



Top Employers zetten in 2021 maximaal in op mentale en fysieke gezondheid werknemers

“Leadership dat tijdens corona anders communiceerde, plukt straks de vruchten”

Brussel, 28 januari 2021. – Voor de 17de keer heeft het Top Employers Institute Belgium de jaarlijkse Top Employers certificaten uitgereikt. Voor 2021 zijn er 73 gecertificeerde bedrijven, van wie ruim een derde ook pan-Europees gecertificeerd werd. Enkele bedrijven verdwenen uit de lijst, maar er kwamen er evenveel nieuwe bij, wat tot de conclusie leidt dat ondanks het economisch moeilijkste jaar sinds het einde van WO2, het TEI certificaat ook in moeilijke tijden een gewaardeerde blijk van erkenning is inzake HR-beleid, en dat bedrijven in alle sectoren even hard blijven inzetten op de ontwikkeling, het welzijn en de betrokkenheid van hun workforce.

De eerste vaststelling is dan ook dat, ondanks de coronapandemie die de hele wereld nu al een jaar in haar greep houdt, het TEI certificaat niets aan aantrekkelijkheid heeft ingeboet. De bedrijfswereld blijft investeren in een toekomstgerichte en trendsettende HR-strategie. Tien eerder gecertificeerde bedrijven, vooral uit de retail, is weliswaar verdwenen van de lijst, maar er kwamen er evenveel nieuwe bij.

Een tweede vaststelling is dat steeds meer Top Employers verhoogd blijven inzetten om over het mentale en fysieke welzijn van hun werknemers te waken, een trend die zeker ook te wijten is aan de corona-pandemie.

Leadership en interne communicatie

De uitdagingen voor de Top Employers waren in 2020 niet van de minste. Immers, geen enkel bedrijf dat het begrip ‘lockdown’ in zijn HR-beleid had staan, terwijl in de meeste gevallen ‘thuiswerken’ niet altijd even structureel gebeurde. Een en ander leidde tot een merkbaar toegenomen interne communicatie, tussen (HR-)management en de werkvloer.

“Een positief kenmerk bij veel Top Employers die we hebben onderzocht, was een dankbare toename van de interne communicatie,” zegt Steven Van Raemdonck, country manager voor Top Employers Institute in België. “Leiders hebben een veel grotere bereidheid getoond om te communiceren via regelmatige briefings, en dan bij voorkeur op een authentieke en persoonlijke manier. Teams hebben hun dagelijkse communicatieniveaus verhoogd, niet alleen aangaande het werk, maar ook over hoe ze zich voelden tijdens de lockdown. En het zijn vooral die leiders en teams die de voorbije periode een andere communicatiestijl hebben omarmd, die straks de vruchten zullen plukken in de vorm van verhoogde betrokkenheid van de medewerkers. De grote uitdaging is nu om deze vorm van communicatie om te zetten naar een duurzame norm.”

Het typeert dan ook bedrijven die gecertificeerd zijn als Top Employer, dat ze extra ondersteuning en coaching hebben voorzien voor leidinggevendenden over het managen van een (virtueel) team vanop afstand. Evenzeer ondersteunen ze de medewerkers door aan te geven hoe ze het efficiëntst thuiswerken.



Mede door het thuiswerken is ook de target-setting flexibeler geworden, en krijgt de thuiswerkende medewerker meer verantwoordelijkheid bij het zelf invullen van zijn tijd en doelstellingen. *“Gezien de snel evoluerende zakelijke omgeving, laten vele organisaties hun medewerkers flexibeler omgaan met hun prestatiedoelstellingen,”* zegt Steven Van Raemdock. *“Zo is een trend bij vooruitstrevende bedrijven om medewerkers de timing en/of de inhoud van hun doelen mee te laten bepalen. Naarmate meer werknemers werken aan kortlopende, multifunctionele projecten, hangt succes af van snelle samenwerking en van het goed begrip van elk teamlid van wat er van hem wordt verlangd. De rol van de manager wordt hier dus nog belangrijker. Medewerkers krijgen ook sneller feedback van hun managers, om de corrigerende maatregelen te nemen die hen helpen op koers te blijven.”*

Home sweet home

In tegenstelling tot wat men zou denken, is met corona en het verplichte thuiswerken het vertrouwen tussen werkgever en werknemer precies gegroeid. De bestaande tools, die werkuren op de werkvloer en thuis registreren, worden steeds minder ingezet om een tekort aan uren te identificeren, maar veeleer om buitensporig veel gewerkte uren te identificeren. De Top Employers richten zich dan ook meer op de resultaten die hun teams leveren, terwijl ze proberen werknemers, die té veel uren aan hun werk besteden en op weg zijn naar een burn-out, te beschermen en begeleiden.

