



**Smals**

Fonsnylaan 20  
 1060 Brussel  
 Telefoon: 02/787 53 00  
 Website: [www.smals.be](http://www.smals.be)  
 E-mail: [recrut@smals.be](mailto:recrut@smals.be)

**Smals als werkgever**

Smals is een ICT-bedrijf dat dankzij baanbrekende projecten in de sociale zekerheid en de gezondheidszorg een belangrijke maatschappelijke taak vervult. Het bedrijf is met bijna 1700 medewerkers een van de grootste ICT-bedrijven van België.

**Resultaten van het onderzoek**

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

+: Smals vindt het belangrijk dat medewerkers een goed evenwicht kunnen uitbouwen tussen hun werk en privé-leven. Daarnaast biedt het bedrijf uitgebreide vormingsmogelijkheden en is het sterk betrokken bij de carrièreontwikkeling van zijn medewerkers.

!: Omdat Smals zijn medewerkers wil motiveren gebruik te maken van het openbaar vervoer, vestigt het bedrijf zijn sites bewust in de buurt van spoorwegstations. Deze politiek impliceert dat alleen hogere kaderleden over een bedrijfswagen beschikken.

**Feiten en cijfers**

- Smals stelt in België 1664 mensen tewerk, waarvan ongeveer 1200 ICT'ers
- In 2009 realiseerde Smals een omzet van 170.267.049 euro

**Arbeidsvoorwaarden**

- Werkzekerheid in stabiele werkomgeving
- Grote aandacht voor evenwicht tussen werk en privé-leven
- Hospitalisatieverzekering, eigen pensioenfonds en maaltijdcheques
- Schoolpremie en Sinterklaaspremie voor jonge kinderen
- Kantoren vlak bij stations, volledige terugbetaling vervoerkosten



### Smals is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



**Hoewel ICT traditioneel een sector is die gedomineerd wordt door mannen, telt Smals in vergelijking met concurrerende bedrijven een hoge verhouding vrouwelijke ICT'ers. Dat valt waarschijnlijk te verklaren door de gezinsvriendelijke bedrijfs-politiek. De grote troef daarin is het vlottend uurrooster. Het evenwicht tussen werk en privé-leven wordt in de hand gewerkt door een systeem waarbij overuren kunnen worden omgezet in extra vakantiedagen. Daarenboven voorziet het bedrijf vier dagen sociaal verlof per jaar. In tegenstelling tot wat algemeen gebruikelijk is, betaalt Smals zijn werknemers wanneer ze deze dagen opnemen.**

### Smals ter introductie

Smals is een privébedrijf dat grote ICT-projecten uitvoert voor klanten in de sociale zekerheid en de gezondheidszorg. Zo host het bedrijf de servers van Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) met de loonsgegevens van werknemers in België.

Omdat de business van het bedrijf niet conjunctuurgebonden is, biedt Smals zijn medewerkers zelfs in tijden van economische crisis werkzekerheid. "Op momenten dat iedereen bespaart, is bij ons vaak extra werk", begint Fanny Taildeman, HR director bij Smals. "Onze gedetacheerde medewerkers zijn zeer nauw betrokken bij de overheidsdiensten waar ze projecten uitvoeren. ICT'ers van concurrenten nemen vaak maar een kleine deelopdracht van een groot project voor hun rekening, waardoor ze geen voeling hebben met het eindresultaat. De aard van de projecten die hier op stapel staan, geeft onze medewerkers veel professionele voldoening. Ze zien in het dagelijks leven welke verstrekkende gevolgen hun werk heeft."

Bij de ontwikkeling van Dimona, het elektronische aangiftesysteem van tewerkstelling tussen werkgevers en de RSZ, speelde Smals een pioniersrol. Een nog omvangrijker overheidsproject waarbij het bedrijf nauw betrokken is, is het e-Health platform. Het virtuele platform van de sociale zekerheid verbindt instellingen en diensten uit de sector en voorziet een waaier van mogelijkheden en crosslinks die voordien onbestaande waren. In de toekomst zal een huis-

»

arts een voorschrift voor een patiënt kunnen inladen op diens e-ID. De apotheker kan het betreffende voorschrift raadplegen en de gegevens automatisch versturen naar het ziekenfonds. Op termijn zal het elektronische kruispunt van databanken de administratieve rompslomp wegwerken en processen in de medische sector stroomlijnen. "De impact van dat project is gigantisch", vervolgt Fanny Taildeman. "In de toekomst zal de medische historiek van een patiënt hem volgen wanneer hij van de ene arts wordt doorverwezen naar een andere. Het geïnformatiseerd beheer van gegevens in de medische sector is een uitdaging van formaat voor medewerkers van Smals die aan deze projecten mogen meewerken."

