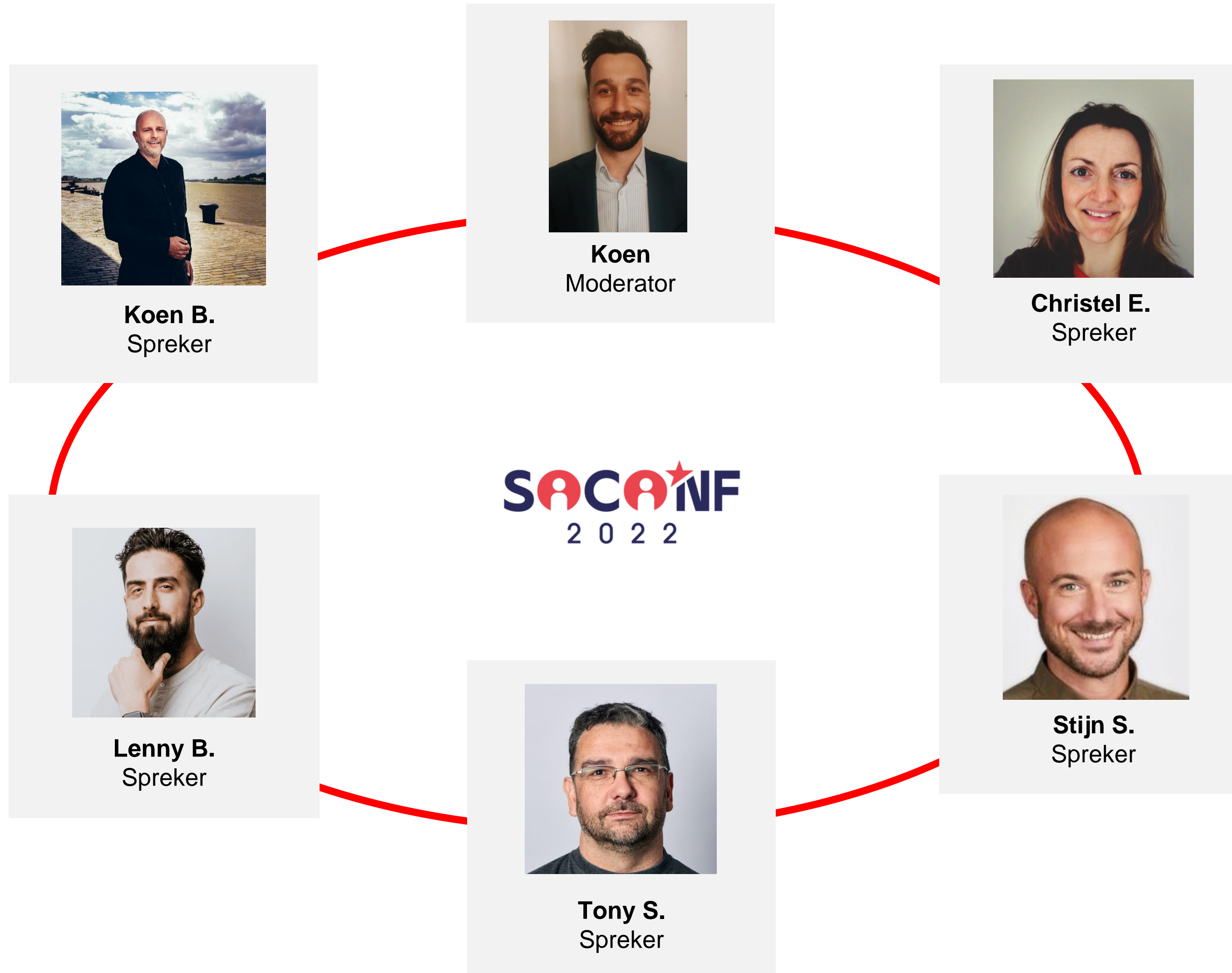




Talent Acquisition & Retention Online Summit

Hoe werf en behoud je
het beste talent in 2022?

Het SOCONF2022 team voor vandaag



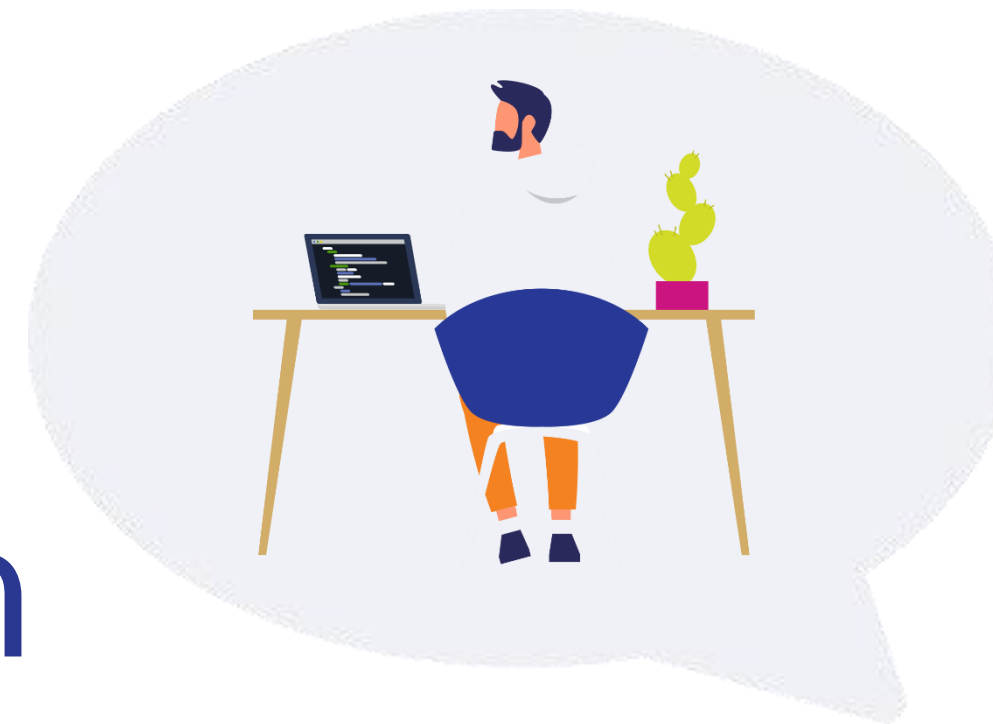
Waarom SOCONF2022?

De 2 grootste HR challenges voor 2022 zijn:

Het aantrekken van talent

&

De veerkracht en het welzijn van de werknemers



De agenda

13:15

Koen Blanquart

Author & strategy consultant

Het evenwicht tussen werk en privéleven op de derde werkplek

15:15

Christel Ergo

Sodexo, Human Resources Director

Hoe zorg je ervoor dat je talent in je bedrijf wil blijven door te handelen op verschillende niveaus

14:15

Lenny Benaïcha

Kazi, Chief Growth Officer

Hoe je talent langer kan behouden door op voorhand professionele verwachtingen af te toetsen

16:15

Tony Swinnen – SD Worx, HR Talent & Development Specialist

Stijn Sommerijns – Upthrust, Growth Marketing Director

Growth hacking voor HR. Hoe zet je schaalbare talent acquisitie op in 2022?





