

“Vreemd genoeg geldt de logica van expertise en ervaring veel minder voor het invullen van een HR-functie.”

REFLECTIE P2

effectis

HR-experts met effect

Volume 1
www.effectis.be

The biggest HR money saver: assessments vóór aanwerving

Een tool in opmars

Assessments winnen aan populariteit bij kmo's en grote bedrijven. De reden hoeft je niet ver te zoeken. De juiste medewerkers vinden, kost bedrijven steeds meer tijd en geld. De witte raven lijken vandaag onvindbaar. Het alternatief – beschikbare profielen op de arbeidsmarkt opleiden tot wat het bedrijf nodig heeft – kost handenvol geld. Wanneer de medewerker het bedrijf binnen de drie jaar verlaat, is alle geïnvesteerde tijd en geld verloren. Geen wonder dus dat assessments voor aanwerving aan een opmars bezig zijn.

Zoeken naar de match

Tijdens een assessment analyseert een ervaren HR-expert de intellectuele en karakteriële eigenschappen van een kandidaat. De testen en persoonlijke gesprekken geven de werkgever een helder beeld van het kunnen, het willen en de verwachtingen van de persoon. Is het een match met de verwachtingen en mogelijkheden van het bedrijf? Dan kan een voorstel volgen. Is het geen match? Dan was het assessment een waardevolle investering voor het bedrijf én de kandidaat. Want aanwerven en later afscheid moeten nemen is voor geen enkele partij leuk.

Het nut

Assessments zorgen voor een hogere werktevredenheid bij de medewerkers én een lagere retentiegraad. Logisch ook, want de capaciteiten en verwachtingen van de kandidaat



matchen met de verwachtingen en cultuur van het bedrijf. Bovendien kan de werkgever een opleidingstraject op maat voorzien. Zo haalt hij het maximum uit zijn medewerkers. Een assessment voor aanwerving is dus een win-win.

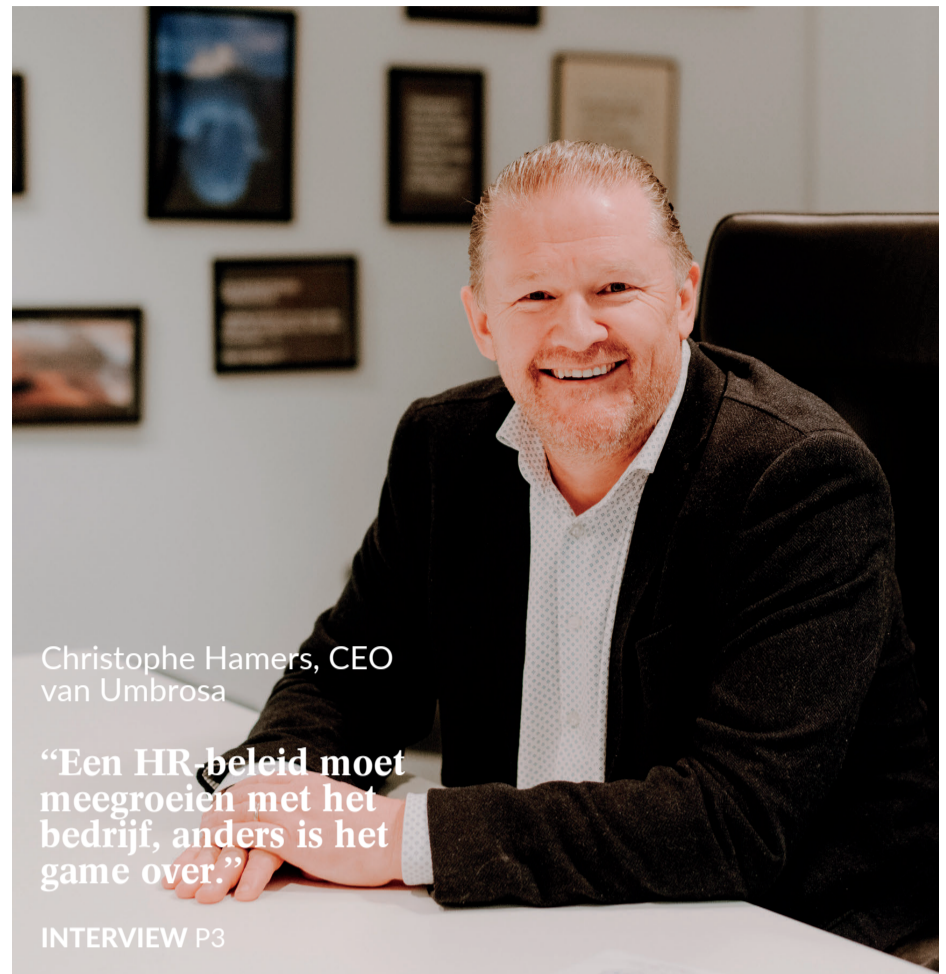
Van groot tot klein

Assessments zijn al jaren ingeburgerd bij de grote multinationals. Zeker voor hogere functies met de nodige verantwoordelijkheid zijn ze de norm. Vandaag zien we de toepassing van assessments voor aanwerving steeds vaker bij kmo's voorkomen, en terecht. Een foutieve rekrutering doet voor hen extra pijn terwijl de kost van het assessment vaak overschat wordt.