## Rekrutering via sociale media

Smals is een bedrijf met een vlakke organisatiestructuur. Mensen die zo snel mogelijk naar de top willen, zijn hier volgens Fanny Taildeman aan het verkeerde adres. "Bij ons groeien mensen eerder in de breedte en verwerven ze kennis en specialisatie. Doorgroeimogelijkheden bestaan uit het veranderen van project en team. Einzalgangers die zich alleen gestoord voelen door procedures en afspraken aarden hier niet. Dit is en blijft een groot bedrijf waarin de taken behoorlijk verdeeld zijn."

Hoewel de meeste nieuwe medewerkers Smals vervoegen op aangeven van bestaande medewerkers, rekruteert het bedrijf ook via de tra-



### Cedric Bralion (33), projectleider

"Ik stap 's ochtends het Zuidstation uit en stap letterlijk Smals binnen. Een van de voordelen van dit bedrijf is dat je hier een goede work-life balance kan uitbouwen. Ik zie mijn kinderen elke ochtend en avond. Af en toe steken we op het werk een tandje bij. Die uren kunnen we achteraf omzetten in extra vakantiedagen."



**“Smals is een sociaal bedrijf waar rekening wordt gehouden met de mens achter de medewerker.”**

Fanny Taildeman,  
HR-director

ditionele wervingskanalen en sociale media. Smals is voortdurend op zoek naar experts in de uiteenlopende specialisaties van het bedrijf. “Binnen ontwikkeling zoeken we vooral experts in Java, zowel Application Architects als Java Developers. In tweede instantie zoeken we ook functioneel analisten, datawarehouse analisten en system engineers. Binnen infrastructuur zijn professionals die bezig zijn met netwerken en middleware altijd welkom. Typische jobs die bij Smals vrijkomen zijn gerelateerd aan ICT en informaticaveiligheid.”

Aangezien de komende jaren hoogopgeleid ICT-talent steeds schaarser zal worden, doet Smals er alles aan om zijn jong en iets ouder talent in huis te houden en daar verder te ontwikkelen. Dat het bedrijf daar zeer goed in slaagt, blijkt na elke tweejaarlijkse personeeltevredenheidsenquête. “Altijd weer blijkt dat onze medewerkers de werkomgeving en de goede contacten met collega’s en leidinggevenden sterk weten te appreciëren. We volgen de evoluties in de opeenvolgende tevredenheidsenquêtes op de voet. Signalen uit de enquête komen in de HR doelstellingen terecht waarvan de indicatoren aan het directiecomité gerapporteerd worden. Smals is een bedrijf waar rekening wordt gehouden met de mens achter de medewerker. Wij hebben bijvoorbeeld geen cultuur van brugpensioenen. Dat be-

tekent dat niemand voor zijn zestigste bij ons vertrekt. In plaats van oudere werknemers af te danken, zoeken we actief naar functies waar ons senior talent zijn ervaring kan inzetten en een meerwaarde betekenen.. We stellen vast dat steeds meer mensen na hun zestigste in het bedrijf actief blijven. Zolang Smals een beroep kan doen op de diensten van een gemotiveerde medewerker, is dat mogelijk. Gezien de evoluties op de arbeidsmarkt, zal dat in de toekomst steeds vaker gebeuren.”

