door innoverende oplossingen, uitzonderlijk kwalitatieve dienstverlening en daadwerkelijke bijdrage tot het bereiken van de doelstellingen van HR-departementen’. De awards zijn echter niet alleen bestemd om de verwezenlijkingen van

de laatste maanden te erkennen. Zij wensen tevens een permanente aanzet te geven voor innovatie, het luisteren naar de behoeften van de HR-departementen en het inlossen van de verwachtingen inzake human capital management. De HR Excellence Awards zijn toegankelijk voor alle HR-leveranciers, groot of klein, lokaal of internationaal, start-ups of gevestigde waarden.

Zelfmanagement

Bij de Belgische vestigingen van Kluwer werken een 700-tal mensen, hoofdzakelijk kenniswerkers. Wat is het profiel van de Kluwer-medewerkers? Conny Hooghe: “Het moeten mensen zijn die bewust zelf hun job en hun



Hilde Tyssen (42),
program manager

“Ik was eerder al 17 jaar in dienst geweest bij Kluwer. Daarna heb ik het bedrijf verlaten voor een externe opportuniteit die ik intern niet mogelijk zag. Maar na drie jaar ben ik teruggekommen. Ik was bij Kluwer een beetje verwend geweest door de continue honger naar vernieuwing die hier heerst. Die honger vond ik niet bij de andere bedrijven. Je leert hier heel veel doordat het bedrijf vooruit wil gaan. Zo bijvoorbeeld op het vlak van technologie. In sommige bedrijven werken ze wat dat betreft nog in de voorhistorie, vooral dan inzake IT. Vaak wordt IT gezien als een noodzakelijk kwaad en niet als een business driver, en dat werkt super frustrerend. Er heerst bij Kluwer een heel open en informele bedrijfscultuur. Vroeger was dat anders, maar de afgelopen jaren is er hier veel veranderd. Je krijgt hier ook heel veel flexibiliteit. Zo krijg ik in mijn functie voldoende mogelijkheden om van thuis uit te werken.”



"We geloven sterk in het ontwikkelen van talent en stimuleren zelfmanagement."

Conny Hooghe,
HR director

KLUWER

ontwikkeling managen, technologie omarmen en die in job hun passie ontdekken. Wij stimuleren zelfmanagement, wat zoveel betekent als zelf het nodige initiatief nemen om het werk zodanig te organiseren dat men de doelstellingen bereikt."

Welk soort diploma de sollicitant heeft, is volgens Conny Hooghe niet zo erg belangrijk. Het zijn de competenties en talenten van onze medewerkers die tellen. "Wij zoeken vooral redacteuren en salesmensen. Niet elke redacteur dient een sterke graad van specialisatie te hebben. We vragen dan wél dat ze sterk geïnteresseerd zijn in de materie. Bovendien werken we voor onze publicaties vaak met externe auteurs. Onze redacteuren worden gestimuleerd om hun netwerk uit te bouwen. Ze moeten weten wie ze kunnen aanspreken over specifieke onderwerpen. Ze moeten ook sterk zijn in eindredactie uiteraard."

Waar vindt Kluwer het nodige vers bloed? "Via verschillende kanalen. Vooral het internet, zowel dan onze eigen website als gespecialiseerde jobsites en LinkedIn. Voor meer gespecialiseerde functies werken we met agencies, maar ik moet zeggen dat we via onze eigen website al veel kunnen invullen. Ook constateer ik dat we regelmatig nieuwe mensen vinden via het netwerk van onze medewerkers."

Retentie

Medewerkers vinden is één zaak, ze weten te houden een andere. Maar daar heeft Kluwer weinig moeite mee. "Ons retentiebeleid is waarschijnlijk goed uitgewerkt aangezien ons verloop erg laag in vergelijking met de sector", weet Conny Hooghe. Wij werken op tweejaarlijkse basis een vormingsprogramma op groepsniveau uit én besteden ook aandacht aan individuele ontwikkelingsprogramma's. Dat wordt volledig gecoördineerd vanuit de HR-afdeling. De opleidingen worden zowel intern als extern georganiseerd. Voor onze redacteuren voorzien we bijvoorbeeld een reeks trajecten die specifiek voor hen zijn ontwikkeld. Daarnaast kunnen ze zelf initiatief nemen en aangeven welke opleidingen ze bijkomend wensen te volgen. Ze worden daar ook in aangemoedigd door hun manager. Daardoor kunnen we meer dan een kwart van onze vacatures intern invullen. En dat is toch niet niks. De vacatures worden bovendien internationaal geafficheerd. Ze staan dus open voor alle medewerkers van de Wolters Kluwer groep, ook buitenlandse. Hier in België hebben we een vijftiental mensen werken die uit andere vestigingen afkomstig zijn. Doordat we deel uitmaken van een internationale groep, wordt er steeds vaker beroep gedaan op onze expertise en biedt dit mogelijkheden op in internationale projecten. Dat biedt de onze mensen de mogelijkheid hun »



**“Meer dan een kwart van
onze vacatures wordt
intern ingevuld.”**

horizonten te verruimen.”