Onboarding

goed begonnen, is half gewonnen

P6



Christophe Hamers, CEO van Umbrosa

“Een HR beleid moet meegroeien met het bedrijf, anders is het game over.”

INTERVIEW P3

“Iedereen heeft zijn eigen stijl van communiceren om zijn team tot bij de finish te krijgen. Hoe hij of zij dat doet, is vaak op gevoel of op basis van wat is aangeleerd.”

OPINIE P5

8 tips voor een betere productiviteit op de werkvloer

P6

Continuïteit is fundamenteel voor groei

P7



“Wij waren nog te veel die werkgever van vroeger.”

Filip De Boeck, HR Director bij Lecot

INTERVIEW P7

We staan erop om ondernemingen zo breed mogelijk te informeren over wat er leeft binnen HR. We hopen dan ook dat je bij het lezen van dit blad enkele interessante evoluties binnen HR oppikt die je kan toepassen in jouw organisatie. Want daar draait het om bij Effectis: een positieve impact creëren bij bedrijven.

REFLECTIE

Hoeveel bedrijven ken je die een boekhouder zoeken? Veel waarschijnlijk. En hoeveel hanteren als enige selectiecriteria "Hij/zij moet wat met cijfers kunnen werken"? Inderdaad, geen enkel. Het betere cijferwerk – belangrijk voor de groei van je organisatie – vraagt iemand met expertise en ervaring.

Vreemd genoeg geldt de logica van expertise en ervaring voor sterke resultaten veel minder voor het invullen van een HR-functie. En dat terwijl HR vandaag één van de belangrijkste groeimotoren van een bedrijf is. Ondernemingen nemen nog te vaak genoegen met iemand die "goed is met mensen" en "vlot kan praten", om dan de memorabele woorden te poneren "HR kost alleen maar geld. Het doet niets voor mijn bedrijf".

Echt?!

De afgelopen 15 jaar zag ik gelukkig al een en ander veranderen. Bedrijven beginnen te beseffen dat ze een onderbouwd HR-beleid nodig hebben om gemotiveerde medewerkers aan te trekken en te behouden. Dat ze écht succesvol zijn en blijven als ze een goede werkgever zijn. En met goed bedoel ik niet het creëren van een gouden kooi waardoor mensen willen maar niet kunnen vertrekken, wel ervoor zorgen dat medewerkers gemotiveerd zijn, achter de visie staan van het bedrijf en niet willen vertrekken.

Dat doe je dus niet door gigantische lonen te betalen, maar wel door een bedrijfscontext uit te bouwen met een sterk HR-beleid.

"Pak het vast, alsjeblieft."

De boutade dat zoiets enkel voor de grote bedrijven is, kan ook de vuilbak in. De war for talent is er voor iedereen, dus ook voor kmo's. Wil je als kmo gemotiveerde medewerkers aantrekken en vermijden dat grote spelers jouw beste medewerkers weghalen? Pak dan je HR-beleid vast, alsjeblieft.

Het kan. Sterker nog: het moet.

Uiteraard weet ik ook wel dat je als kmo-zaakvoerder 1.000 andere dingen te doen hebt die ook dringend zijn. Je bent vast ook geen HR-expert. De oplossing om iemand aan te trekken voor een voltijdse HR-functie kost dan weer veel geld. En één iemand vinden die alle topics van sociaaljuridisch tot payroll en rekrutering kan opnemen, is ook geen evidentie.

Weet dat daar bedrijven zoals Effectis voor zijn. Een onderneming die, waar nodig, kmo's ondersteunt in hun HR-beleid. Intensief als HR-partner, ad hoc of ondersteunend voor één of meerdere onderdelen. Met snelheid en focus op HR om snel tot kwalitatief resultaat te komen voor je bedrijf.

Voor het toekomstig succes van je bedrijf én je medewerkers.

Doe het zelf, besteed het uit, werf iemand aan, ...

Wat je ook doet, pak het vast.

Alsjeblieft.

Olivia
Gedelegeerd bestuurder Effectis



4 x sneller vacatures invullen met AI

In meer dan 65% van de Belgische bedrijven blijven één of meer vacatures langer dan zes maanden openstaan. Voor andere vacatures stromen de reacties binnen. In elke situatie is het aanwervingsproces tijdrovend en duur. Diverse AI-toepassingen binnen HR brengen hier verandering in.

De zoektocht

Talent is er, het is een kwestie van ze te vinden. AI (Artificial Intelligence) maakt de zoektocht net iets eenvoudiger. Door platforms en tools te gebruiken die gebaseerd zijn op AI, doorzoek je snel en gericht alle online vacaturebanken, socialemediaplatformen en professionele netwerken. De tools leggen de link tussen de jobvereisten en de kandidaatprofielen. Zo detecteer en contacteer je snel potentiële kandidaten.

Eerste screening

Stel, een vacature van CCO krijgt 87 sollicitaties inclusief cv en motivatiebrief. Leuk op het eerste zicht, want het bedrijf blijkt een graag geziene werkgever. Echter, het identificeren van de meest geschikte kandidaat uit

deze stapel cv's is geen evidentie. Tijd voor AI! Geavanceerde Applicant Tracking Systemen (ATS) uitgerust met AI-algoritmen kunnen cv's, sollicitatiebrieven en andere relevante documenten analyseren om kandidaten te selecteren op basis van vooraf bepaalde criteria. Hierdoor vermindert de tijd die recruiters aan de eerste screening besteden en kunnen ze zich direct richten op de meest veelbelovende kandidaten.