De verschuiving naar telewerk heeft de digitalisering in al haar facetten verder doen versnellen. Omdat werken op afstand de nieuwe norm wordt, is één van de grootste uitdagingen voor bedrijven het creëren van een cultuur van verbinding, samenwerking en vertrouwen. Analyse van data-inzichten, verkregen uit TEI's HR Best Practices Survey, toont echter niet per se een groei van formeel, mondiaal beleid voor thuiswerken aan. *“Maar,”* zegt Hilde Maes, General Manager Workforce of the future management, Corporate HR, bij KBC, *“het moedigt ons aan om verdere stappen te zetten op het pad van innovatie en digitalisering. De Top Employers-certificering is dan ook een mooie erkenning voor KBC als een aantrekkelijke en ‘future proof’ werkgever.”*

Aan het begin van 2021 lijkt het nog te vroeg voor organisaties om al te weten wat voor soort wereldwijde normen ze zouden of zullen moeten implementeren. Terwijl 2020 in het teken stond van improviseren, zal 2021 het jaar zijn waarin organisaties de geleerde lessen zullen gaan inventariseren, meten wat goed werkte en wat niet, vooraleer beleidswijzigingen op lange termijn door te voeren. *“Een belangrijke toegevoegde waarde voor ons is de mogelijkheid om ons HR-beleid te benchmarken met dat van andere toonaangevende Belgische werkgevers. Waar staan we tegenover de anderen en wat kunnen we nog verbeteren? De feedback van Top Employers was al meer dan eens een bron van inspiratie om nieuwe HR-practices te implementeren of bestaande processen te optimaliseren,”* zegt Lieve Troch, HR Business Partner bij Smals.

Welzijn wordt strategische prioriteit

Vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt is het onwaarschijnlijk dat een terugkeer naar de werkgelegenheidsniveaus van 2019 eerder zal plaatsvinden dan in 2022. Het speelveld voor het aantrekken, betrekken en behouden van toptalent is immers erg veranderd. Toonaangevende organisaties hebben nu misschien wel grotere talentpools om uit te kiezen, maar ze staan ook voor veranderende verwachtingen van medewerkers als gevolg van de grote verschuivingen in arbeidsomstandigheden.



Het welzijn van de medewerkers, zowel fysiek als mentaal, wordt voor de komende jaren een strategische prioriteit. Voldoen aan de waarden en normen om het Top Employers certificaat te kunnen behalen, helpt werkgevers dan ook bij het uitstippelen van de juiste route.

“In deze onzekere tijden die ook voor HR grote uitdagingen met zich meebrengen, geeft een nieuw extern keurmerk een extra boost om onszelf te blijven uitdagen,” vertelt Xenia Elbers, HR Manager bij Start People. “De belangrijkste toegevoegde waarde van het Top Employers keurmerk is dat een externe organisatie ons een spiegel voorhoudt waardoor we nieuwe opportuniteiten kunnen detecteren om het engagement en de tevredenheid van onze medewerkers in deze uitdagende tijden nog meer te verhogen.”

Een mening die overigens gedeeld wordt door Sven Hubin, Head of Talent Acquisition, Engagement & HRIS bij supermarktketen Lidl: *“Wij zijn trots dat we ons voor de 3de keer op rij Top Employer mogen noemen. Dit bewijst voor ons dat we op de juiste zaken inzetten met ons HR-beleid. De Top Employers certificering is langs de ene kant het kompas van onze HR afdeling om te zien dat we nog steeds de juiste koers varen, langs de andere kant is het ook een bevestiging voor onze medewerkers en kandidaten dat we ook als werkgever de hoogste kwaliteit nastreven.”*

De in 2021 voor het eerst gecertificeerde bedrijven zijn:

bioMérieux, Bridgestone Europe NV/SA , Deutsche Bank AG, Brussels Branch, Huawei Technologies Belgium NV/SA, KBC, NRB, Servier Benelux, Start People, STAS NV, TECH DATA.

