

Talent- magneet.

DON'T
WORK
WITH
ASS
H*LES



learnable.

Inhouds- opgave

Deze toolkit bevat de sjablonen die u nodig heeft om de sterkte van uw werkgeversmerk te meten, om uw concurrentie te analyseren, uw werknemerservaring in kaart te brengen en om de beste verhalen te vertellen die uw werkgeversmerk tot leven brengen.

Neem elk item in volgorde door, of klik op een afzonderlijk hulpmiddel om er direct naartoe te navigeren.

[Het DNA](#)

[Het Werkgeversmerk: Audit](#)

[Concurrentieanalyse in de arbeidsmarkt](#)

[Employee Experience](#)

[Het Werkgeversmerk: Kernboodschap](#)



Het DNA

Identificeer uw doel, visie, missie en waarden in de arbeidsmarkt om een werkgeversmerk op te bouwen vanuit een sterke basis.

01

Doel

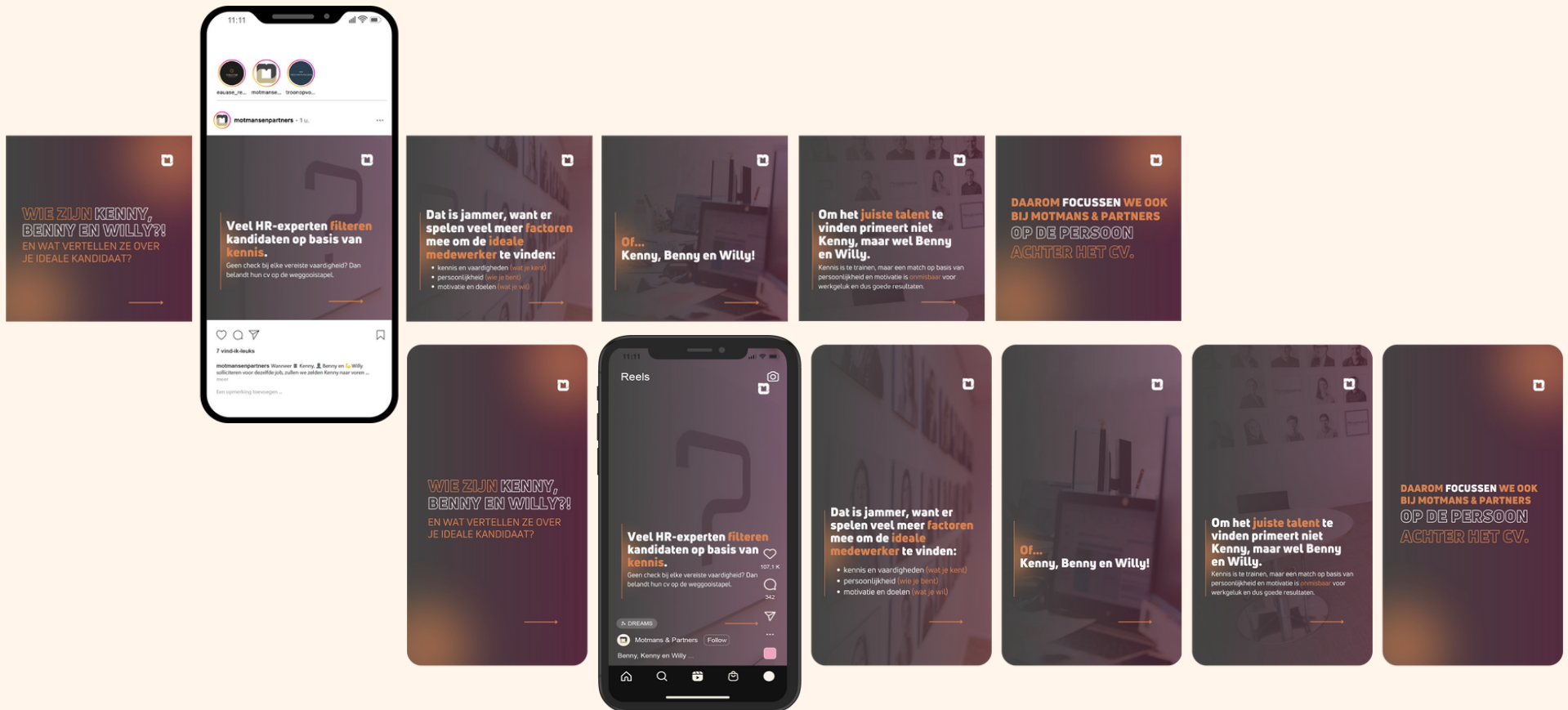
Waarom bestaan wij?

Wat is ons bestaansrecht in de arbeidsmarkt?

Doel

Case: Motmans & Partners

Bij Motmans & Partners krijgt de match met de organisatie een prominente plaats in de aanwerving. Groeikansen vormen bovendien een essentieel onderdeel van het loopbaantraject, terwijl werkgeluk een speerpunt van het HR-beleid vormt. Het doel van het bedrijf is met andere woorden om talenten te begeleiden naar een carrière waar ze zoveel mogelijk energie uit halen. Dat is volgens Motmans & Partners de enige garantie op succes.