Videoscreening

Het eerste gesprek met een kandidaat gebeurt steeds vaker digitaal. Een hele tijdswinst voor recruiters maar het maakt het contact ook net iets minder persoonlijk. AI-tools helpen werkgevers om kandidaten beter te beoordelen vanop afstand. Zo kan je

ze inzetten om de lichaamstaal, woordkeuze en antwoorden van een kandidaat tijdens een videogesprek te analyseren. Het resultaat van de AI videoscreening geeft dus extra info en kan een buikgevoel of conclusie onderbouwen.

Procesautomatisatie

Naast het screenen van kandidaten, kan AI ook helpen om met meer kandidaten tegelijk te communiceren. AI-gebaseerde chatbots kunnen met kandidaten in gesprek gaan, veelgestelde vragen beantwoorden, basisgegevens van kandidaten verzamelen en informatie verstrekken over het bedrijf en openstaande vacatures. Hierdoor verzamel je dus meer data op een kortere tijd en vul je openstaande vacatures sneller in met de juiste kandidaat.

AI-ontwikkeling gaat razend snel, ook binnen HR. AI is nu al waardevol om vacatures sneller en correcter in te vullen. En dat zal in de nabije toekomst niet veranderen, integendeel. AI en HR zijn een waardevolle combinatie in elk bedrijf.

Opleidingsplan verplicht voor bedrijven

De wet stelt dat elke werknemer 40 uur per jaar moet spenderen aan bijscholingen. Het exacte aantal uren hangt af van het aantal medewerkers die je in dienst hebt en in welke sector je bedrijf actief is.

De opleidingen mogen zowel intern als extern gebeuren. Zo kan een ploegbaas een nieuwe werktechniek aanleren aan een collega of kan je een externe consultant inhuren om een

Insights Discovery training te geven. Opelet, een pure sportieve of culinaire teambuilding telt niet mee.

In grote lijnen kun je volgende onderverdeling aanhouden:

- Vanaf 20 WN's: gemiddeld 6 opleidingsdagen per VTE
- Tussen de 10 en 20 WN's: gemiddeld 4,5 opleidingsdagen per VTE

- Minder dan 10 WN's: gemiddeld 4 opleidingsdagen per VTE

Tip: stel een kalender op om ervoor te zorgen dat iedereen zeker aan zijn opleidingsuren komt. Zo merk je meteen waar er nog gaten zijn.

Weet ook: wie niet leert, stagneert en gaat uiteindelijk achteruit. En dat is het laatste dat je wil als zaakvoerder.





Christophe Haemers, CEO bij Umbrosa.

Het gaat hard voor het West-Vlaamse Umbrosa, ontwerper en producent van schaduwoplossingen. Ze openden onlangs een kantoor in New York, brachten nieuwe collecties uit met designers en werkten samen met de meest gerenommeerde hotelketens wereldwijd. En de ambitie, die blijft groot. Christophe Haemers: “Wij maken de mooiste parasols ter wereld en dat willen we blijven doen. We kijken naar nieuwe markten, nieuwe producten, ... Er komen nog boeiende jaren aan.”

Groei vs. HR

De sterke groei van afgelopen jaren deed het personeelsbestand bij Umbrosa sterk toenemen. Christophe Haemers: “Groei kan je niet alleen, daarvoor heb je mensen nodig. Geen evidentie in onze sector. Als je dan de juiste mensen vindt, verdienen ze de nodige begeleiding, een individueel groeitraject en kansen om te kunnen groeien binnen hun functie en in het bedrijf. Logisch ook. Alleen had ik daar toen, tijdens onze snelle groei, onvoldoende tijd voor. En toch was het nodig om daar mee bezig te zijn. Alleen zo konden we onze groei bestendigen. Een structurele professionalisering van ons HR-beleid was noodzakelijk.”

Externe begeleiding

Een externe HR-partner aantrekken was voor Umbrosa de oplossing om snel en gericht te werk te gaan. Christophe Haemers: “We hadden niet alleen nood

aan structuur en begeleiding van onze huidige medewerkers, we hadden bovendien snel extra mensen nodig. We zochten dus verschillende HR-competenties om onze groei te waarborgen. Die vind je nooit in één persoon maar wel in één bedrijf, zo blijkt.”

Samen sterk

Sinds 2021 werkt Umbrosa samen met Effectis om het HR-beleid te professionaliseren, mensen te rekruteren en zo mee te bouwen aan de groei van het bedrijf. “Sinds onze samenwerking zie ik veel positieve effecten. Er is rust gekomen in ons snelgroeiend bedrijf. We pakken de zaken meer gestructureerd aan en mensen weten bij wie ze terecht kunnen. Dankzij onze samenwerking kan ik mij focussen op de groei van het bedrijf en ontzorgt Effectis mij van het HR-luik. Samen sterk dus”, sluit Christophe af.

“Een HR-beleid moet meegroeien met het bedrijf, anders is het game over.”