Behaalden het keurmerk Top Employer België/Belgique 2021 (in alfabetische volgorde):

AG Insurance, Akka Benelux, AlphaCredit, Alstom Belgium, AS Watson Health & Beauty Benelux, AUDI BRUSSELS SA/NV, Avanade Belgium, AXA Belgium, Beobank, BESIX GROUP, bioMérieux, BNP Paribas Fortis, Bridgestone Europe NV/SA , British American Tobacco Belgium N.V., Business & Decision Belgium, Capgemini Belgium NV/SA, Cegeka NV, CHEP Benelux NV, Cognizant Technology Solutions, Compass Group BelgiëLux, Crelan, Daoust, DEME, Deutsche Bank AG, Brussels Branch, DHL Global Forwarding Belgium, DHL Supply Chain Belgium, Elia, ERIKS, Huawei Technologies Belgium NV/SA, Imperial Brands Belgium Luxemburg, Infosys Limited, IPG, JTI Belgium, KBC, KONE KPMG Belgium, Lidl Belgium GmbH & Co KG, Loterie Nationale / Nationale Loterij, Luminus, MATERIALISE N.V., NN Belgium, Novartis, NRB, Orange Belgium NV/SA, Ordina Belgium NV, PageGroup, PepsiCo BeLux, Philip Morris Benelux BV, Puratos, Randstad Group Belgium NV, Saint-Gobain, Sandoz nv/sa, Santander Consumer Finance Benelux B.V., SAP BELGIUM SA/NV, Savencia Fromage & Dairy Benelux/Fromunion, Servier Benelux, Sibelga c.v.b.a., Smals, SPIE Belgium, Start People, STAS NV, STIB-MIVB, SUEZ Recycling & Recovery Belgium, TATA Consultancy Services Belgium N.V., TECH DATA, TUC RAIL, Umicore, UZ Brussel, UZ Leuven, UZA, Wolters Kluwer, Worldline, Zoetis Belgium.



Behaalden de keurmerken Top Employer België/Belgique 2021 en Top Employer Europe 2021 (in alfabetische volgorde):

AlphaCredit, Alstom Belgium, Avanade Belgium, bioMérieux, BNP Paribas Fortis, British American Tobacco Belgium N.V., Capgemini Belgium NV/SA, CHEP Benelux NV, Cognizant Technology Solutions

DHL Global Forwarding Belgium, DHL Supply Chain Belgium, Huawei Technologies Belgium NV/SA, Imperial Brands Belgium Luxembourg, Infosys Limited, JTI Belgium, Lidl Belgium GmbH & Co KG, NN Belgium, Novartis, Orange Belgium NV/SA, PageGroup, PepsiCo BeLux, Philip Morris Benelux BV, Saint-Gobain, Sandoz nv/sa, Santander Consumer Finance Benelux B.V., SAP BELGIUM SA/NV, Savencia Fromage & Dairy Benelux / Fromunion, Servier Benelux, TATA Consultancy Services Belgium N.V., Worldline.

Over het certificeringsprogramma

Als onafhankelijke HR certificeerder, evalueert het Top Employers Institute alle deelnemers volgens dezelfde wereldwijde HR standaarden via de HR Best Practices Survey. Deze vragenlijst bevat 6 domeinen en 21 topics: STEER en SHAPE dekken het strategische luik vanuit het perspectief van de werkgever, de domeinen ATTRACK, DEVELOP en ENGAGE zomen in op de Employee Journey en het laatste domein UNITE bevat topics die medewerkers samenbrengen en een gevoel van verbondenheid creëert met het bedrijf.

David Plink, CEO van Top Employers Institute: *"Wij zijn van mening dat de gecertificeerde bedrijven uitzonderlijke werkgeverschap laten zien en hun mensen op de eerste plaats te zetten. Deze bedrijven verrijken de professionele wereld met hun toewijding aan een uitzonderlijk HR-beleid en zijn daardoor erkend als een employer of choice."*

Over het Top Employers Institute

Het Top Employers Institute is de wereldwijde autoriteit wat betreft het certificeren van uitmuntend HR-beleid.

Wij willen de professionele wereld verrijken door de impact van HR-strategieën te optimaliseren. Dit doen we door certificering, benchmarking en het verbinden van Top Employers wereldwijd. Met ons certificeringsprogramma ondersteunen we bedrijven in het analyseren en verbeteren van hun werkomgeving.

Dit jaar certificeerde het Top Employers Institute 1 691 bedrijven in 120 landen. Samen hebben deze gecertificeerde Top Employers een positieve impact op de levens van meer dan 7 miljoen medewerkers wereldwijd.

www.top-employers.com