Doel

Case: Uperio

Uperio België begon ooit als het Belgische familiebedrijf Arcomet. Ook na thard werk en loyaliteit een sterke peiler binnen de organisatie. Op de arbeidsmarkt wil Uperio kansen bieden aan lageropgeleiden en duurzame relaties opbouwen met alle medewerkers. Sommigen van hen blijven decennia lang in het bedrijf. Zo ook Luc Bollen, die bij zijn pensioen werd gelauwerd met een eigen interview in alle internationale filialen van Uperio.



Visie

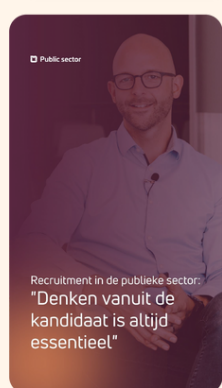
Welke toekomst willen wij helpen creëren voor onze werknemers?

Hoe ziet de toekomstige arbeidsmarkt eruit?

Visie

Case: Motmans & Partners

Motmans & Partners speelt in op een talentgerichte aanpak in het aanwervingsproces. Vanuit het doel werkgeluk te creëren en zo de beste resultaten te behalen ontwikkelden ze een visie waarin de kandidaat centraal staat. Ook de reeds aangeworven werknemers vormen de kern van het HR-beleid. Talent wint altijd, luidt het motto. Dus dat kan je maar beter aan je organisatie binden door duurzame relaties op te bouwen.

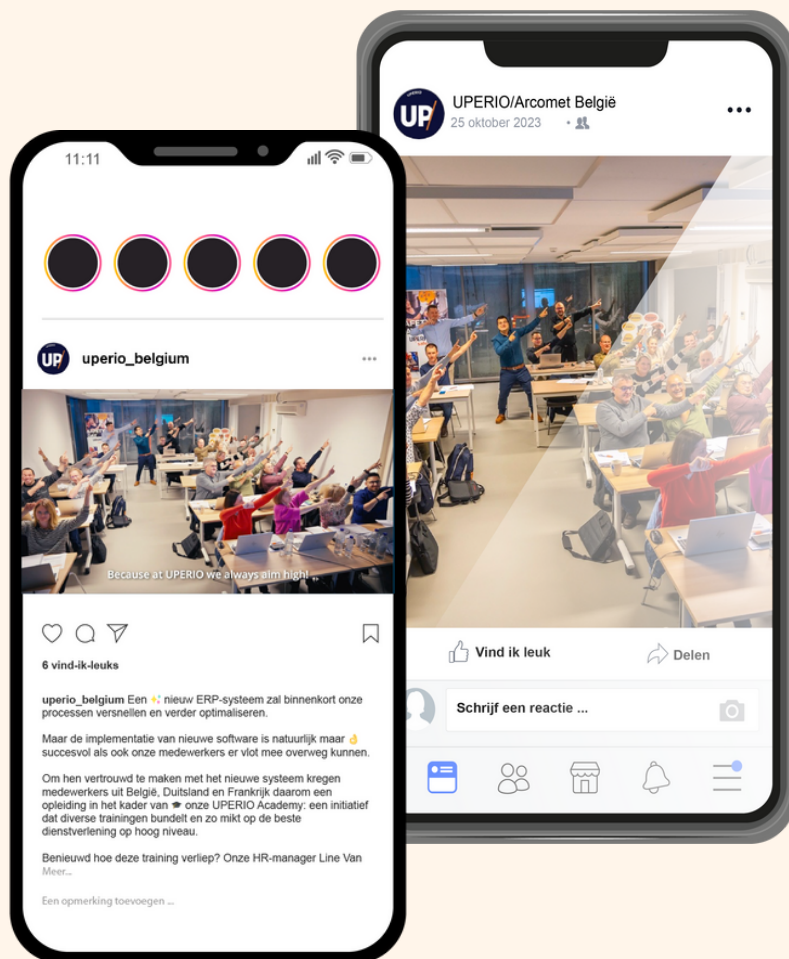


Visie

Case: Uperio

Uperio gelooft in de investering in zijn medewerkers. Het bedrijf creëerde daarom een visie waarin opleiding centraal staat. Dankzij oprichting van Uperio Academy worden die initiatieven gebundeld.

Iedereen meenemen in innovatie is een van de speerpunten van het beleid.



Caption:

Een ✨ nieuw ERP-systeem zal binnenkort onze processen versnellen en verder optimaliseren.

Maar de implementatie van nieuwe software is natuurlijk maar 🙌 succesvol als ook onze medewerkers er vlot mee overweg kunnen.

Om hen vertrouwd te maken met het nieuwe systeem kregen medewerkers uit België, Duitsland en Frankrijk daarom een opleiding in het kader van 🎓 onze UPERIO Academy: een initiatief dat diverse trainingen bundelt en zo mikt op de beste dienstverlening op hoog niveau.