Umbrosa

- Hoofdzetel in Roeselare
- Opgericht in 2005
- Activiteit: ontwerp en productie van schaduwoplossingen
- Brutomarge: 2,5 miljoen euro
- Aantal medewerkers: 40

Mijn rekruteringsbudget is de laatste 3 jaar verdubbeld, met minder instroom.

”

Ik heb niet voldoende mensen om mijn projecten uit te voeren.

”

Personeelszaken kosten mij veel tijd. Tijd die ik niet heb.

”

Mijn HR-beleid kan de groei van mijn onderneming niet volgen.

”

Soms heb ik het gevoel dat we “maar wat doen” op vlak van HR. We proberen, met vallen en opstaan.

”

Herkenbaar?

Wij helpen je graag verder! Reken op onze experts voor HR met effect.

info@effectis.be www.effectis.be 09 225 54 02

effectis
HR-experts met effect

What's in a name?

Delphine De Keukeleire, business manager Oost-Vlaanderen bij Effectis, legt uit: "Onboarding omvat alle acties die je doet om een nieuwe medewerker te verwelkomen en te integreren in je bedrijf. Een kwalitatieve onboarding in je bedrijf is dus meer dan een reeks taken van je lijst afvinken. Het is de basis waarop je medewerker de rest van zijn carrière bij jou in de onderneming opbouwt."

Het nut van onboarding

Het is geen geheim dat medewerkers zoeken en vinden veel tijd en geld kost. Het is vechten om talent aan te trekken. Eens ze aan boord zijn, wil je ze natuurlijk ook houden. Onboarding helpt je hierbij.

Je onboardingsplan start op de dag dat nieuwe medewerkers hun contract tekenen, ook al moeten ze nog een opzegtermijn presteren.

Een onboardingsproces helpt je nieuwe medewerker op weg binnen het bedrijf. Alle stappen voor een vlotte integratie zijn erin voorzien en staan duidelijk uitgeschreven. Denk maar aan het gebruik van IT-tools, de fleet, kennismaking met collega's, opleidingen, ... Kortom, het omvat alles om je medewerker zich snel thuis te laten voelen in het bedrijf.

Hierdoor blijven medewerkers niet alleen langer bij een bedrijf (69% is nog steeds aanwezig na 3 jaar bij een goede onboarding), ze presteren beter en tonen een hogere werktevredenheid. Ze voelen zich comfortabel in hun functie, begrijpen hun verantwoordelijkheden en zijn sterk verbonden met de cultuur en waarden van het bedrijf.

Het plan

Het nut van een onboardingsproces is duidelijk. Het zet de neuzen in dezelfde richting en is de fundering voor geëngageerde medewerkers en sterke teams. Maar hoe stel je een onboardingsplan op?

Regel n°1: doseer

Less is more, maar alles moet er wel instaan. Geef mee wat nuttig en nodig is maar vertel niet alles over het bedrijf op dag één. Zijn bepaalde onderwerpen zoals veiligheid minder leuk om te brengen? Verpak ze dan op een luchtige manier met bijvoorbeeld een video of quiz. Maak het plan 'lean' met duidelijke verantwoordelijkheden.



Onboarding goed begonnen, is half gewonnen

Geëngageerde medewerkers zijn de sleutel tot succes in kleine en grote bedrijven. Logisch dus dat steeds meer organisaties werk maken van een uitgewerkt HR-beleid. Een beleid dat medewerkers van start tot pensioen ondersteunt binnen de onderneming en in hun functie. En zoals vaak; goed begonnen, is half gewonnen. Met een doordachte onboarding leg je de fundering voor een succesvolle samenwerking en geëngageerde medewerkers.

Duurzame groeibedrijven zetten in op een uitgewerkt personeelsbeleid.

Om gezond en duurzaam te kunnen groeien, hebben bedrijven nood aan voldoende gekwalificeerde medewerkers. Door de krapte op de arbeidsmarkt zien zowel kleine kmo's als grotere organisaties zich genoodzaakt om actief in te zetten op hun personeelsbeleid. Op die manier verzekeren ze zich van beperkt personeelsverloop én voldoende instroom om hun groei veilig te stellen.

Duurzaam groeien

Een bedrijf dat elk jaar met 30% of meer groeit, legt een enorme druk op zijn organisatie. Salesprocessen kraken, de betrokkenheid van medewerkers daalt door een meer afgebakende functie of het wegvallen van directe lijnen met de leidinggevende, ... Kortom, snel groeien doet

pijn en dat voelt elk bedrijf doorheen de hele organisatie. Vroeg of laat volgt een terugslag die de groei stillet of het bedrijf zelfs door een krimp laat gaan. Van duurzaam groeien is dan geen sprake. Gelukkig kan het ook anders. Ondernemingen die kiezen om duurzaam te groeien, geven afdelingen en medewerkers de kans, ondanks de



tijds- en prestatiedruk, zich voldoende te ontwikkelen en voor te bereiden op de impact van de groei. De duurzame groeigrens ligt voor elke organisatie anders. Bij de ene is dat 15% per jaar, bij de ander 50%. De bepalende factor van die groeigrens? The human capital, of anders gezegd, de medewerkers van het bedrijf.

Personeelsbeleid als groeikatalysator
Geëngageerde medewerkers bepalen in sterke mate het succes en het groeipotentieel van een onderneming. Ze anticiperen op marktevoluties, werken samen aan hetzelfde doel en tillen elkaar naar een hoger niveau.

