

ANN RENS EN KARINE VANDENPLAS

SimpelWeg

HR

DE EMPLOYEE JOURNEY
IN DE PRAKTIJK

HRwijs

acco
learn

POP consult
& coaching

lindra ECOVIS



Hallo & Welkom !

Wie ben ik?

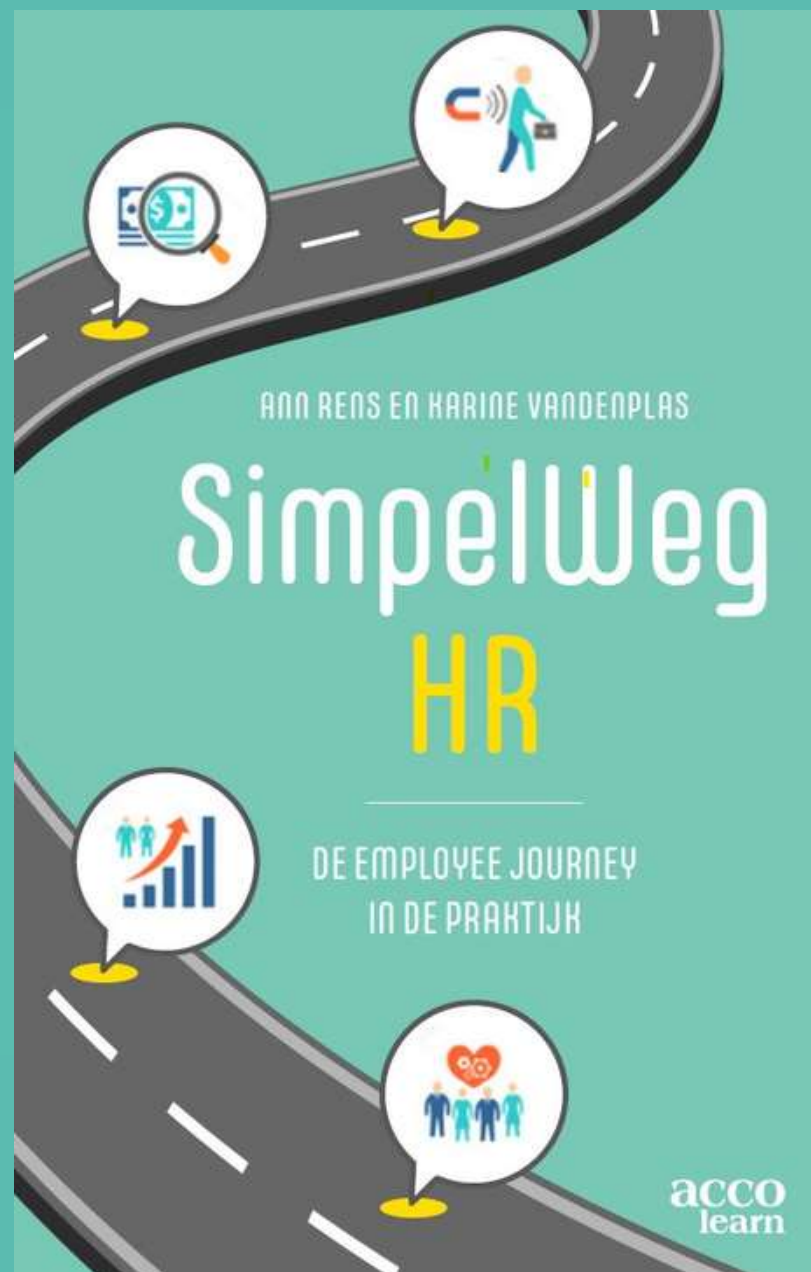
Ann Rens



**Een andere kijk op je
loopbaan en je
personeelsbeleid?**



HRwijs



SimpelWeg HR



SimpelWeg HR

De Employee Journey in de praktijk

"Ik vind geen geschikte medewerkers!"

"Hoe hou ik mijn personeelskost beheersbaar en mijn mensen gemotiveerd?"

"Het is moeilijk om goed personeel aan boord te houden"

Het zijn de meest gehoorde verzuchtingen in organisaties.

Bedrijven en organisaties staan vandaag voor immens grote uitdagingen op vlak van HR.

Vissen in een bijna lege vijver? Klopt helemaal, de 'war for talent' is in Vlaanderen niet langer een ver van ons bed show! Gemotiveerde mensen vinden en houden, niet evident.