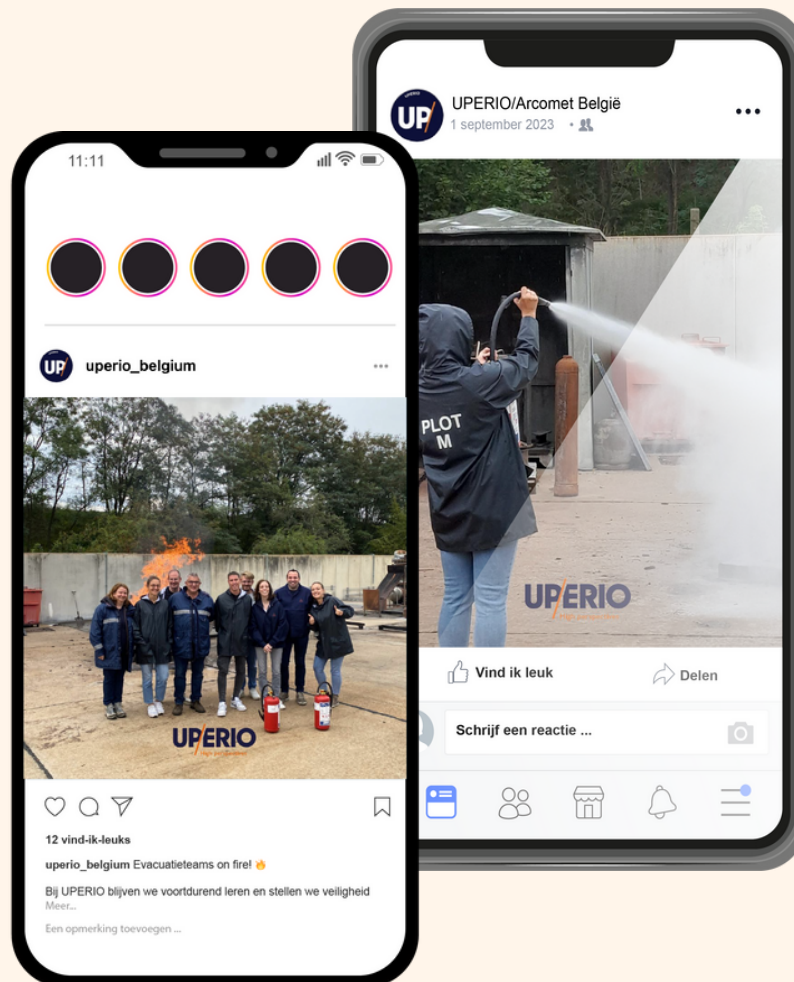
Benieuwd hoe deze training verliep? Onze HR-manager Line Van der Sande vertelt je meer! Bekijk de video op ons YouTube-kanaal.

#UperioAcademy #Uperio #ERP

Visie

Case: Uperio

Omdat ook veiligheid onmisbaar is bij de torenkraanbouwer worden regelmatig trainingen georganiseerd die zich richten op specifieke risico's. Zo oefenen de evacuatieteams geregeld op brandsituaties.



Caption:

Evacuatieteams on fire! 🔥

Bij UPERIO blijven we voortdurend leren en stellen we veiligheid steeds voorop. Zo kregen de evacuatieteams van ons filiaal in België een opleiding bij de brandweer.

In geval van brand zijn de evacuatieteams verantwoordelijk voor een efficiënte ontruiming 🚪 van de gebouwen. Ze zorgen ervoor dat ramen en deuren gesloten worden, sluiten de elektriciteit waar nodig af en begeleiden alle medewerkers veilig naar buiten.

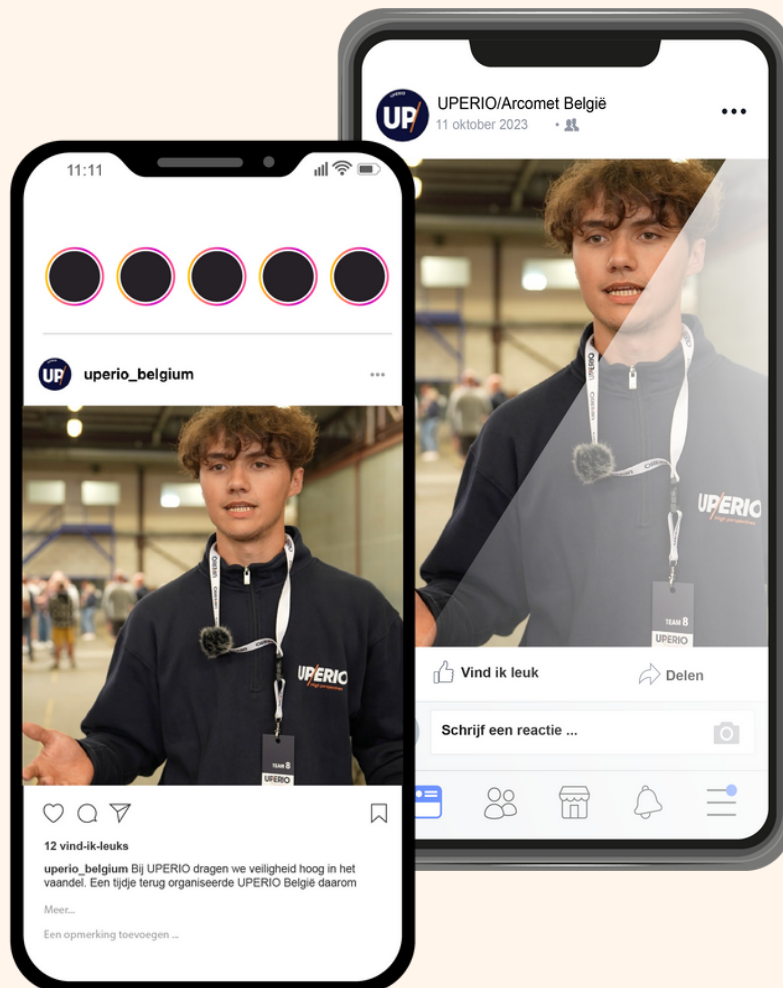
Tijdens de opleiding leerden ze over brandpreventie en verschillende types van vuur. Daarnaast bonden ze de strijd met de vlammen aan door allerlei 🧯 blusmateriaal te leren hanteren. Tijdens een simulatie in een gecontroleerde omgeving zetten ze tot slot alle opgedane kennis om in de praktijk.