### e-Learning

Gegeven de evolutie van de actieve bevolking worden talent management en competentie management voor Smals dé uitdagingen van de komende jaren. In 2010 werd learning&development voor HR in het bedrijf zelfs het ordewoord. “Onze informatici krijgen gemiddeld zes à acht dagen opleiding per jaar”, preciseert Fanny Taildeman. “We stellen daarvoor een aanzienlijk opleidingsbudget ter beschikking. Daarnaast voorzien we ook informele opleidingsmogelijkheden, stellen we e-learning ter beschikking en zijn er coachingtrajecten. Voor bepaalde specialisaties leiden we onze mensen zelf op. De komende jaren zullen we voortdurend in kaart brengen welk talent we in huis hebben en welke skills in de toekomst nodig zijn. De uitdaging bestaat erin die gap op tijd te ontdekken en daar op in te spe-

»



**“Bij ons groeien mensen eerder in de breedte en verwerven ze kennis en specialisatie. Veranderen van project en team, dat zijn de doorgroeimogelijkheden.”**

len met gerichte vorming. Want onze klanten staan niet stil. Ze zijn op de hoogte van technologische evoluties en willen met de nieuwste innovaties werken. Om die service te kunnen bieden, moeten we onze mensen voortdurend bijscholen. Dankzij een inventarisatie van alle competenties die we in huis hebben, kunnen we gericht aan competentie management doen en bijsturen waar nodig. Op die manier behouden we de technische en menselijke know-how om ook in de toekomst hoogtechnologische projecten uit te voeren bij onze klanten.”

### Work-life balance

Vorig jaar werd Smals door de Gezinsbond aangezocht om als eerste bedrijf het charter te tekenen waardoor de organisatie zich engageert als gezinsvriendelijk bedrijf. “Wie deeltijds wil werken, kan dat. Alle mogelijke wettelijke regelingen van ouderschapsverlof, tijdskrediet en verlof zonder wedde behoren tot de mogelijkheden. Een dergelijke keuze heeft daarenboven geen negatieve impact op de loopbaan van de betrokkene. Wel kunnen we een leidinggevende die gedurende een tijd minder beschikbaar zal zijn vragen tijdelijk uit zijn of haar functie terug te treden. Het spreekt voor zich dat wie een project leidt niet deeltijds kan gaan werken. Als een werknemer terugkeert, kan dat in dezelfde functie maar niet noodzakelijk in hetzelfde team. Wil iemand

een maand voltijds ouderschapsverlof nemen, is dat geen probleem. Voor een maand kunnen we maatregelen nemen die ook genomen moeten worden wanneer iemand gedurende een maand ziek is.”

Vorig jaar voerde Smals ook telewerk in. Het systeem wordt geleidelijk ingevoerd omdat het op organisatorisch vlak voeten in de aarde heeft. Fanny Taildeman: “Daarnaast moeten onze mensen ook uitgerust worden met de nodige technologie. Vandaag staan we medewerkers één dag telewerk per week toe. We hebben een lijst van objectieve criteria samengesteld waardoor we tot een lijst kwamen van functies die op dit moment in aanmerking komen voor telewerk.”

### Duurzame ontwikkeling

De verschillende vestigingen van Smals zijn voorbeelden van bereikbaarheid met het openbaar vervoer. De gebouwen in de buurt van grote stations worden nu ook uitgerust met fietsen, zodat werknemers zich gemakkelijk en op een groene manier van de ene site naar de andere kunnen verplaatsen. “Duurzame ontwikkeling is voor ons geen ijdel woord. Na een recente renovatie van ons datacentrum gebruiken we het water van de Zenne voor de koeling van onze servers. Op vlak van energie-efficiëntie ondernemen we nog zeer concrete

maatregelen. Op kleine schaal vragen we medewerkers het licht uit te schakelen telkens ze hun bureau verlaten. Op alle ramen hangt speciale folie die in de zomer de warmte buiten houdt en in de winter de warmte binnen. Daarnaast sparen we veel energie uit door het virtualiseren van onze servers.”

Creatieve voorstellen voor een kostenbesparing die door het personeel zelf worden voorgesteld kunnen rekenen op een zogenaamde VIA, een bedankje van Smals. “We kiezen de mooiste initiatieven uit en belonen ze met een budget voor een teamactiviteit.

Het winnende team mag op kosten van het bedrijf dan een etentje boeken of een avondje gaan bowlen.”



### Joris Michiels (22), Java ontwikkelaar

“Toen ik afstudeerde was mijn grootste vrees dat ik voor de rest van mijn leven hetzelfde zou moeten doen. Dat gevaar bestaat bij Smals absoluut niet. Dit bedrijf biedt zeer uiteenlopende projecten en gebruikt veel verschillende technologieën. Elke maand krijgen we trouwens een mail met interne vacatures.”