Vanuit hun praktijkervaring als HR-professionals delen de auteurs Ann Rens en Karine Vandenplas heel wat inzichten om simpelweg een gestructureerd HR beleid uit te werken.

OVER DE AUTEURS



Ann Rens

Zaakvoerder POP Consult & Coaching

Ann heeft meer dan 25 jaar ervaring in personeelszaken. Ze is een echte HR madam met ervaring zowel in harde als softe HR domeinen en een ervaren coach. Als HR Partner begeleidt ze KMO's bij het uitwerken van een structureel en transparant personeelsbeleid, met een focus op het duurzaam inzetbaar houden van talenten. Zij ondersteunt hen met Praktische Oplossingen voor hun Personeelsbeleid, want dat is nu net waar de 'POP' in POP Consult & Coaching voor staat.



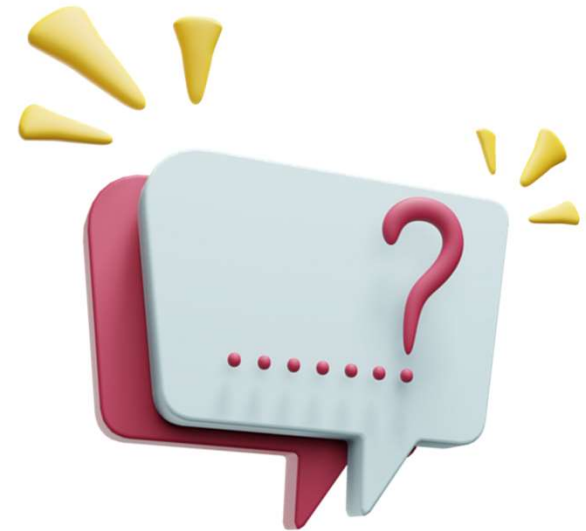
Karine Vandenplas

CEO van Lindra

Karine heeft meer dan 35 jaar ervaring in personeelszaken. Ze is een expert in de harde HR alsook in internationale tewerkstelling. Samen met haar team bij Lindra begeleidt ze KMO's met het uitbouwen van een strategisch en geoptimaliseerd HR- en vergoedingsbeleid. Daarnaast verzorgt Lindra ook de loonverwerking en personeelsadministratie voor organisaties op een persoonlijke en proactieve manier. Want dit is waar Lindra voor staat : Personeel.Persoonlijk.

Waarom

...



Waarom deze titel?

Waarom specifiek 'de Employee Journey in de Praktijk'?

Waarom hebben we dit boek geschreven?

Waarom net nu dit boek?

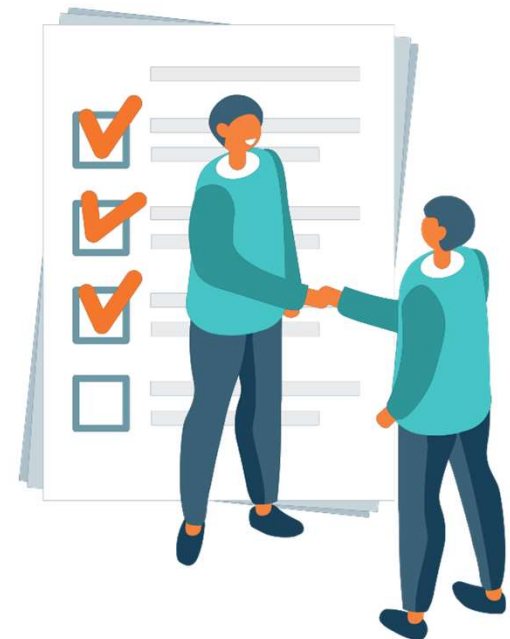
Deel ÉÉN

Op Weg als werkgever

Op Weg als werkgever

Hoofdstuk 1: De Grote Stap

Hoofdstuk 2: De Unieke Identiteit



De unieke identiteit



Ch-ch-ch-ch-changes,
turn and face the strange

(uit 'Changes' van David Bowie)

Een arbeidsmarkt vol verandering en uitdaging



Wat zijn de grootste veranderingen waar jouw organisatie mee te maken gehad heeft de afgelopen jaren ?

VUCA



VOLATILITY



UNCERTAINTY



COMPLEXITY



AMBIGUITY

VUCA WORLD

Vergrijzing

Vlaamse bevolking vergrijst: 1 op 5 is 65-plusser

Sinds 2000 nam het aandeel van de bevolking van 65 jaar of ouder toe: van 17 % naar 21 % over de laatste 3 jaar. Het aandeel jonger dan 18 jaar daalde in dezelfde periode van 21 % naar 19 %. Ook het aandeel van de brede middengroep tussen 18 en 64 jaar daalde in die periode van 63 % naar 60 %.