“Onze vormingen zijn niet enkel technisch”, benadrukt Conny Hooghe. “Ze hebben niet enkel tot doel de kennis van onze mensen op een hoger niveau te brengen. We hechten ook heel veel belang aan het ontwikkelen van interpersoonlijke en sociale vaardigheden. Op die manier denken we dat onze mensen hun marktwaarde kunnen verhogen.”

Hoe zou Conny Hooghe Kluwers bedrijfscultuur omschrijven? Op welke waarden is die gebaseerd? “Innovatie, teamwerk, focus op de klant en leiderschap. Er heerst een nogal informele cultuur. Dat is niet altijd zo geweest, vroeger werd bij Kluwer nogal eens sterk hiërarchisch geredeneerd vanuit processen en procedures. De jongste jaren proberen we de omslag te maken naar een innoverende en flexibele organisatie met een sterke focus op zelfmanagement. Managers worden ertoe aangezet hun mensen in te zetten op basis van hun passies en hun interesses eerder dan gewoon te zeggen wie wat moet doen. Zo’n aanpak zorgt voor meer werksatisfactie en doorgaans ook voor betere resultaten.”

“Onze medewerkers genieten van veel flexibiliteit. Voor wie tijdelijk een behoefte heeft om minder te werken, wordt meestal de mo-

gelijkheid geboden. Daarnaast genieten onze medewerkers in ieder geval van relatief veel vakantie, aangevuld met glijdende werkuren. Je kan dus bijvoorbeeld wat vroeger komen werken en sneller naar huis gaan. Binnenkomen kan tot half tien, doorgaan vanaf half vier. Ook thuiswerken is in bepaalde gevallen mogelijk. Door dit kader voelen mensen al heel wat flexibiliteit dag in dag uit.”

Ook deeltijds werken is mogelijk bij Kluwer. “Dat is nog altijd vooral voor vrouwen belangrijk”, zegt Conny Hooghe. “En ons personeelbestand bestaat voor 60 procent uit vrouwen. Zij stellen het enorm op prijs dat ze van deze mogelijkheid tot flexibel werken gebruik kunnen maken. Ongeveer 20 procent van onze medewerkers werkt deeltijds. Dat is meer dan het marktgemiddelde. We hebben zelfs een aantal leidinggevendenden die deeltijds werken. Maar dan wel in een stelsel van viervijfden. Minder dan 80 procent werken is moeilijk in een leidinggevende functie, je moet immers voldoende beschikbaar zijn voor je mensen.”

“Zelfmanagement kan pas echt doorgang vinden als er voldoende ondersteuning en coaching geboden wordt vanuit het management. We hechten als organisatie belang aan het neerzetten van resultaten. Lijnmanagers zorgen voor de dagdagelijkse opvolging. Daar-

naast worden minsten twee formele momenten vastgelegd gedurende het jaar waaraan een evaluatie is gekoppeld. "Halfweg het jaar nemen we de tijd voor een midyear review. Die laat toe om de vooropgestelde afspraken te bespreken en deze bij te sturen indien nodig. Verloning gebeurt gedeeltelijk collectief op basis van bedrijfsresultaten en gedeeltelijk individueel. Daar maken we afspraken over met de vakbonden, met wie we overigens goed samenwerken."

Duurzaam ondernemen

"We geloven sterk in duurzaam ondernemen en we bieden medewerkers de mogelijkheid om zelf initiatieven aan te reiken en uit te wer-

ken. Maar ook op bedrijfsniveau wordt hierover nagedacht. Een mooi voorbeeld is het succes van de 'Ik Kyoto' actie. Daarnaast zijn we een mobiliteitsplan aan het uitwerken om onder andere carpooling te bevorderen. We hebben daar een interne website voor opgezet. Mensen kunnen dan aangeven of ze collega's willen meenemen en omgekeerd. We keren fietsvergoedingen uit en beschikken over een poolfietsen. We hebben recent een pilootproject uitgevoerd met vouwfietsen. Voor de rest zijn er nog een reeks kleine dingen: drinken uit een kop en niet uit een plastic beker, een 'dikketruiendag', eraan denken het licht uit te doen, enz."



Michiel vanden Keybus (34), sales manager

"Ik ben hier begonnen als commercial consultant en doorzwoom verschillende watertjes. Het was mijn eerste job, mijn eerste sollicitatie zelfs. Ik koos voor Kluwer om verschillende redenen. Ik had economie gestudeerd, en dacht dat ik bij Kluwer heel veel zou kunnen leren over het bedrijfsleven. Dat bleek een correcte inschatting te zijn. Kluwer is niet enkel een kennisbedrijf, je krijgt de kans om veel klanten te bezoeken en daar steek je telkens weer iets van op. Het is nog altijd heel boeiend om op basis van een aantal bouwstenen voor elke klant een plan op maat te kunnen uitwerken. Bovendien krijg je hier heel veel kansen om door te groeien. Wat ik ook uitermate boeiend vind, is de consequente manier waarop Kluwer transformeert naar een online bedrijf."