🚒 Bedankt aan PLOT Genk voor de professionele begeleiding. Dankzij deze opleiding zijn we voorbereid om aan hitte te weerstaan, helemaal in lijn met UPERIO's visie van veiligheid als prioriteit!

Visie

Case: Uperio

Tijdens Safety Days krijgen alle medewerkers de kans zich bij te scholen op vlak van veiligheid. Valcursussen, EHBO-workshops en tal van andere interessante opleidingen zorgen voor een voortdurende ontwikkeling van alle medewerkers én voor een veilige werkomgeving.



Caption:

Bij UPERIO dragen we 🛡️ veiligheid hoog in het vaandel. Een tijdje terug organiseerde UPERIO België daarom opnieuw een Safety Day!

Deelnemers maakten tijdens de interactieve lesdag kennis met verschillende thema's die te maken hebben met veilig werken. Zo behoorde EHBO en 🧯 brandblussen tot de aangeboden workshops, maar ook sessies rond 🙌 'handen', handicaps en verslaving boden nieuwe inzichten.

"Een dag als deze is zeker nuttig als degelijke veiligheidsopleiding", stelt monteur Robbe.

Bekijk de beelden van deze leerrijke dag op ons Youtube-kanaal.

#SafetyDay

Missie

Wat komen we hier doen?

Hoe creëren we die toekomst?

Waarden


Hoe zullen we ons gedragen bij het ondersteunen en nastreven van onze missie, visie en doel?

Waarden

Case: Motmans & Partners

Hoe bereikt Motmans & Partners zijn doel? Dankzij een warm hart voor mensen, gedrevenheid en wetenschappelijk onderbouwde werkwijzen. Of: passie, drive & discipline.

Die vertalen zich naar grote betrokkenheid en een onderbouwde manier van werken. Daarvoor wil het bedrijf dan ook garant staan.

 **Motmans & Partners**
6 minuten geleden

Als we onszelf tijdens een sollicitatie in drie woorden moesten omschrijven, zouden we er snel uit zijn: 🍌 passie, drive en discipline.

Maar hoe krijgen die waarden vorm in onze organisatie? 🧐

[#HR](#) [#passie](#) [#drive](#) [#discipline](#)

PASSIE, DRIVE EN DISCIPLINE. WAT BETEKENEN ONZE WAARDEN PRECIES?

PASSIE.
Onze **HR-professionals** weten als geen ander dat een job meer is dan enkel werk. Ze kozen als **echte 'mensen-mensen'** bewust voor een carrière in hun vakdomein. Dat levert niet alleen **groter werkgeluk** op, maar ook de **beste resultaten**.

DRIVE.
Onze gedreven teams bijen zich met grote **bevelegenhed** vast in diverse vacaturevragen, uitdagende loopbaantrajecten of diepgaande assessments. Die **intrinsieke motivatie** geeft energie en stuwt zelfs de meest complexe procedures in de juiste richting.

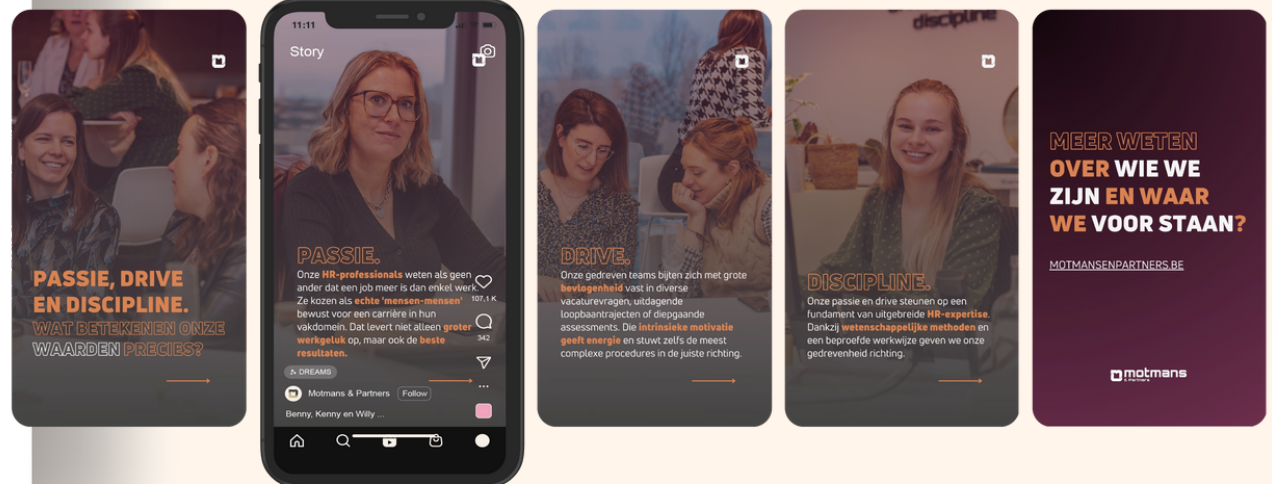
DISCIPLINE.
Onze passie en drive steunen op een fundament van uitgebreide **HR-expertise**. Dankzij **wetenschappelijke methoden** en een beproefde werkwijze geven we onze gedrevenheid richting.