De leeftijdsgroep van 18 tot 24 jaar (potentiële instroom van 'jongvolwassenen' op de arbeidsmarkt) is tegenwoordig merkbaar kleiner dan de leeftijdsgroep van 58 tot 64 jaar (potentiële uitstroom van 'senioren' op de arbeidsmarkt). In 2022 stonden 80 jongvolwassenen tegenover 100 senioren, in 2000 waren dat nog 116 jongvolwassenen tegenover 100 senioren. Onze arbeidsmarkt lijdt vandaag al onder de vergrijzing van de arbeidsmarkt, want voor elke 10 werknemers die met pensioen gaan, staan er maar 8 nieuwkomers klaar om hun job over te nemen.

Verskillende generaties op de werkvloer



Babyboomers



Generation X



Millenials



Generation Z

Verschillende generaties op de werkvloer

Volgens cijfers van Eurostat uit 2021 is ongeveer 30 % van de Belgische beroepsbevolking ouder dan 55 jaar. Tegelijkertijd komt de jongere generatie, waaronder de millennials en generatie Z, steeds vaker op de arbeidsmarkt. Volgens een onderzoek van Deloitte uit 2020 maken millennials en generatie Z samen al meer dan 50 % van de Belgische beroepsbevolking uit.

Het aantal knelpuntberoepen neemt toe

De top 10 van knelpuntberoepen (VDAB, 2023):

1. verpleegkundige
2. werfleider
3. technicus industriële installaties
4. schoonmaker bij mensen thuis
5. bestuurder trekker-oplegger
6. onderhoudsmecaniciën
7. calculator bouw
8. medewerker in de fruitteelt
9. boekhouder: accountant – belastingadviseur
10. industrieel elektrotechnisch installateur

Gezondheids- en economische crisissen



Aandacht voor duurzaamheid

In België geeft 87 % van de werknemers aan dat ze duurzaamheid belangrijk vinden, terwijl 81 % van de werkgevers dat aangeeft. Dat blijkt uit een onderzoek van Securex uit 2020.

Hetzelfde onderzoek toont aan dat 32 % van de werknemers verwacht dat hun werkgever in de toekomst meer aandacht zal besteden aan duurzaamheid. Werknemers willen graag werken voor organisaties die zich inzetten voor duurzaamheid en die dat ook uitdragen. Als werkgevers daar geen rekening mee houden, kunnen ze het risico lopen om werknemers te verliezen aan concurrenten die wel serieus werk maken van duurzaamheid.

Diversiteit en inclusie op de werkvloer

Uit onderzoek blijkt dat diversiteit en inclusie een belangrijke rol spelen bij het aantrekken en behouden van talent, de verbetering van de productiviteit en de vergroting van de innovatiekracht van organisaties. Zo blijkt uit een rapport van McKinsey & Company (2020) dat bedrijven met een diverse en inclusieve werkomgeving betere bedrijfsresultaten boeken dan hun minder diverse concurrenten.

Ook in België en Nederland is diversiteit en inclusie een belangrijk aandachtspunt op de arbeidsmarkt. Uit de meest recente cijfers van het Belgische Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) blijkt dat slechts 5,5 % van de bedrijven een diversiteitsbeleid voert.

Stijgend ziekteverzuim

Uit recente cijfers blijkt dat het ziekteverzuim in België in 2020 gemiddeld 11,9 dagen per werknemer bedroeg, het hoogste niveau in jaren. In Vlaanderen was het ziekteverzuim zelfs nog hoger: 12,8 dagen per werknemer. Er zijn verschillende oorzaken voor die stijging, zoals de toenemende werkdruk en stress, maar ook de impact van de COVID-19-pandemie.

Een ander aspect van het ziekteverzuim dat de laatste jaren veel aandacht krijgt, is het langdurig ziekteverzuim. In België is ongeveer 1 op de 10 werknemers langdurig afwezig door ziekte. Dat heeft niet alleen een impact op de persoon in kwestie, maar ook op de werkomgeving en de economie.



Wat zijn de grootste knelpunten op
HR vlak voor jouw organisatie?

Wat met HR?



Werkgeversidentiteit



De werkgeversidentiteit is het karakter en de persoonlijkheid van een organisatie als werkgever.

Het omvat de kernwaarden, de missie, visie, cultuur, geschiedenis en reputatie van de organisatie als werkgever.