Maar hoe vinden en behouden bedrijven geëngageerde medewerkers? Een uitgewerkt personeelsbeleid helpt hen op weg. Van het beeld als werkgever tijdens rekruteringscampagnes over de ontvangst op de eerste werkdag tot het individueel opleidingsprogramma; elke actie telt. Ze hebben één voor één impact op het aantrekken en behouden van mensen die de groeiambitie van het bedrijf ondersteunen. Het is niet voor niets

dat elke VC of investeringsgroep zal vragen naar het personeelsbeleid van het bedrijf waarin het wil investeren.

Snel groeien doet pijn. Ooit volgt een terugslag die de groei stillet of het bedrijf door een krimp laat gaan.

Wie doet dit al?

Voorbeelden van organisaties die succesvol groeien mede dankzij hun uitgebalanceerd personeelsbeleid, zijn legio. Zowel bij dienstverlenende ondernemingen als bij bedrijven uit de productie-industrie maakt hun visie op personeel aantrekken, verlonen, opvolgen en begeleiden het verschil.



Regel n°2: gebruik fases

Een succesvol onboardingsproces bestaat uit verschillende fasen. De fasen zijn afhankelijk van het bedrijf, het team en de cultuur. Je hebt wel steeds een fase voor indiensttreding (tussen ontslag en dag 1), tijdens de eerste periode van activiteit en een afsluiting.

Regel n°3: wees concreet en duidelijk

Noteer de naam van de verantwoordelijke bij elke actie in het plan. Bepaal de doelen en noteer wanneer de actie is afgelopen. Breng collega's tijdig op de hoogte en zorg voor een vlot onthaaltraject: welkomsmoment, rondleiding, kennismaking, bespreking onthaalbrochure en wettelijke documenten, ...

Onboarding is de fundering voor geëngageerde medewerkers en sterke teams

Onboarding dag 0 tot dag 1

Je onboardingsplan start op de dag dat nieuwe medewerkers hun contract tekenen, ook al moeten ze nog een opzegtermijn presteren. "Bij Effectis sturen we al een onthaalbrochure en welkomstkaartje van de collega's, en nodigen we de nieuwe collega uit voor een teambuilding die gepland is. Op die manier voelen medewerkers zich vanaf dag 0 betrokken en leren ze het bedrijf en de collega's kennen", vertelt Delphine.

Op de eerste werkdag van de nieuwe werknemers is het belangrijk om een aangename en gestructureerde omgeving te creëren. Zorg ervoor dat de werknemers een aangewezen werkruimte en alle benodigde apparatuur en benodigdheden hebben. Voorzie eventueel een informeel moment om kennis te maken met (dichte) collega's. Dat kan door een ontbijt te organiseren of een rondleiding doorheen het gebouw.

Medewerkers die starten, willen zo snel mogelijk iets kunnen betekenen. Laat ze er dus snel in vliegen, uiteraard onder begeleiding. Maak daarom een duidelijk opleidingsplan op zodat ze weten wat de verantwoordelijkheden en verwachtingen zijn. Dat kan door een combinatie van formele trainingssessies, meelopen en één-op-één coaching.

Rol van de CEO

De zaakvoerder speelt een cruciale rol tijdens onboarding. Als leider van de organisatie zet je de toon voor de bedrijfscultuur en

heb je een grote invloed op de ervaring van de nieuwe werknemer. Het is essentieel dat je betrokken bent bij het proces om ervoor te zorgen dat ze zich welkom, gewaardeerd en verbonden voelen met de organisatie.

De mate van je betrokkenheid hangt natuurlijk af van je beschikbare tijd. Heeft jouw onderneming een interne HR-medewerker? Dan neemt die persoon waarschijnlijk het grootste deel van het onboardingproces op zich. Toch blijft een contactmoment met de zaakvoerder belangrijk, hoe kort ook.

Kan je er niet bij zijn op de eerste dag? Laat dan een persoonlijke video achter of plan al een kennismakingsgesprek in voor de komende week. Zo voelt de medewerker zich gewaardeerd en kan jij je visie en verwachtingen persoonlijk overbrengen.

Follow-up

Goed begonnen is half gewonnen, maar daarmee loop je de wedstrijd nog niet uit. Daarom is het belangrijk om ook na de eerste opstartfase dicht bij je medewerkers te blijven staan. Frequentie feedbackgesprekken met de HR-verantwoordelijke zijn hier een klassiek voorbeeld van. One-on-ones met de zaakvoerder of informele teamlunches zijn ook opties om medewerkers op te volgen.

Weten wat er leeft bij de werknemers en contactmomenten zorgen voor minder uitval, een betere sfeer tussen de collega's en betere resultaten. En daar doe je het voor!

Het is vechten om talent aan te trekken. Eens ze aan boord zijn, wil je ze natuurlijk ook houden.

Alles kan beter

Heb je een onboardingsproces ingevoerd? Zorg dan zeker ook voor de nodige evaluatie van het proces zelf. Hou data van je medewerkers bij en vraag feedback op het proces nadat ze het hebben doorlopen. Liep alles even vlot als voorzien? Zijn de voorziene opleidingen voldoende? Is er meer nood aan technische ondersteuning of is het goed zo? De antwoorden zijn goud waard.