MEER WETEN OVER WIE WE ZIJN EN WAAR WE VOOR STAAN?

MOTMANSPARTNERS.BE

7 3 Shares

Like Comment Share



Waarden

Case: Uperio

Het doel van Uperio om duurzame relaties op te bouwen met medewerkers vertaalt zich ook naar duurzaamheid op bredere schaal. Door in te zetten op verkleining van hun ecologische voetafdruk profileren alle filialen zich bewust als werkgevers die iets willen terugdoen voor de maatschappij. Het blijft daarbij niet bij beloftes: dankzij heuse recyclageprogramma's voert Uperio de daad bij het woord.

UPERIO/Arcomet België
6 juni 2023

DE 5 GOEDE REDENEN VAN UPERIO

om een CO₂-beoordeling uit te voeren

- Om concrete acties te implementeren om onze uitstoot te verminderen en te handelen ten gunste van het klimaat.
- Om de controle terug te winnen over ons energieverbruik en besparingen te realiseren.
- Om aandacht te vragen voor het proces en alle werknemers daarbij te betrekken. Om zo van de vermindering van de uitstoot een bedrijfsproject te maken, dat wordt weerspiegeld in een CSR-routekaart.
- Om onze activiteiten ten gunste van het milieu te communiceren naar het publiek.
- Om solide argumenten te hebben voor het verkrijgen van financiering, aangezien bepaalde leningen of investeringen als voorwaarde stellen milieu- en sociale doelstellingen te bereiken, waaronder de CO₂-voetafdruk.

UPERIO
Het proces

DE CO₂-VOETAFDruk

in 5 stappen

- Formuleren de ambitie
- Gegane vername
- Analyseren de huidige situatie
- Definieren van de CO₂-voetafdruk
- Opzetten van de organisatie

Wie beschikt ons momenteel in de toekomst? Dit beeld is het resultaat van een analyse van de huidige situatie en de geplande activiteiten.

UPERIO

Onze dagelijkse activiteiten als burgers kunnen een bijdrage van maximaal 20% leveren aan de vermindering van de uitstoot van CO₂, maar dat is nog steeds niet genoeg. Bedrijven spelen een essentiële rol in deze strijd. Ze moeten daarom ambieuze projecten definiëren om hun impact op het milieu te verminderen.

De productie van energie en producten, het kappen van bossen, de productie en het gebruik van transportvoertuigen, voedingsproductie, de bouw en overconsumptie stoten allemaal broeikasgassen (BKG) uit die bijdragen aan de opwarming van de aarde.

UPERIO

7
Like Comment Share

3 Shares

6 vind ik leuk
uperio_belgium ♪ UPERIO lanceert de eerste beoordeling van haar CO₂-voetafdruk

Meer...
Een opmerking toevoegen...



Het

Werkgeversmerk:

Audit

Ontwikkel een holistische kijk op uw werkgeversmerk om uw grootste sterktes, zwakkere punten en onderscheidende factoren diepgaand te begrijpen.

Zo gebruikt u deze openbare Google Doc-sjablonen:



Potentiële kandidaten



Kandidaten



Huidige werknemers



Alumni

1. **Maak een kopie van dit openbare sjabloon, dat u kan personaliseren.** Kopiëren kan door op Bestand > Een kopie maken te klikken.
2. **Personaliseer de vragen en antwoordmogelijkheden op uw exemplaar.** U kan bijvoegen, weglaten en aanpassen volgens uw behoeften.

A large, light blue, stylized human figure is positioned in the background, centered behind the main title. The figure is composed of simple, rounded shapes for the head, torso, and limbs, with a thin white outline. The overall aesthetic is clean and modern.

Concurrentieanalyse in de arbeidsmarkt

Voer een audit uit van de concurrenten voor uw werkgeversmerk om erachter te komen hoe zij zichzelf presenteren aan potentiële werknemers – en hoe u dat beter kunt doen.

	CONCURRENT 1	CONCURRENT 2	CONCURRENT 3
Merknaam			
Waardepropositie voor werknemers			
DNA (Doel, Visie, Missie, Waarden)			
Website (over ons, carrières, etc.)			
Merkpositionering			
Inhoud en berichten			
Inhoudsformaten (video, artikelen, enz.)			
Voordelen			

	CONCURRENT 1	CONCURRENT 2	CONCURRENT 3
Locaties			
Sociale mediaplatformen			
Platformen voor carrièresites			
Wervingskanalen			
Sitebeoordelingen (bijvoorbeeld Glassdoor)			
Jobomschrijving			
Vacatures			
Applicatietechnologie/ gebruikerservaring			
Aanvullende observaties			



Employee Experience

Gebruik dit sjabloon om elke fase van uw werkgeverstraject te onderzoeken en de best mogelijke werknemerservaring te ontwerpen.

Fasen van werknemerservaringen



	BEWUSTZIJN	OVERWEGING	BESLISSING	BEHOUD	NA UITDIENSTTREDING
Welke vragen stellen ze in deze fase?					
Wat zijn jouw contactpunten?					
Welke inhoud zal hen motiveren of onderwijzen?					
Hoe zal jij succes meten?					



Het Werkgeversmerk: Kernboodschap

Gebruik dit framework om een consistent, samenhangend verhaal te vertellen over werkgeversbranding.