Het gaat om de essentie van wie de organisatie is en waar ze voor staat.

De werkgeversidentiteit is hoe een organisatie zichzelf ziet als werkgever.

Werkgeversidentiteit

Inzicht uit onderzoek

WAT ZEGT ONDERZOEK?

Volgens een onderzoek van LinkedIn geeft 75 % van de werkzoekenden aan dat ze meer geneigd zijn om te solliciteren bij een bedrijf waarvan de werkgeversidentiteit duidelijk is gecommuniceerd. Bovendien geeft 60 % van de werkzoekenden aan dat ze de werkgeversidentiteit van een organisatie onderzoeken voordat ze solliciteren.

In België is de werkgeversidentiteit ook steeds belangrijker geworden voor organisaties. Uit een onderzoek van Randstad blijkt dat 83 % van de Belgische werkgevers van mening is dat het belangrijk is om een duidelijke werkgeversidentiteit te hebben. Een andere enquête, uitgevoerd door Robert Walters, toonde aan dat 80 % van de Belgische professionals zich verdiept in de werkgeversidentiteit van een organisatie voordat ze solliciteren.

Uit onderzoek van Vlerick Business School in samenwerking met HR-dienstverlener Acerta blijkt dan weer dat 80 % van de Belgische HR-professionals het belang van een sterke werkgeversidentiteit erkent. Daarnaast geeft 55 % van de ondervraagde HR-professionals aan dat hun organisatie al actief bezig is met de ontwikkeling van de werkgeversidentiteit.

Werkgeversidentiteit: valkuilen

- Onduidelijke of inconsistente boodschap
- Mismatch met de werkelijkheid
- Gebrek aan authenticiteit
- Te weinig betrokkenheid van medewerkers
- Te weinig differentiatie
- Te weinig aandacht voor de lange termijn
- Onderschatting van het belang van werkgeversidentiteit



Werkgeversidentiteit

*“Een goede werkgever met een correct loon en een toffe sfeer.
Herken je dat? Alle respect, maar daar knelt het schoentje.
Dat is te weinig onderscheidend.”*



Hoe duidelijk is jullie
werkgeversidentiteit voor je
medewerkers van 0 tot 10?



Hoe goed communiceren jullie je
werkgeversidentiteit naar
potentiële kandidaten van 0 tot 10?



Hoe goed leven de kernwaarden op
de werkvloer van 0 tot 10?

Deel TWEE

De Employee Journey in de praktijk

De Employee Journey in de praktijk

- Op maat van je werkgeversidentiteit
- Hoe kan je jouw unieke werkgeversidentiteit tot uiting laten komen in elke stap van de reis die een medewerker door je organisatie maakt?



De Employee Journey in de praktijk

- Ons model van de Employee Journey wijkt af van die traditionele benadering.
- Wij geloven dat de 'in dienst'-fase van een medewerker de meest cruciale fase is.
- We hebben bewust gekozen voor werkwoorden als titels, omdat er in elke stap van de reis werk verzet moet worden.



De Employee Journey in de praktijk

- Het doel van de Employee Journey is om de ervaring van medewerkers met de organisatie te visualiseren, terwijl HR-processen gericht zijn op de personeelsprocessen van de organisatie.
- De twee gaan hand in hand en zijn cruciaal om waarde voor medewerkers te creëren. Een goede samenwerking tussen de frontstage en backstage is nodig om die waarde te creëren. Dat is alvast onze visie.



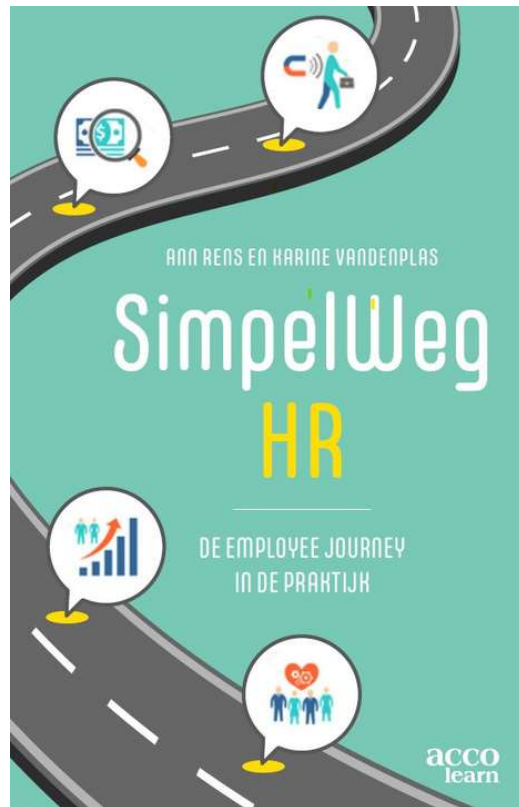




'Simpelweg HR' is opgebouwd rond de Employee Journey maar legt meer nadruk op de indienst fase van een medewerker dan andere modellen. Met **praktische tips en heldere cases** van andere organisaties, is dit boek direct toepasbaar in de praktijk, zelfs als je geen HR-professional bent.