Koen Blanquart

Auteur & strategy consultant

PRESENTATIE

Het evenwicht tussen werk en privéleven op de derde werkplek

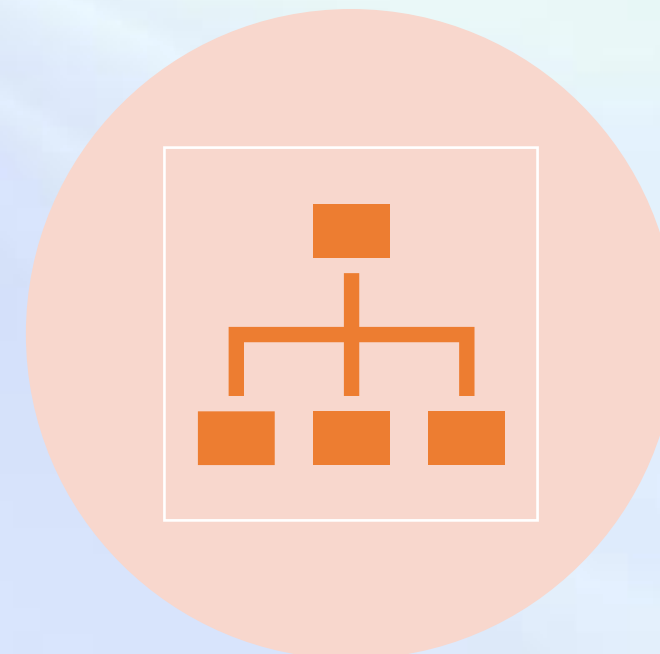
3 dingen die je zal leren:

- ▶ Wat is een transnationale organisatie, en waarom zou je er één moeten worden
- ▶ Waarom is de pivot naar asynchroon werk een kernelement in retentiemanagement
- ▶ Hoe de derde werkplek voor kenniswerkers in te passen

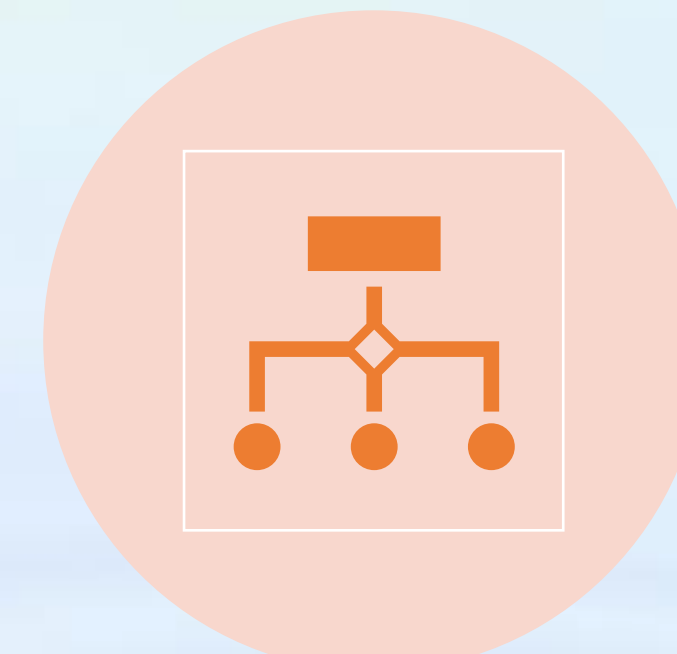
TRANSNATIONAL THINKING



PROCESS
RETHINKING



OUTPUT-BASED
MANAGEMENT



ASYNCHRONOUS-
FIRST

Async



Output based
thinking



Transnational Management



A man in a dark suit and light blue shirt is being pulled in multiple directions by several hands. He has a surprised or overwhelmed expression. The background is plain white.

War on Talent

Transnational Models as benefit

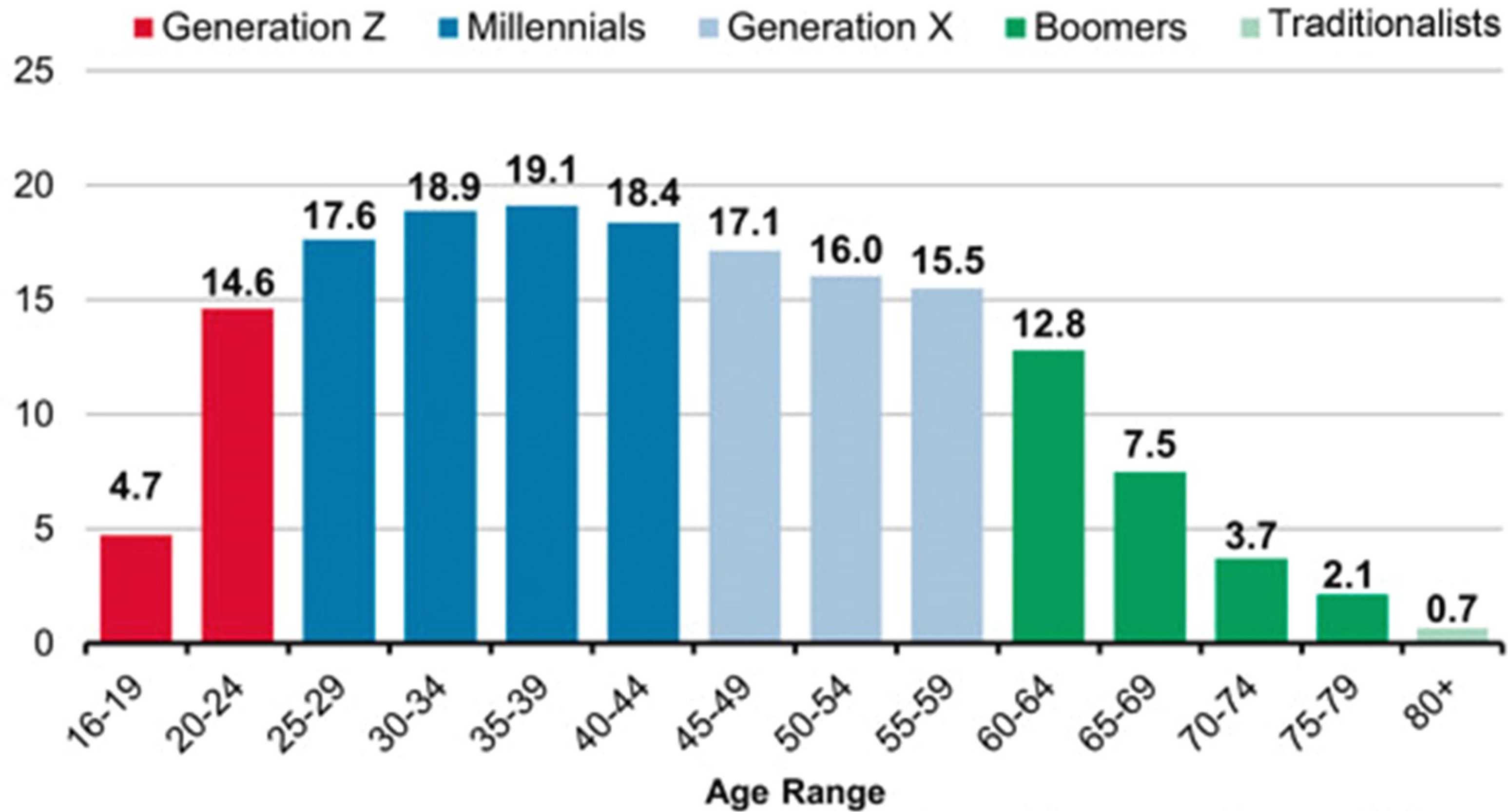


Gen Z

Born: 1995 - 2012
Age: 6 - 26 years

The Workforce in 2025

Projected size of U.S. labor force (in millions) by age, for the year 2025



Boomer

1928 - 1945
Age: 64 - 81 years

HYBRID EVOLUTION

Three workplaces strategy:

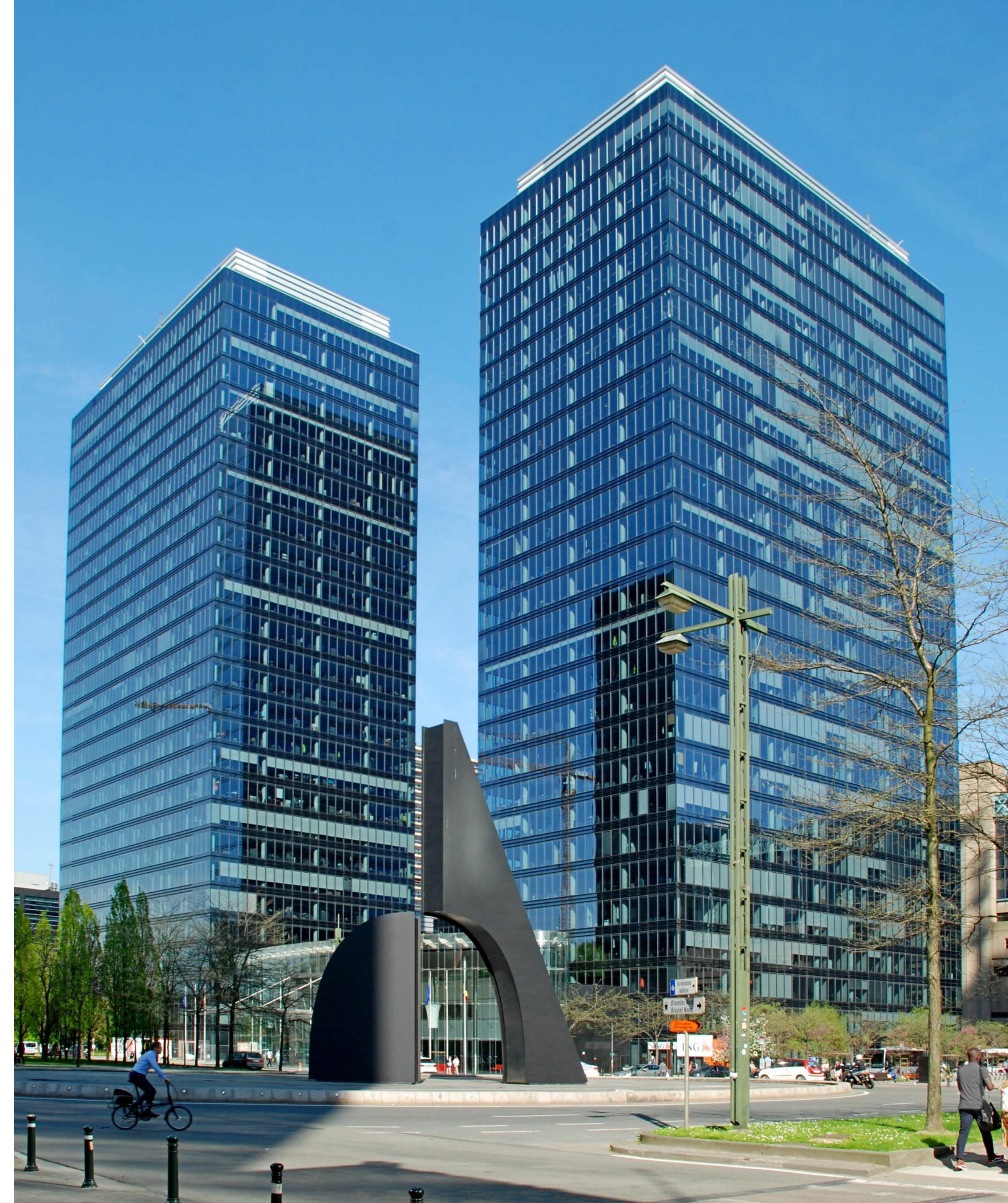
- **Regular office**
- **Residential**
- **Remote workplace**



Regular Office

Go to the office to be interrupted

- Social functions
- Make a difference
- Shifted focus:
 - What about single user offices
 - Meeting rooms
 - Training Facilities
 - Recording and broadcast studios
(Still + Video + Audio)



Residential office

- Boundaries
- Ergonomic & Safety
- Access
- Outside factors



Remote Office

- Proximity
- Quietness
- Social interaction
- Step up to Nomadism



Myths

Homework =
Homework =
Remote Work

The number of
days in the office
is the question

Culture is linked
to headquarters

The third
workplace is
expensive

The great
resignation is
American-only

Hire

Train

Motivate

Retain

Transnational

BALANCE

MATURITY

ASYNC FIRST

RESULTS

OKR

MISSION

VISION

VALUES

FLEXIBLE

3RD
WORKPLACE

STANDUPS

ASSETS

THUISVOORDEEL BUREAU À PORTÉE DE MAIN

Thuisvoordeel

<https://thuisvoordeel.be>

Bureau à portée de main

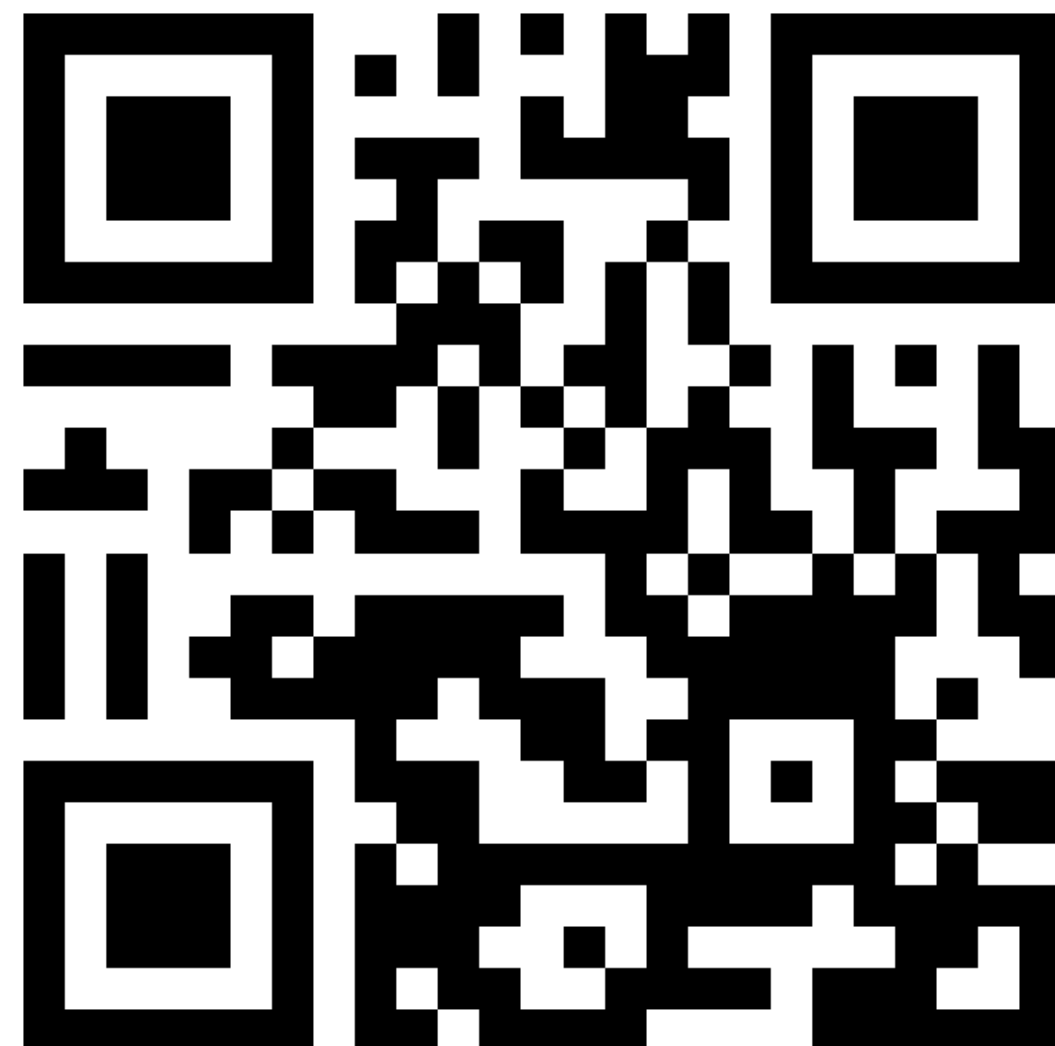
Version Francophone – Mai 2022 – Pelckmans

<https://bureauaporteedemain.com>

Suitcase Office

English version May 2022

<https://suitcaseoffice.com>





Pauze tot 14:15. Volgende presentatie:

Spreker: Lenny Benaïcha Kazi, Chief Growth Officer

PRESENTATIE

Chrazy: Hoe je talent langer kan behouden door op voorhand professionele verwachtingen af te toetsen.