Waardepropositie als werkgever

Berichtenpijlers

PIJLER 1

Doel van de campagne:

Campagneconcept:

Kernboodschap/verhaal:

PIJLER 2

Doel van de campagne:

Campagneconcept:

Kernboodschap/verhaal:

PIJLER 3

Doel van de campagne:

Campagneconcept:

Kernboodschap/verhaal:

Zo is het bij Motmans

Wat gaat hier nog komen?

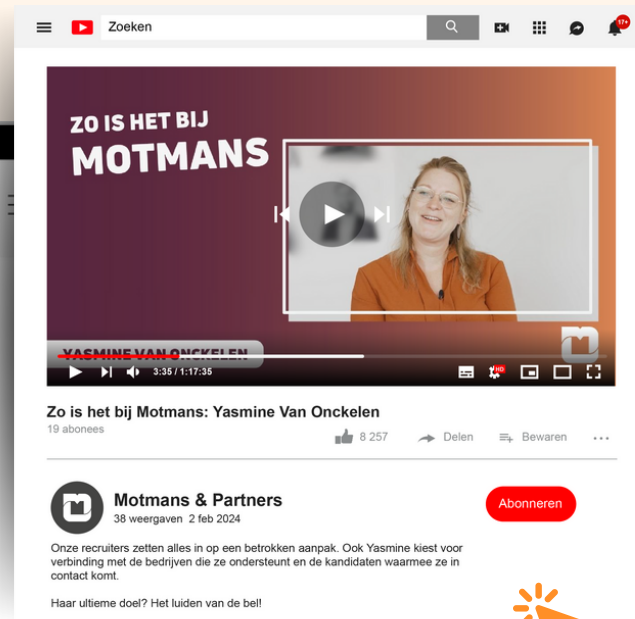
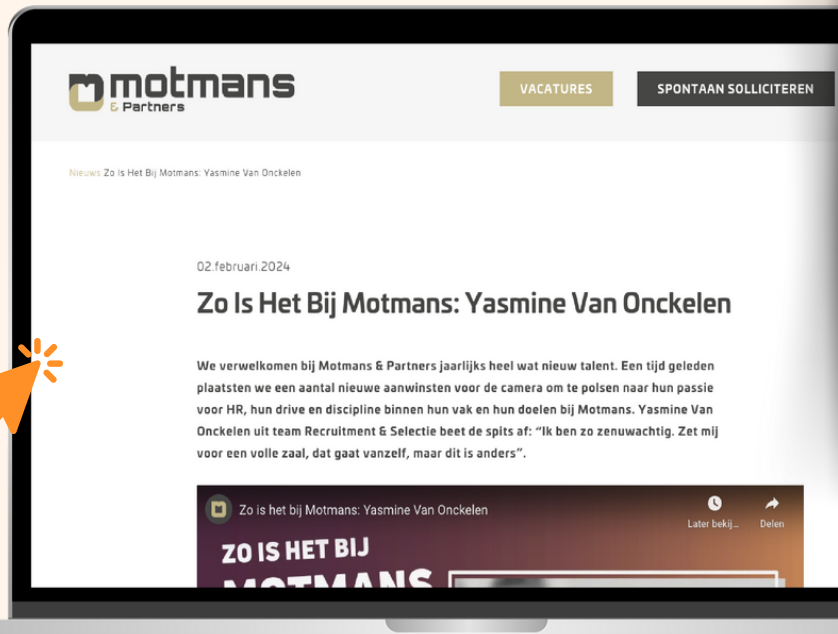
Is dit invulblad nodig?

Indien niet nodig, verwijderen

Zo is het bij Motmans

Om eigen talent in de kijker te zetten, liet Motmans & Partners medewerkers die het team recent vervoegden aan het woord over de waarden en werkwijzen van de organisatie. Ze spraken met passie over hun eigen job en doelen. De video's verwerkte Motmans & Partners ook op zijn website in een blogartikel.