SimpelWeg HR:

- Een inspirerend werkboek
- Opgebouwd volgens de medewerkersreis
- Van instroom, doorstroom tot uitstroom
- Onmiddellijk in de praktijk te brengen, ook voor niet HR professionals
- Zowel harde als soft HR topics komen aan bod



Praktijkcases van verschillende
organisaties,
groot of klein, verschillende
sectoren,...

Leren van elkaar, elkaar inspireren!

oa: Capital A Management, Rituals, Patagonia,
ZNA, Teniers, Lindra, OLO- Rotonde VZW, Jos
HR, Mowi, BVX, Maxxium, Isoltechnics,
Fiscadvies, SBB, MASTERmail, Stibbe, Bewel, ...

Halte 1: Zoeken

Focus ligt op werving & rekrutering omdat dit de eerste stappen zijn wanneer je nieuwe medewerkers wilt zoeken en vinden.

Functiebeschrijving, vaste of tijdelijke tewerkstelling, vacaturetekst opstellen, keuze rekruteringskanaal,...

Maar ook komen trends als job redesigning & job crafting aanbod.

Halte 1: Zoeken

Job redesigning of job crafting



Job redesigning en *job crafting* zijn twee termen die men vaak gebruikt om te verwijzen naar veranderingen in de taken en verantwoordelijkheden van werknemers, om hun werk beter aan te laten sluiten op hun behoeften en vaardigheden. Het belangrijkste verschil tussen *job redesigning* en *job crafting* is wie de veranderingen initieert en uitvoert.

- *Job crafting* en *job redesigning* kunnen een antwoord bieden op de krapte op de arbeidsmarkt.
- Door te kijken naar welke deeltaken van een functie iemand intern op zich kan nemen, kunnen bedrijven efficiënter werken en de inzet van hun personeel beter benutten.

Halte 1: Zoeken

“MEER DAN 900 KANDIDATEN NA OPROEP
NAAR ZORGBUDDY'S”



Halte 1: Zoeken

CASE: SAMENWERKING MET SOCIALE
ECONOMIE ALS *JOB REDESIGN* BIJ TENIERS





Praktijkcases van verschillende
organisaties,
groot of klein, verschillende
sectoren,...

Leren van elkaar, elkaar inspireren!

oa: Capital A Management, Rituals, Patagonia,
ZNA, Teniers, Lindra, OLO- Rotonde VZW, Jos
HR, Mowi, BVX, Maxxium, Isoltechnics,
Fiscadvies, SBB, MASTERmail, Stibbe, Bewel, ...

Lerend Netwerk Strategisch HR-beleid

Leren van elkaar, door elkaar
Elkaar inspireren

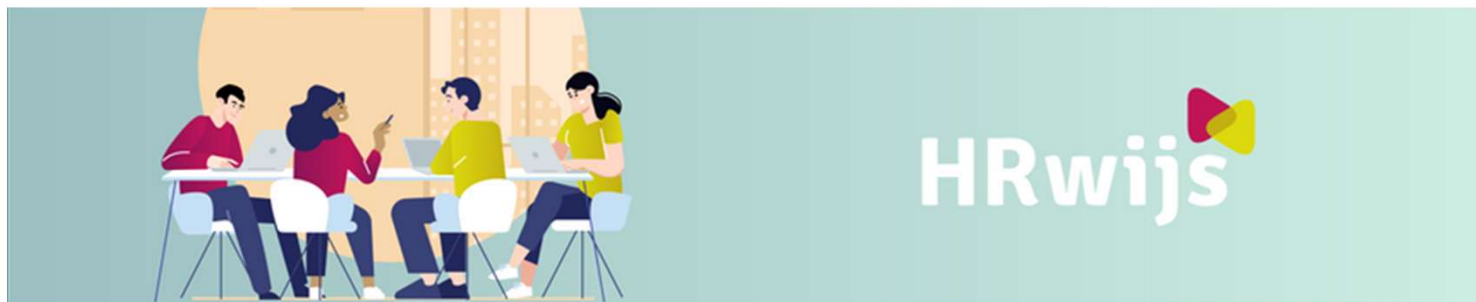
Sta je voor de uitdaging om de juiste talenten te vinden en te behouden? Heb je moeite om jullie personeelsbeleid af te stemmen op de organisatiedoelen? Wil je graag meer kennis en inzicht verwerven over het ontwikkelen van een effectief HR-beleid?