3 zaken die je zal leren:

- Hoe is de HR wereld aan het evolueren en waar gaan we naartoe?
- Leer wat tweezijdige assessments zijn en hoe je ze kan gebruiken
- Hoe je professionele verwachtingen kan scheppen

bedankt om de **sodexo** x **kazi** presentatie
te volgen. we gaan zo meteen **van start.**



er was eens
een plek hier vlakbij



niet zo heel lang geleden
slechts enkele decennia



bron: brussels-express.eu



een arbeidsmarkt
die perfect in balans was



bron: @travisruskus



vraag en **aanbod** van **talent** en **jobs**
waren netjes op elkaar afgestemd

maar

de perfect uitgebalanceerde arbeidsmarkt
bracht niet alleen rozengeur & maneschijn
met zich mee





in een perfect uitgebalanceerde arbeidsmarkt
konden werkgevers het zich veroorloven om
werknemers onheus te behandelen



burnout

is niet magisch uit de lucht komen vallen



burnout

onze (voor)ouders hadden op hun beurt ook last van psychologisch leed, veroorzaakt door werk

in die perfect uitgebalanceerde arbeidsmarkt
werden mensen ontslagen aan de lopende band

vanuit de wetenschap

dat er voldoende geschikt talent beschikbaar is en
zich zou aanbieden



tot op een dag

tot op een dag

plots, de balans in de arbeidsmarkt verstoord werd



bron: @travisruskus



het grote boze arbeidsmarktkrapte monster

de kop opstak



en daardoor

werd de vraag groter dan het aanbod

vijvers
werden leeggevist



bron: netflix



vijvers
werden vergroot

vijvers

werden uitgerust met technologie om
slimmer te vissen

eens aan de haak

moest men zorgzamer omgaan met de vis

40% nieuwe werknemers kijkt tijdens **eerste jaar** al
uit **naar ander werk**

bron: sdworx



totdat uiteindelijk

totdat uiteindelijk

arbeidsmarktkrapte de standaard werd waar we
mee leerden leven



en daardoor

en daardoor

moesten werkgevers noodgedwongen talent
centraal zetten



en daardoor

moesten werkgevers proactief tegemoet komen aan de verwachtingen van talent



en sindsdien

en sindsdien

is het engagement van talent fenomenaal gestegen



en sindsdien

is de productiviteit enorm gestegen



en sindsdien
is het ziekteverzuim gekelderd

en sindsdien
welzijn hersteld

en sindsdien

gaan mensen overal in het land fluitend
naar hun werk







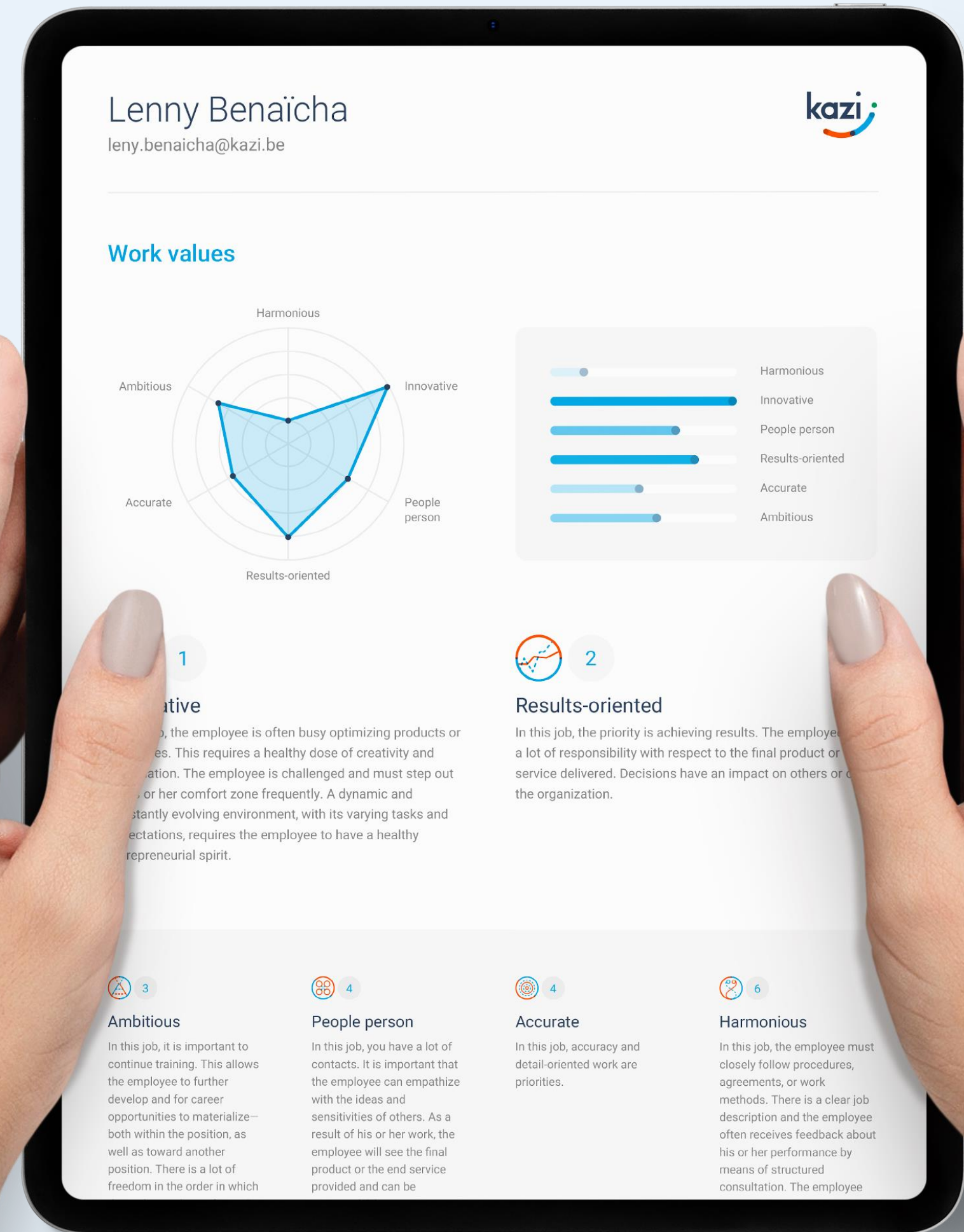
er was eens
een plek hier vlakbij





chrazy de waanzin in human resources nabij

sodexo x kazi



**craziness is doing the same thing and
expecting a different result**

not einstein



**craziness is wrongly attributing the same author,
over and over again.**





welke **waan**zin

from zoom call to zoom call
time after time

meer mensen nodig



nu meteen **meer mensen nodig**



hoe is het gesteld met het **verloop**



40% nieuwe werknemers kijkt tijdens **eerste jaar** al
uit **naar ander werk**

bron: sdworx



hoofdreden die daarvoor wordt aangehaald

hoofdreden die daarvoor wordt aangehaald
mismatch in verwachtingen

this is not what i ordered
quick fix



buyers remorse
false advertising



verborgen gebreken
gigantische teleurstelling





buyers remorse in hr
verwachtingen niet ingelost

waar situeert de
mismatch in verwachtingen
zich

mismatch in verwachtingen

✓ hard-skills, check.

het correct bevragen en in kaart brengen van hard-skills lukt over het algemeen al heel goed.

mismatch in verwachtingen

✘ soft-skills, niet zozeer...