Ga met die inzichten aan de slag om je onboardingproces te finetunen en maximaal in te zetten voor je bedrijf. Want zeg nu zelf, alles kan altijd nog net dat tikkeltje beter, toch?

De waarden van Effectis

The extra mile

We smijten ons, volledig!

Positief effect

We zijn deel van de oplossing.

Klare taal

No nonsense en duidelijke afspraken.

Samen sterk

Enkel samen gaan we vooruit.

Kruiding

Gepeperde werkethiek.



LEIDERSCHAP

Vaarwel ondersteunende leider, auf Wiedersehen autocratische bestuurder! Wees welkom... leider. Volgens de laatste trends in leiderschapsland mogen leidinggevendenden weer gewoon zichzelf zijn. Of toch bijna.

Als zaakvoerder of manager is het geen evidentie om vandaag een team te leiden. De verwachtingen zijn hoog, de targets nog hoger. Er moet gepresteerd worden maar ook ruimte zijn voor plezier en ontspanning. Inspraak is vaak gewenst maar de deadlines zijn kort.

Daarnaast is er zo ook nog iets als "Dit is wie ik ben." Iedereen heeft zijn eigen stijl van communiceren en plan van aanpak om zijn team tot bij de finish te krijgen. Hoe hij of zij dat doet, is vaak op gevoel of op basis van wat er aangeleerd is.

Tot slot is er nog de bedrijfscultuur waar sturend, coachend, ondersteunend of delegerend leiderschap de norm is.

Wat de situatie ook is, vandaag is het ok om te zijn wie je bent. Klinkt te goed? Klopt ook. Al is dat niet het hele verhaal. Je mag zijn wie je bent, maar je moet ook weten wie je bent, je valkuilen kennen en, afhankelijk van de bedrijfscultuur en aanwezige leiderschapsstijl, erover communiceren.

Heb je geen idee hoe je daar aan begint of hoe je hier aan kan werken? Bekijk onze workshops rond leiderschap en Insights Discovery eens.

8 tips voor een betere productiviteit op de werkvloer

Productieve medewerkers, het is de holy grail van elke zaakvoerder en manager. Ze boosten de marge en geven bedrijven een concurrentieel voordeel. Alleen maar goed nieuws dus. Maar hoe creëer je een hogere productiviteit in een bedrijf?

De twee belangrijkste triggers zijn welzijn en de mate van tevredenheid bij de medewerkers. Hoe hoger het welzijnsgevoel en het algemeen gevoel van tevredenheid, hoe hoger de productiviteit.

1 Wees betrokken en aanwezig

Een leidinggevende of zaakvoerder begroet zijn medewerkers en doet frequent een toer in het bedrijf om hen te zien en te spreken, ... Neem als zaakvoerder of manager tijd voor je mensen en wees bereikbaar.

Het is een ander verhaal wanneer de werkdruk structureel te hoog ligt. Mensen staan onder voortdurende spanning, er ontstaat uitval door ziekte, de druk stijgt nog meer, de sfeer zakt en de tevredenheid en algemeen welzijn ook. Zo komt een organisatie in een vicieuze cirkel terecht. Grijp dus tijdig in! Erken de hoge werkdruk en zoek samen naar oplossingen om ze te verlichten.

2 Bewaak de sfeer

De sfeer onder de collega's is voor velen een reden om graag naar het werk te gaan. Een goede werksfeer is dus belangrijk. Het hoeft lang niet alle dagen feest te zijn maar een open, collegiale sfeer is wenselijk voor een hogere productiviteit. Laat conflicten dus niet sluimeren en bewaak de sfeer.

4 Durf te veranderen

De algemene organisatieproductiviteit verhogen doe je niet in 1, 2, 3. Het start bij de bedrijfscultuur waar slim en efficiënt werken centraal staat, in plaats van meer en harder werken. Een belangrijke eerste stap daarin is het doorbreken van allerlei routines. Door de zaken al jaren op dezelfde manier aan te pakken, creëer je routines. Op het eerste gezicht is dat een voordeel, maar het zorgt er ook voor dat je mensen minder aandachtig worden.

3 Erken de werkdruk van je medewerkers

Soms is het druk in een bedrijf, drukker dan anders. Een goed team met een goede sfeer kan een kortstondige drukke periode opvangen.

Ga na of er machines en/of processen zijn die voor vertraging zorgen, en stap af van de gedachte dat het altijd zo gewerkt heeft.

5 Heb aandacht voor de werkomgeving

Productiviteit begint bij een aangename werkplek. Sommige collega's houden van geroezemoes en de radio op de achtergrond, bij anderen moet het muisstil zijn. Niet iedereen voelt zich dus thuis in open kantoorruimtes; te veel afleiding vermindert hun concentratie en efficiëntie. Voorzie daarom aparte werkplekken waar medewerkers zich kunnen afzonderen indien nodig, of investeer in noise-cancelling hoofdtelefoons.

Ook in productiebedrijven is het belangrijk om een aangename werkplek te creëren! Plinten die loshangen, muren met afbladderende verf, ... Iedereen werkt liever in een propere omgeving. Het zorgt voor een hogere motivatie en productiviteit.