Dan nodigen wij jou u uit om deel te nemen aan ons lerend netwerk HR voor sociale ondernemingen!

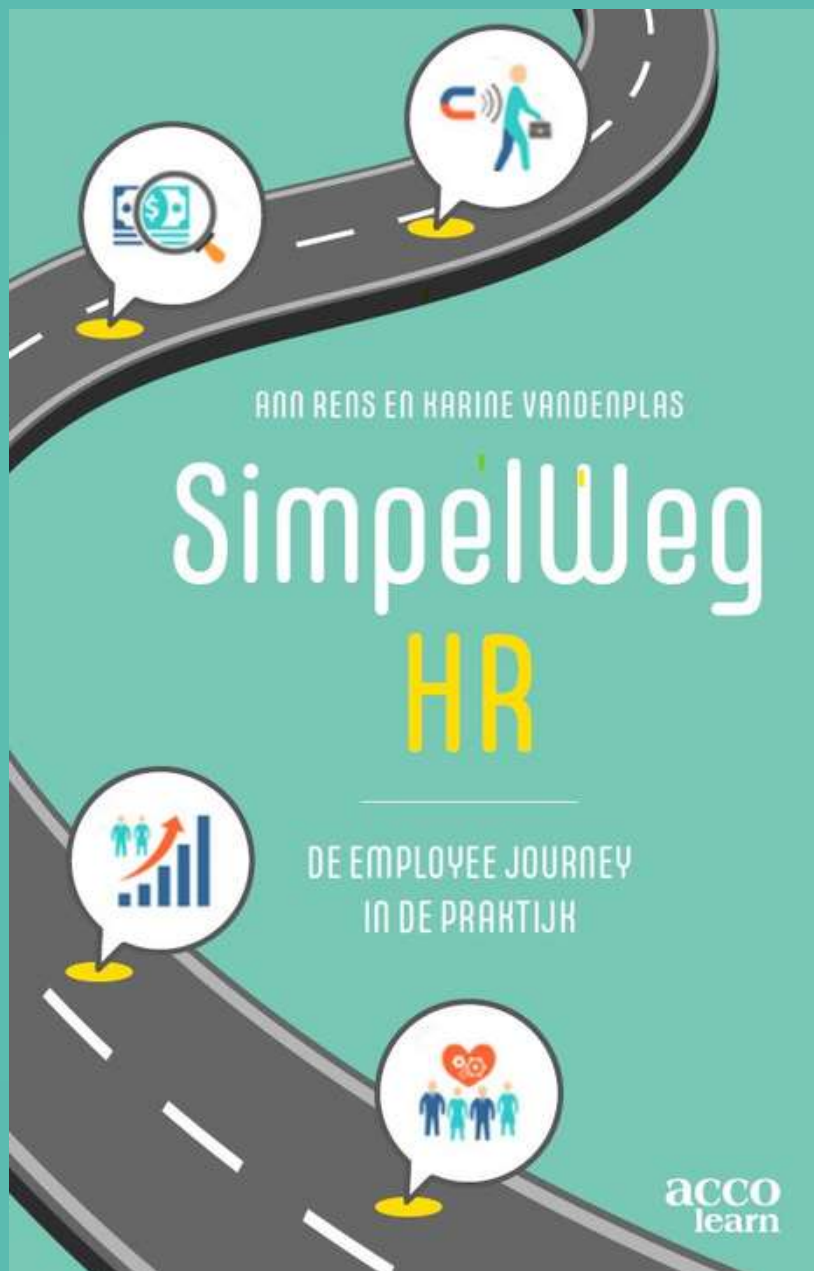
Lerend Netwerk Strategisch HR-beleid

5 sessies:

dinsdag 5 september 2023 om 10:00 uur
t/m dinsdag 19 maart 2024 om 15:30 uur



[> > > meer info & inschrijven](#)



Ann Rens

0474 30 69 59

info@popconsult.be

www.popconsult.be