mismatch in verwachtingen

✘ soft-skills, niet zozeer...

het peilen naar verwachtingen van talent ten opzichte van een job. de zachte vaardigheden, job-inhoudelijke werkwaarden en teamrollen, kort gezegd: soft-skills in de breedste zin van het woord, was tot vandaag moeilijk.

gevolgen

voor de arbeidsmarkt

gevolg

voor talent enerzijds





burnout tsunami
globaal in het nieuws

een op twee angstig en depressief, als gevolg van
thuiswerk tijdens lockdown

bron: kul & idewe

corona naschok
terug aan het (thuis)werk



the **great reset**
the **great resignation**
the **great reshuffle**
the **great problem**

ik denk dat veel mensen nog liever een depressie riskeren door in hun job te blijven hangen, dan de stap naar iets anders te zetten.

frank vander sijpe - director hr research securex



globally **70% of employees are not engaged**
or **are actively disengaged** at work

source: gallup



A woman with long dark hair and glasses, wearing a white t-shirt and jeans, stands in a meeting room pointing at a wall covered in colorful sticky notes. She is addressing a group of people seated around a table. The room has a white brick wall and a window with blinds. The table has laptops, notebooks, and other office supplies. The overall atmosphere is professional and collaborative.

zinnvolle productiviteit
afhankelijk van authenticiteit

managing the great stay

gevolg

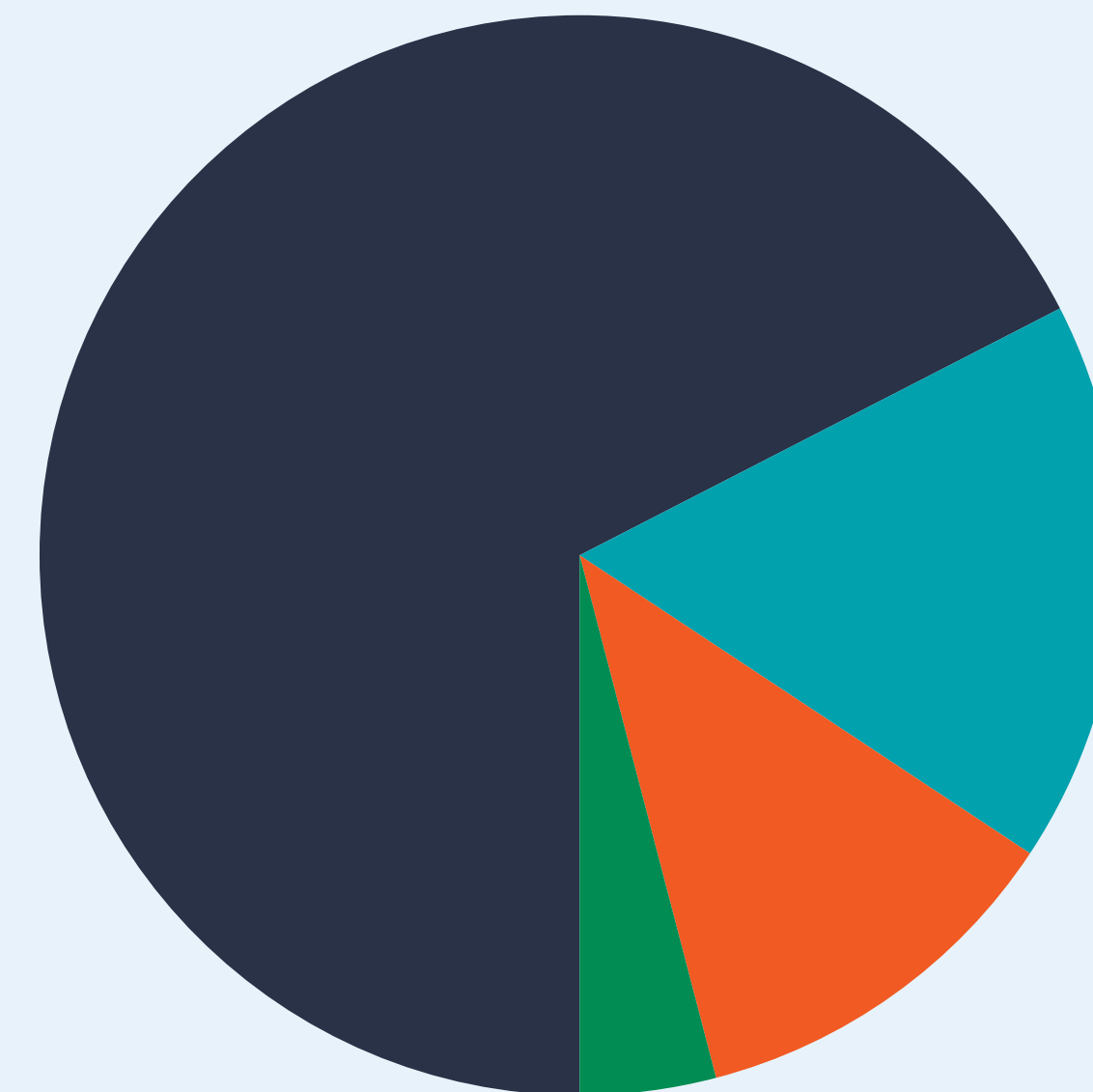
voor werkgevers anderzijds



bedienden aanwerven kost €15.000

bron: sd worx

- external partners (recruitment & selection, media, assessment,...)
- publishing vacancy online
- remuneration of one staffing employee
- software and other hiring costs



mislukte aanwerving van een bediende **kost**
bedrijven tot €35.000

bron: securex



economische ramp
geldverspilling

talent professional hoe **identificeer** je wat
kandidaten écht **willen in hun job?**

talent professional hoe **bespreek** je wat
kandidaten écht **willen in hun job?**

talent professional hoe bespreek je in welke mate
je jobs tegemoetkomen aan wat **talent** écht **wil?**

enerzijds
anderzijds



talent hoe **weet** je
wat je écht **wil in je job?**

talent hoe **communiceer** je
wat je écht **wil in je job?**



de ene verple(e)g(st)er is de andere niet

om optimaal te kunnen functioneren moeten onze teams goed uitgebalanceerd zijn, dat spreekt voor zich.

kazi helpt ons om hiermee al in de preselectiefase rekening te houden. iedereen wint hierbij.

wim gys

hr-directeur bij azherentals



zo heeft **elke job** specifieke eigenheden

what how why
start bottom up



assessments
eenzijdig



ruim aanbod aan uitstekende
eenzijdige **assessments**





praktische inzetbaarheid zonder vertaalslag

hoe

kazi dit oplost



kazi helpt **talent** & **talent professionals** sneller **de juiste match** te vinden en behouden door op voorhand **wederzijdse voorkeuren duidelijk te maken.**

kazi (a cronos group company) biedt 's werelds eerste tweezijdige online verwachtingsscan aan voor talent- en jobmarkten, gebouwd op eenvoudige meerkeuze vragen met **filtering, ranking** en **matching** technologie. kazi is gebouwd, samen met 1,000+ talenten en hr professionals en is **wetenschappelijk onderbouwd & academisch gevalideerd door het thomas more psychodiagnosotisch centrum - ku leuven.** onze tagging taal wordt ook gebruikt om bestaande inzichten te verbeteren en te voorzien van een uniforme manier om geboden en vereiste soft-skills en andere zachte arbeidsvoorwaarden te beschrijven. het gebruik van kazi zorgt voor een natuurlijkere link tussen talent en werkgever. van talent acquisitie tot retentie.

de begrippen soft-skills, human-skills, relational-skills, non-technical-skills... worden bij kazi vervat in **professionele wederzijdse voorkeuren** voor **talent** en **jobs**

talent engagement

de kloof tussen wat talent verwacht van een job en effectief ervaart.