6 Positieve feedback

Benoem binnen het bedrijf de positieve zaken en wees concreet. Al te vaak zie je wat er fout loopt en geef je niet aan wat er goed gaat. Nochtans bereik je



vaak méér door positief gedrag te bevestigen.

Start hier vandaag al mee door minstens één positieve feedback te geven aan je medewerker: "Ik was onder de indruk van de manier waarop je gisteren jouw collega aansprak. Top!"

7 Stel duidelijke doelen op

Bedrijven moeten duidelijk communiceren over de verwachtingen ten opzichte van hun medewerkers. Zet niet alleen doelen maar geef ook aan hoe de resultaten zullen geëvalueerd en gemeten worden. Onduidelijke verwachtingen creëren alleen maar verwarring en onzekerheid. Een team dat dezelfde doelen nastreeft, zal ze sneller en gemakkelijker behalen. Net

die teams vertonen bovendien een hoger engagement.

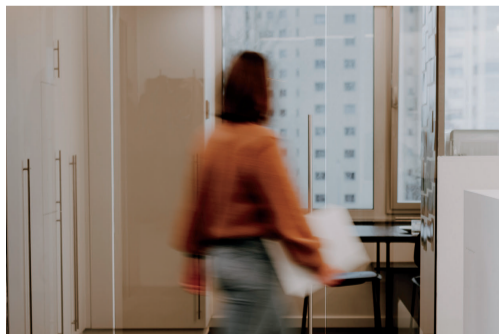
8 Mens sana in corpore sano

Gezonde werknemers zijn productieve werknemers. Stimuleer je mensen om gezonder door het leven te gaan: een fruitmand in de keuken, gezonde snackopties, sportabonnementen naar keuze, stretchoefeningen tijdens de lunchpauze, ...

Er zijn veel mogelijkheden om de productiviteit binnen je onderneming te verhogen.

Het is een kwestie van ze consistent te integreren in de bedrijfsomgeving en op te volgen.

Dankbaar om wat ze heeft betekend voor de groei van bedrijven, melden wij u het overlijden van



Old school HR-beleid

Geboren tijdens de expo van '58 en van ons heengegaan door de arbeidsmarktkrapte, mentaliteitswijziging en covid.

Old school HR-beleid was reactief, gebaseerd op lonen uitbetalen en mensen vervangen die vertrokken. Vanuit voldoende vervanging beschikbaar en economische glorie zelden in vraag gesteld.

Het was de basis bij kmo's, publieke organisaties en grote multinationals. Het draagvlak was groot doorheen het hele ondernemerslandschap.

De uitvaartplechtigheid vond reeds plaats bij vele bedrijven die resoluut kiezen voor groei. Bij anderen is de plechtigheid gaande of staat ze nog op de planning.

Mocht u zelf een laatste groet willen brengen aan Old School HR-beleid maar weet u niet hoe? Dan ondersteunen de HR-experten van Effectis u met veel zorg in deze overgang.

Correspondentieadres:
Effectis bv
Zuiderlaan 1-3, 9000 Gent

Continuïteit is fundamenteel voor groei

Een wereldreis, iemand die het team verlaat, een zwangerschap, ... Er zijn veel redenen waarom een organisatie iemand tijdelijk, langdurig of definitief moet missen. Geen evidentie om mee om te gaan, maar wel vaak de realiteit. Ook binnen HR. Toch is het cruciaal om snel een gepaste oplossing te vinden, want HR is meer dan ooit een belangrijke pijler in de groei van bedrijven.

Intern

Vaak komt een afwezigheid niet volledig onverwacht en is ze van tijdelijke aard. In dat geval kan je intern oplossingen vinden. Enkele collega's nemen een deel van de taken over of bedrijven investeren in digitale (AI-) tools om bepaalde taken te automatiseren. Gaat het om een onverwachte of langere afwezigheid? Dan is het een stuk moeilijker om die intern op te vangen. Snel schakelen met een externe partner is dan vaak de enige optie.

Externe oplossingen

Afwezigheid opvangen door externe expertise in te roepen, botst nog te vaak op weerstand. "Gaan

ze zich snel kunnen inwerken?" of "Zullen ze onze problematiek begrijpen?". Het zijn veelgemaakte bedenkingen bij zowel grote bedrijven als kmo's.

Inge, business manager Oost-Vlaanderen bij Effectis, vertelt: "Het wantrouwen is normaal maar onterecht. Een zaakvoerder of HR-manager kent de nieuwe medewerker niet en weet niet hoe snel die kan schakelen. Onze ervaring leert dat eens ze kennismaken met een externe partner als Effectis, de opluchting snel volgt. We luisteren vooral: welke kennis en ervaring is nodig voor de functie? Nadien zoeken we de perfecte match en zorgen we voor een continuïteit in HR binnen het bedrijf."

Astrid, business manager West-Vlaanderen, vult aan: "Van zodra ze de stap naar externe ondersteuning hebben gezet, gaat er een wereld open. Naast operationele kracht brengen we kennis mee vanuit andere opdrachten. Zo is het een extra win voor onze klant. We bouwen mee aan de groei van het bedrijf. Is de medewerker terug paraat? Dan verdwijnen wij weer en kan de klant verder."



Lecot is een naam als een klok. Elke Belgische stielman kent de groothandel in bouwmaterialen voor zijn breed assortiment, advies en oplossingen op maat. Digitaal evolueerden ze mee met de lancering van hun webshop in 2019. Vandaag schakelen ze ook op vlak van personeel een niveau hoger.