Lees de blog



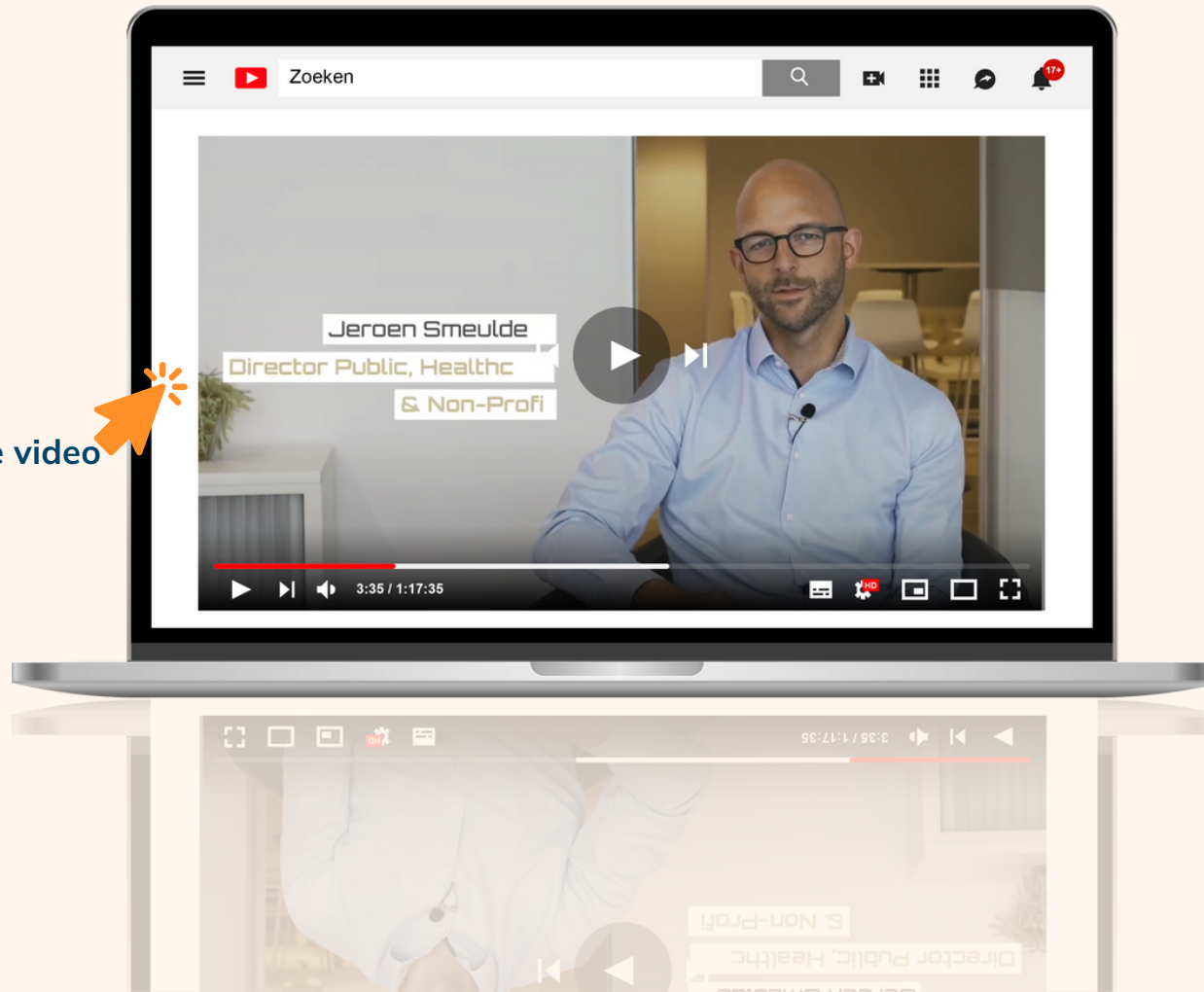
Bekijk de video

Al 15 jaar leading

Case: Motmans Talenten - Jeroen Smeulders

Niet alleen nieuw talent werd in de schijnwerpers geplaatst. Voor zijn 15-jarig bestaan plaatste Motmans & Partners ook trouwe medewerkers in de kijker. Zij spraken over wie ze zijn in hun job, maar ook over hun persoonlijke interesses daarbuiten. In een videoreeks leerden klanten en het publiek van de organisatie hen zo beter kennen.