wat talent wil talent expectations scan



harmonieus
vernieuwend
mensgericht
resultaatgericht
accuraat
ambitueus

wat talent ervaart job expectations scan



helikopter
challenger
creatieleveling
netwerker
doelgerichte uitvoerder
teamspeler
planner
visionair / strateeg



kazi talent engagement score

79%

werkwaarden totaal 75%

teamrollen totaal 83%

hoofdstuk kloven

kazi talent engagement report pagina 32

hoofdstuk talent expectations scan

kazi talent engagement report pagina 24

	accuraat	ambitueus	harmonieus	mensgericht	resultaatgericht	vernieuwend
aard van interne contacten						
altruïsme - zingeving						
beslissingsautonomie						
comfortzone						
creativiteit						
dynamiek taken en verwachtingen						
empathie						
externe contacten - verbondenheid						
feedback & overleg						
relatie met eindklant						
verantwoordelijkheid product/dienst						
zelfontwikkeling						
omgevingsdynamiek						
planningsautonomie						
procedurele autonomie						
relatie met eindklant						
resultaatgericht werken						
verantwoordelijkheid product/dienst						
zelfontwikkeling						



we helpen **organisaties** , **public employment services** **en** **hr tech**
om talent beter te **vinden** , **houden** **en** **coachen**
door kazi **saas** , **api** **en** **ats** **producten & diensten**