HR Director Filip De Boeck: "Lecot is al 130 jaar een sterke schakel voor onze klanten, met 74 vestigingen en een 700-tal medewerkers. Allemaal trekken we, vanuit onze eigen talenten, aan de kar. De laatste jaren ondervinden we steeds meer moeilijkheden om medewerkers te vinden. Maar zoals het in ons dna zit: we blijven niet bij de pakken zitten. Daarom hebben we onszelf als werkgever de spiegel voorgehouden onder begeleiding van HR-experten. We gingen aan de slag om van Lecot een nog betere werkgever te maken."

Kantelmoment

"Wie zijn we als werkgever? Hoe kennen de mensen ons? Wat maakt ons nu relevant voor kandidaten? Het zijn maar enkele van de vele vragen die we voorgeschiedt kregen," vertelt Filip De Boeck. "Al snel bleek dat we nog te veel die werkgever van vroeger waren.

Onze communicatie was gericht op de

klassieke loonvoorwaarden en vakantie-dagen terwijl medewerkers vandaag meer zoeken dan dat. We gingen in gesprek met onze mensen en bouwden op basis hiervan samen met Effectis een sterk employer branding verhaal uit. Met succes!"

Continuïteit

"Door de nieuwe ingeslagen weg en het succes van onze rekrutering ontstond er een soort vacuüm eens de medewerkers aan boord waren. Ook daar hebben we de nodige, voor ons innovatieve, aanpassingen moeten doorvoeren. Zo hebben we twee extra externe HR-experten aangetrokken om ons intern HR-team te versterken en samen het HR-beleid verder uit te bouwen. Extra kennis en mankracht om onze mensen tevreden aan boord te houden. Die extra kennis is een enorme plus voor het bedrijf en zorgt ervoor dat we mee blijven als werkgever anno 2023," sluit De Boeck af.



Medewerker bij Lecot.

"We waren nog te veel die werkgever van vroeger."

Lecot

- Hoofdzetel in Heule
- Opgericht in 1888
- Activiteit: groothandel bouwmaterialen
- Brutomarge: 188 miljoen euro
- Aantal medewerkers: + 700

Meer informatie over employer branding of een uitgewerkt HR-beleid? Scan de QR-code.



effectis

HR-experts met effect



Visie

We geloven dat gemotiveerde en betrokken medewerkers de sleutel zijn tot succes. Wanneer bedrijven juiste talenten kunnen aantrekken en behouden, ligt het pad naar groei én succes open. We helpen al meer dan 15 jaar ondernemingen een passend HR-beleid op te zetten en geloof ons, een gouden HR-formule bestaat niet. Elke organisatie is anders en verdient een beleid dat past bij zijn verhaal en ambities.



Onze ambitie

Effectis is dé HR-partner voor kmo's in Vlaanderen. We zijn de oplossing voor kmo's die in een steeds veranderende arbeidsmarkt hun weg dreigen te verliezen. De go-to partner voor recruitment, HR-beleid, loonadministratie, assessments en trainingen. Wij geven klanten toegang tot alle relevante HR-tools en -kennis zonder de grote investeringen van een intern HR-team te moeten dragen. Bedrijven zijn de motor van onze economie en voor hen gaan wij graag the extra mile.

Waarden

What's in a name? Waarden, dat zijn de kenmerken van je bedrijf en je medewerkers. Ze vormen het dna van je organisatie en zijn onvoorwaardelijk toepasbaar in alles wat je doet. Ook Effectis heeft ze. Welke waarden zijn dat?

Positief effect

Effectis zoekt altijd naar oplossingen. Bij elk project, van assessments tot in-house HR-ondersteuning, hebben we een impact op de hele organisatie. Onze experts pakken problemen aan bij de bron en zorgen voor een duurzame oplossing. Zo streven we naar een positief effect, elke dag opnieuw.

Klare taal

Geen vage omschrijvingen of adviezen. Effectis communiceert duidelijk en zonder franjes. We zijn realistisch en stellen doelen die haalbaar zijn. We doen wat we zeggen. We spreken klare taal zodat jij weet wat je mag verwachten, hoe de situatie is, welke oplossingen er zijn, ...

The extra mile

We werken enkel met gedreven experts die bedrijven écht vooruit willen helpen en verder kijken dan enkel het HR-beleid. Alleen zo behalen ze de best mogelijke resultaten voor je organisatie.

Samen sterk

De beste resultaten komen voort uit een nauwe samenwerking tussen de klant en onze HR-experten. We staan dicht bij de ondernemer en diens team om zo een positief effect te creëren. Daarnaast werken we onderling intens samen. Onze experts delen hun best practices digitaal en live, en kunnen bij elkaar terecht voor advies of vragen. Samen? Sterk!

Kruiding

De oprechte interesse in bedrijven en de wil om hen te laten groeien, dwingt ons ertoe om eerlijk en ongezouten onze mening te geven. We zijn kritisch voor onszelf én voor de klant. Alleen zo kunnen we ondernemingen echt helpen. En onze gepeperde werkethiek? Die krijg je er gratis bij.



HR-diensten met effect

in-house HR-ondersteuning

sociaaljuridische support

training & coaching

assessments

scans