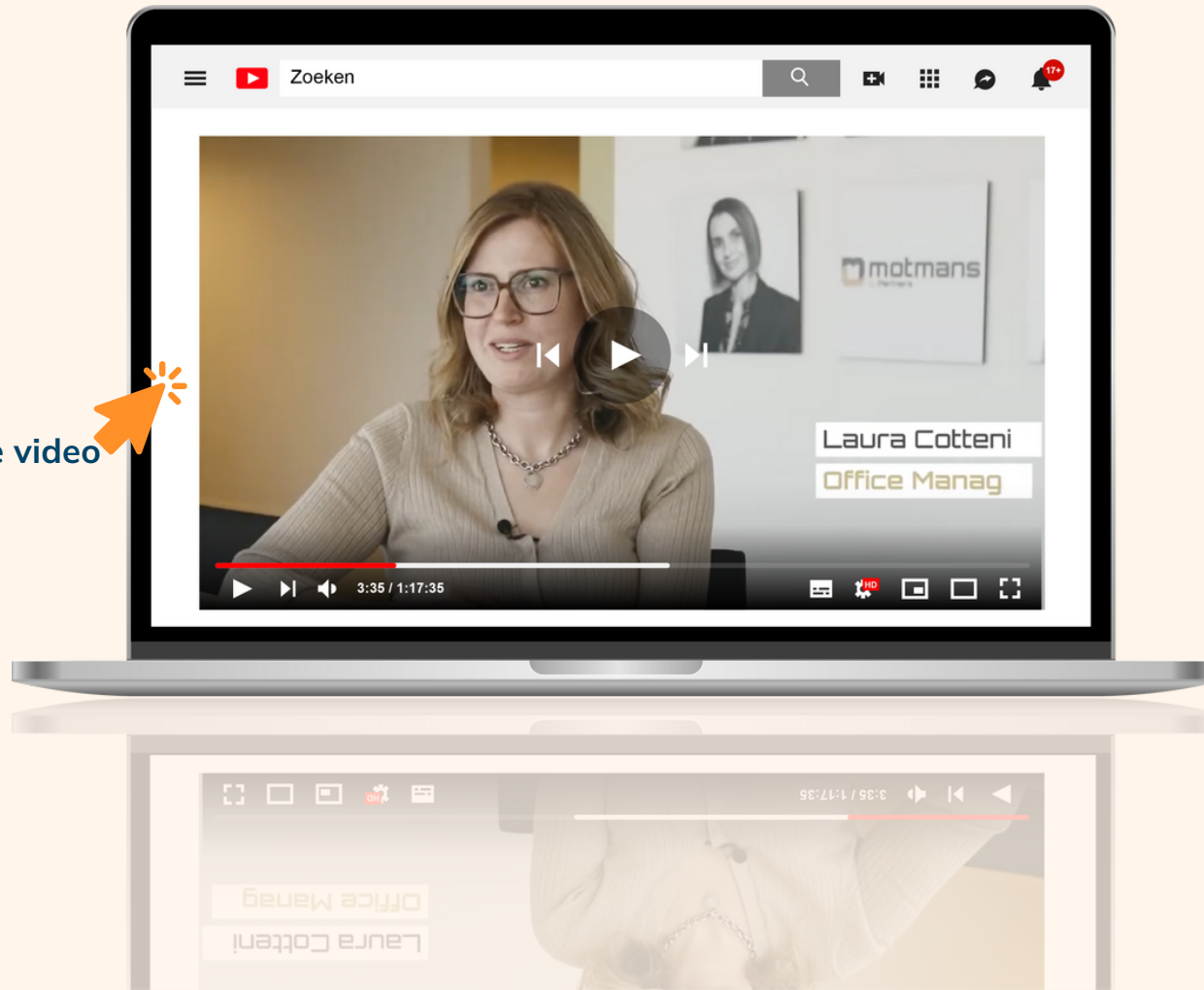
Bekijk de video



Case: Motmans Talenten - Laura Cottenier

Al 15 jaar leading

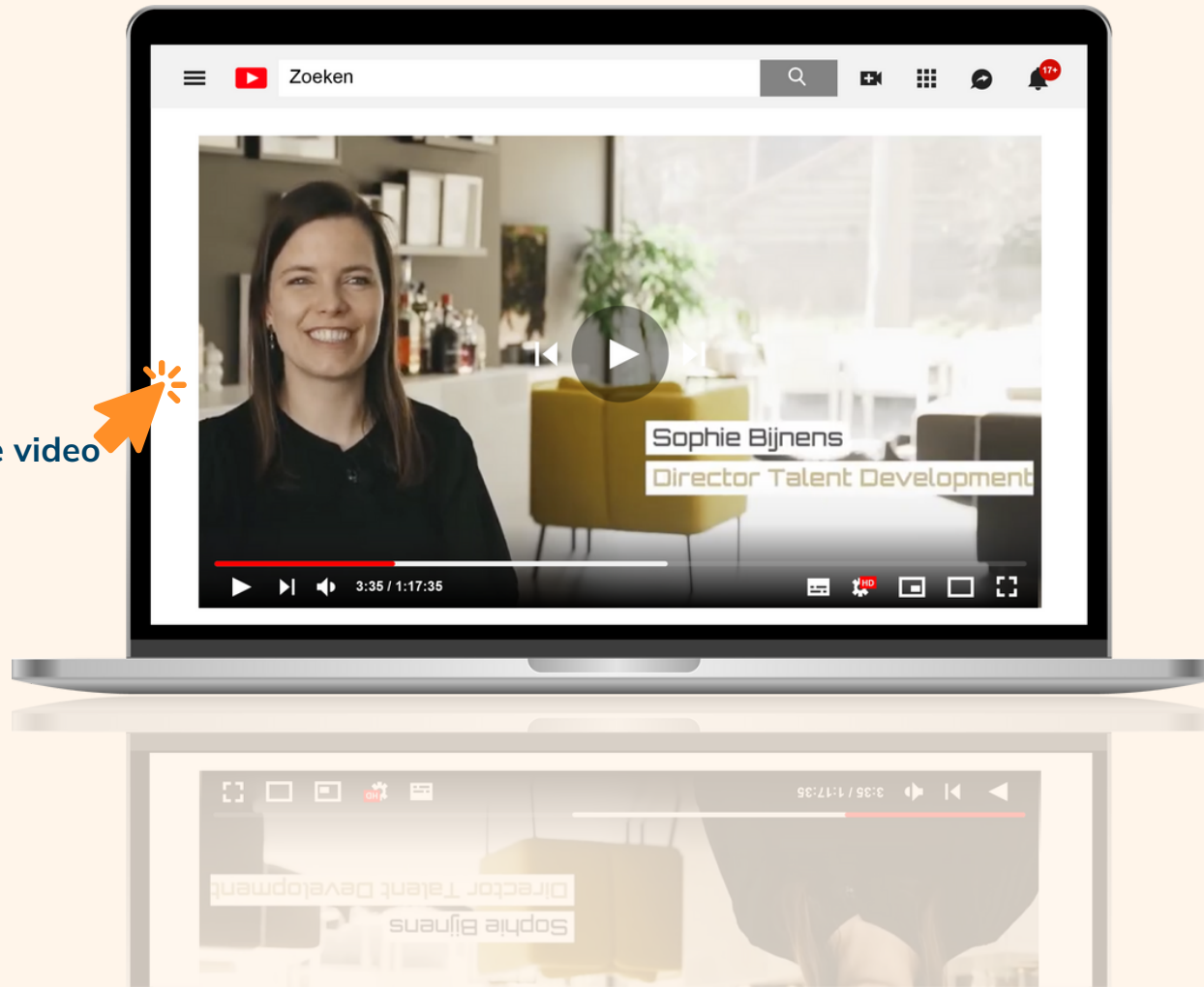
Bekijk de video



Case: Motmans Talenten - Sophie Bijmens

Al 15 jaar leading

Bekijk de video



Continue relevantie bij uw publiek?
learnable.