kazi voor iedereen
blue-collar



kazi voor iedereen
white-collar



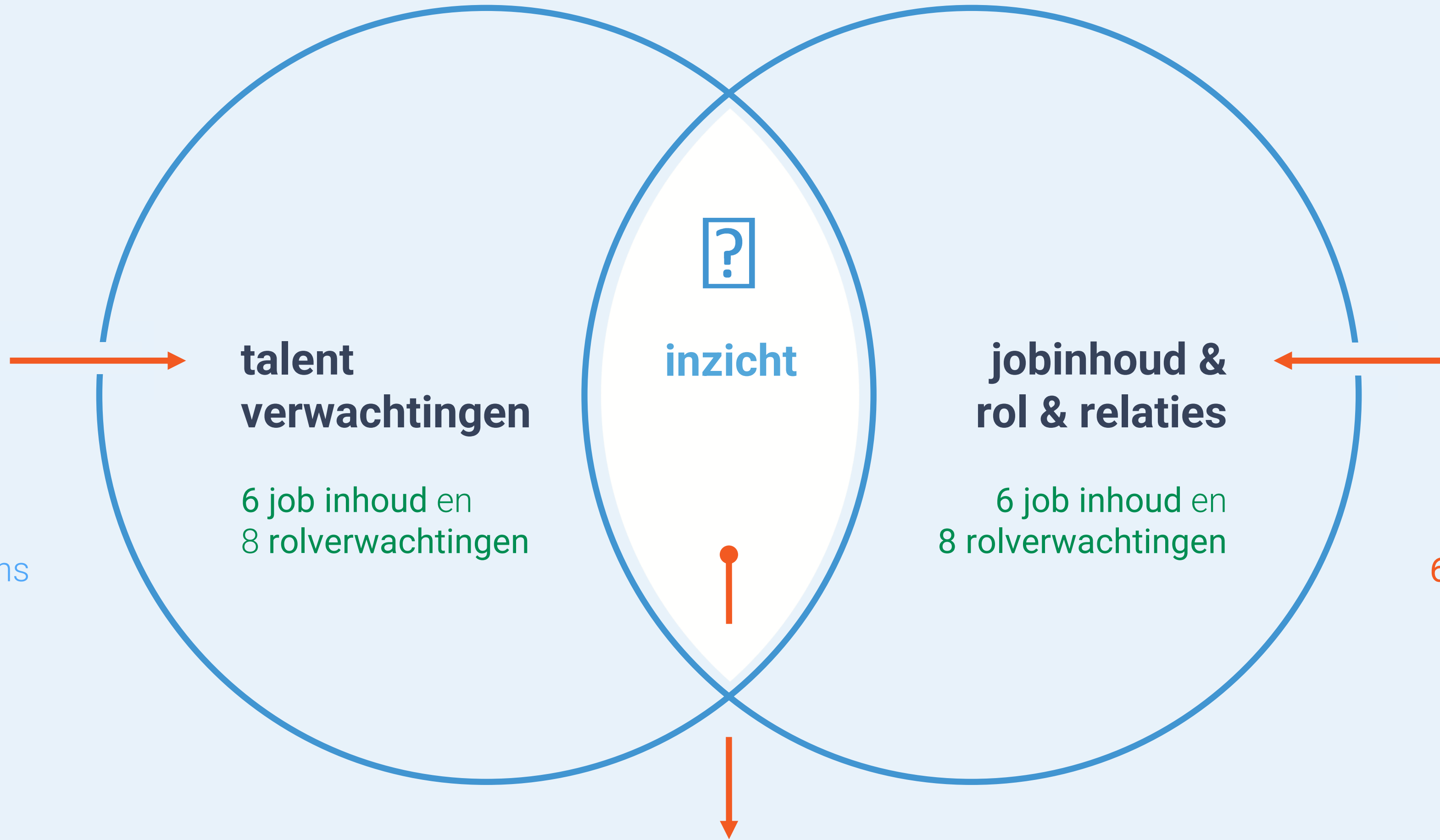
talent



talent scan

61 makkelijke
meerkeuzevragen

11 minuten doorgaans



talent + hr



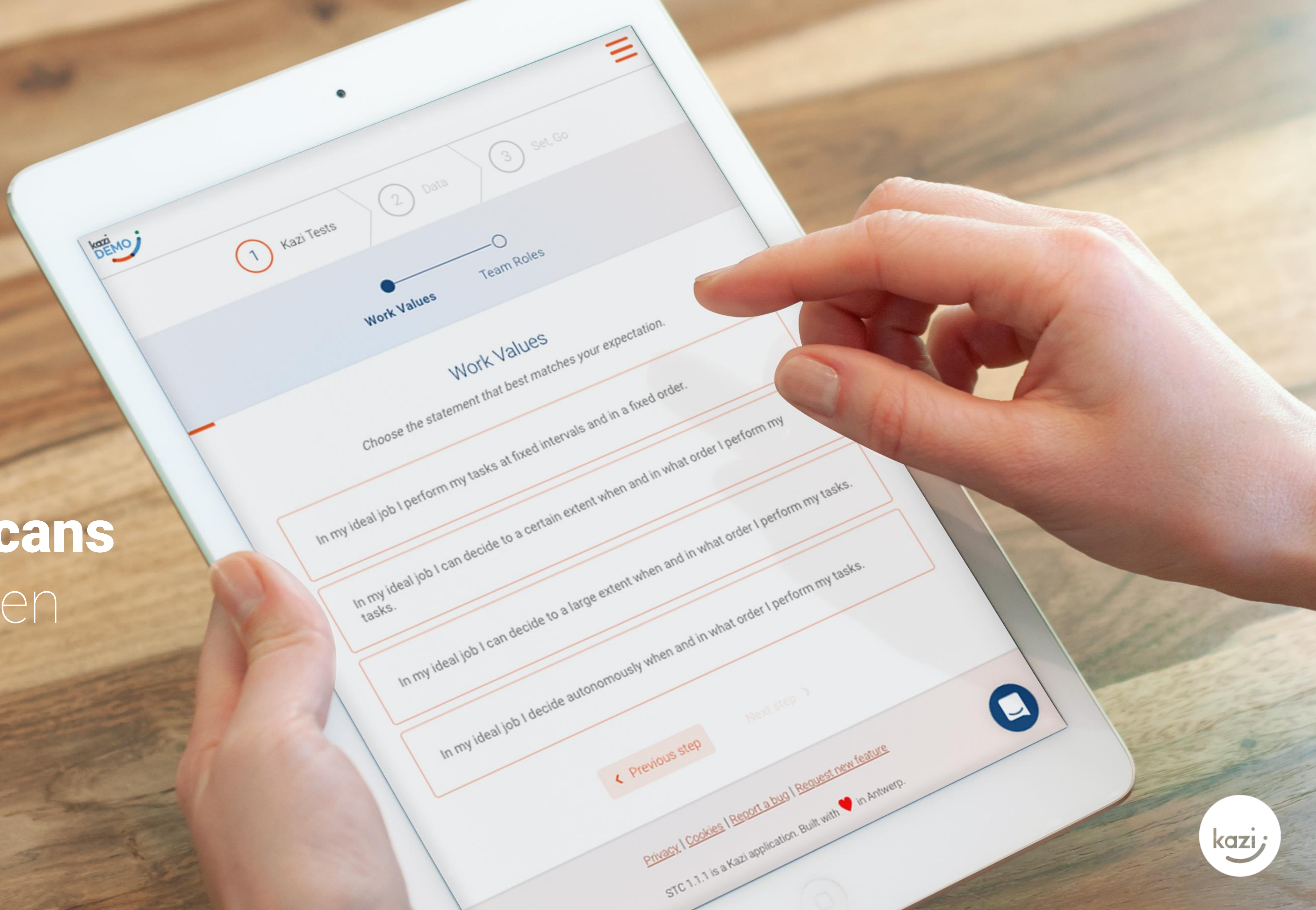
job scan

29 makkelijke
meerkeuzevragen

6 minuten doorgaans


voor **gepersonaliseerd aanwerven, ontwikkelen** en **behouden** van talent

kazi scans afnemen



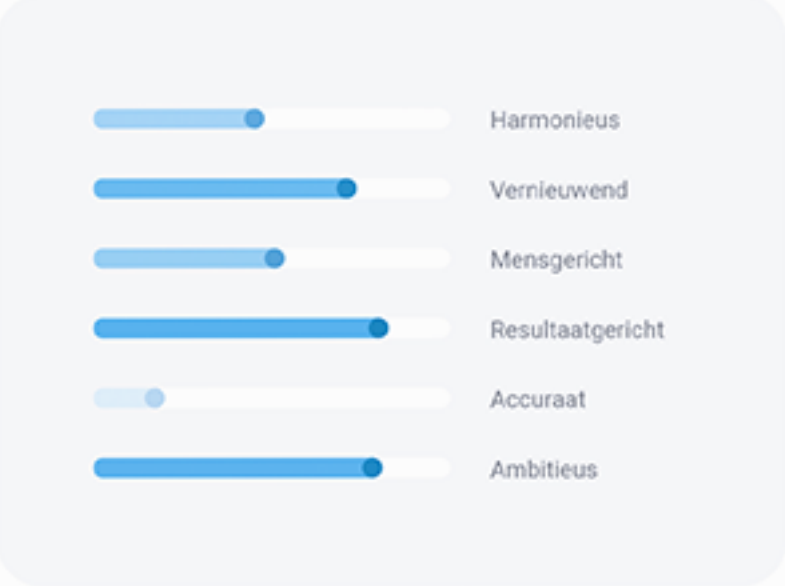

kazi helpt **talent** om **zichzelf** te beschrijven en uit te drukken

talent


voornaam naam 

voornaam.naam@email.be


Werkwaarden



Werkwaarde	Score (0-100)
Harmonieus	25
Vernieuwend	65
Mensgericht	40
Resultaatgericht	80
Accuraat	10
Ambitieuus	85

 1 **Resultaatgericht**

In mijn ideale job werk ik resultaatgericht. Er wordt minder aandacht besteed aan hoe ik iets doe, maar wel of ik het vooropgestelde doel bereik. Ik draag graag mee de verantwoordelijkheid over het afgeleverde product of dienst. Ik vind het fijn om mee te beslissen over zaken die een belangrijke impact hebben op de organisatie of op het werk van anderen.

 2 **Ambitieuus**

In mijn ideale job heb ik een grote vrijheid in de uitvoering van mijn taken. Liefst beslis ik voor het grootste deel zelf wanneer ik mijn taken uitvoer en in welke volgorde ik dat doe. Ik vind het belangrijk dat ik mezelf verder kan ontwikkelen, deels om mijn job beter te kunnen uitvoeren en deels om me persoonlijk verder te ontplooiën. Ik wil dan ook regelmatig een bijscholing of opleiding volgen zodat ik me kan ontwikkelen binnen en buiten mijn vakgebied. In mijn

kazi helpt **hr** om een **job** te beschrijven en uit te drukken

job

food chain
assistant accounting manager
jane el doe
jane.eldoe@email.com



Werkwaarden



1

Accuraat

In deze job staat nauwkeurigheid en accuraat werken voorop.



2

Harmonieus

In deze job dient de medewerker procedures, afspraken of werkwijzen nauwkeurig na te leven. Er is een duidelijke taakomschrijving en de medewerker ontvangt regelmatig feedback over zijn/haar prestaties door middel van gestructureerd overleg. De medewerker heeft voornamelijk contacten binnen de eigen organisatie en deze zijn

kazi brengt (mis)matches in kaart.

job

een bedrijf
job titel
voornaam naam
voornaam.naam@email.be



Werkwaarden



1

Resultaatgericht

In deze job staat het boeken van resultaten voorop. De medewerker draagt veel verantwoordelijkheid over het uiteindelijk afgeleverde product of dienst. Zijn/haar beslissingen hebben een impact op de organisatie of op anderen.



2

Ambitieuus

In deze job is het belangrijk om je regelmatig bij te scholen. Hierdoor kan de medewerker zich verder ontwikkelen en ontstaan er doorgroeimogelijkheden, zowel binnen de functie als naar een andere functie. Er is een grote vrijheid in de volgorde waarin de taken kunnen uitgevoerd worden.



talent

voornaam naam

voornaam.naam@email.be



Werkwaarden



1

Resultaatgericht

In mijn ideale job werk ik resultaatgericht. Er wordt minder aandacht besteed aan hoe ik iets doe, maar wel of ik het vooropgestelde doel bereik. Ik draag graag mee de verantwoordelijkheid over het afgeleverde product of dienst. Ik vind het fijn om mee te beslissen over zaken die een belangrijke impact hebben op de organisatie of op het werk van anderen.



2

Ambitieuus

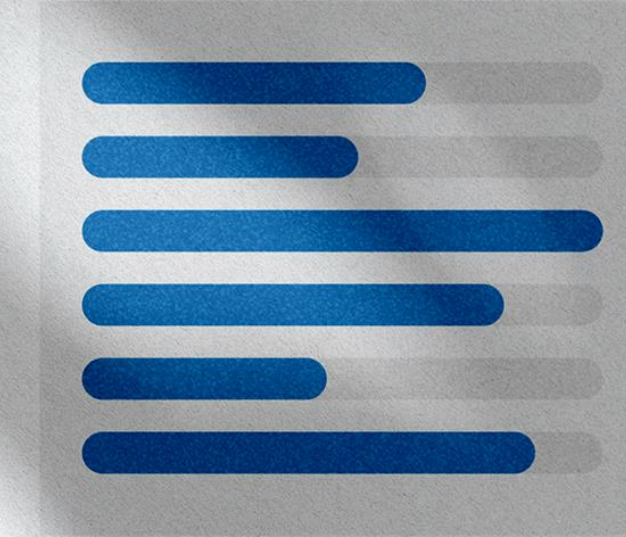
In mijn ideale job heb ik een grote vrijheid in de uitvoering van mijn taken. Liefst beslis ik voor het grootste deel zelf wanneer ik mijn taken uitvoer en in welke volgorde ik dat doe. Ik vind het belangrijk dat ik mezelf verder kan ontwikkelen, deels om mijn job beter te kunnen uitvoeren en deels om me persoonlijk verder te ontplooiën. Ik wil dan ook regelmatig een bijscholing of opleiding volgen zodat ik me kan ontwikkelen binnen en buiten mijn vakgebied. In mijn

talent engagement

de kloof tussen wat talent verwacht van een job en effectief ervaart.

wat talent wil

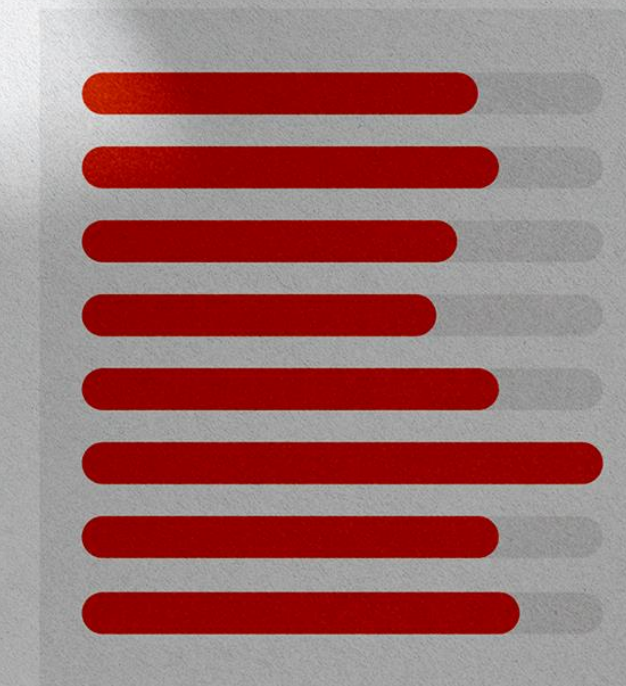
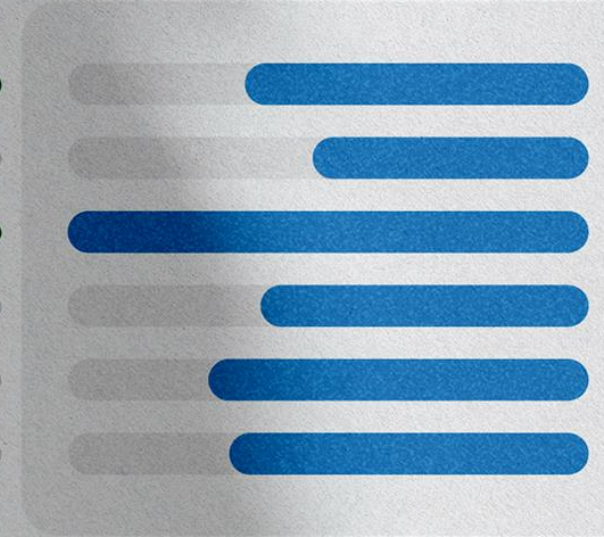
talent expectations scan



- harmonieus ●●●●
- vernieuwend ●●●●
- mensgericht ●●●●
- resultaatgericht ●●●●
- accuraat ●●●●
- ambitieuus ●●●●

wat talent ervaart

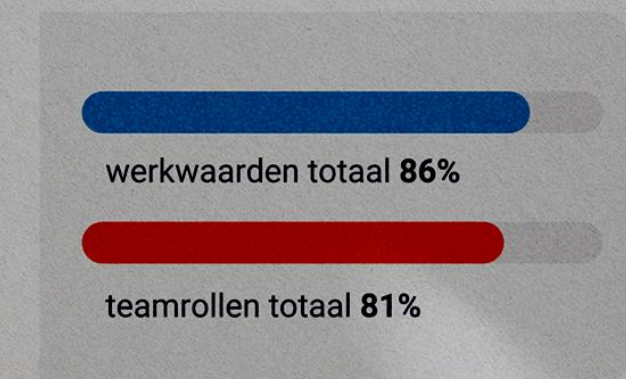
job expectations scan



- helikopter ●●●●
- challenger ●●●●
- creatieveling ●●●●
- netwerker ●●●●
- doelgerichte uitvoerder ●●●●
- teamspeler ●●●●
- planner ●●●●
- visionair / strateeg ●●●●

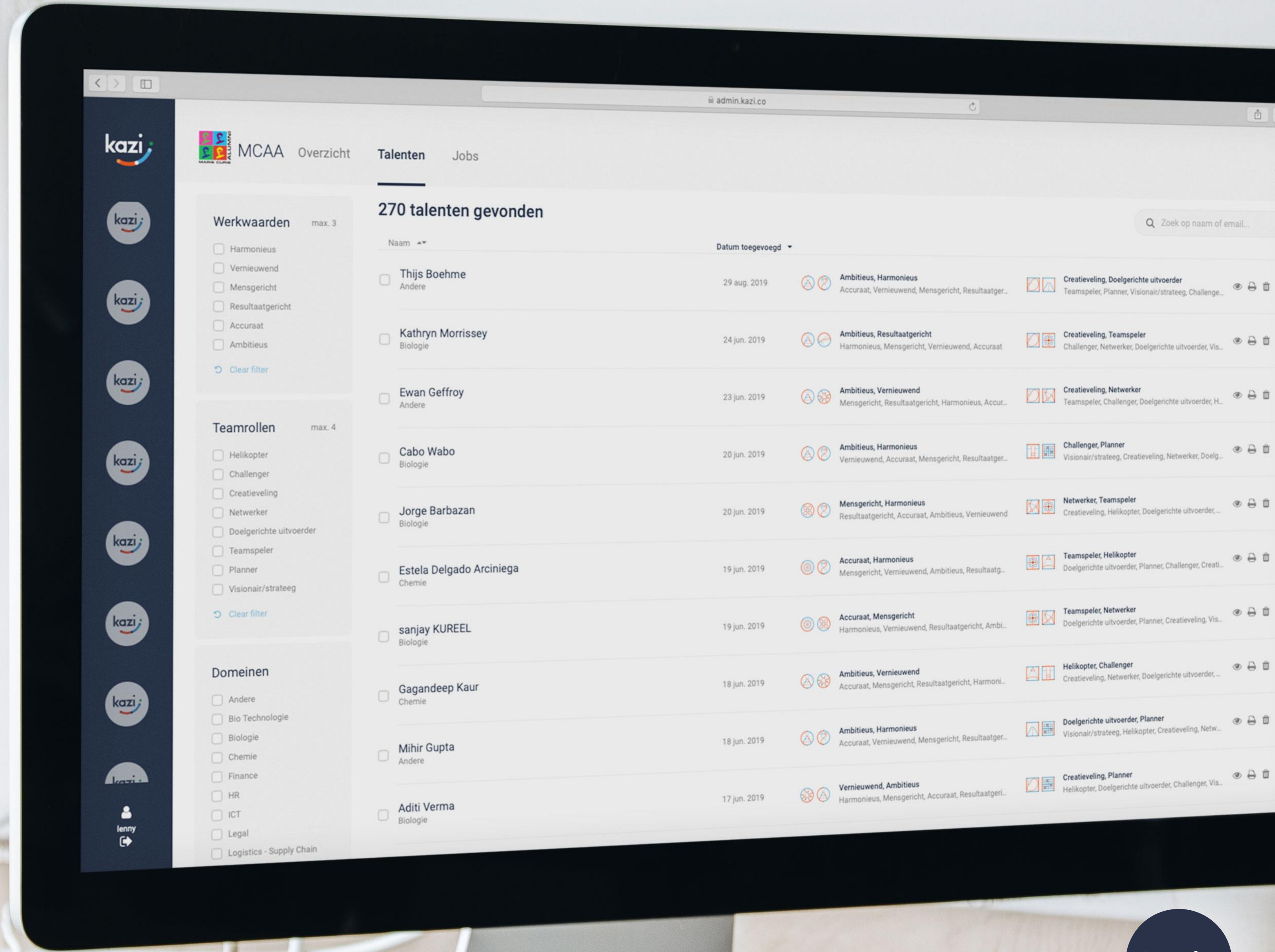
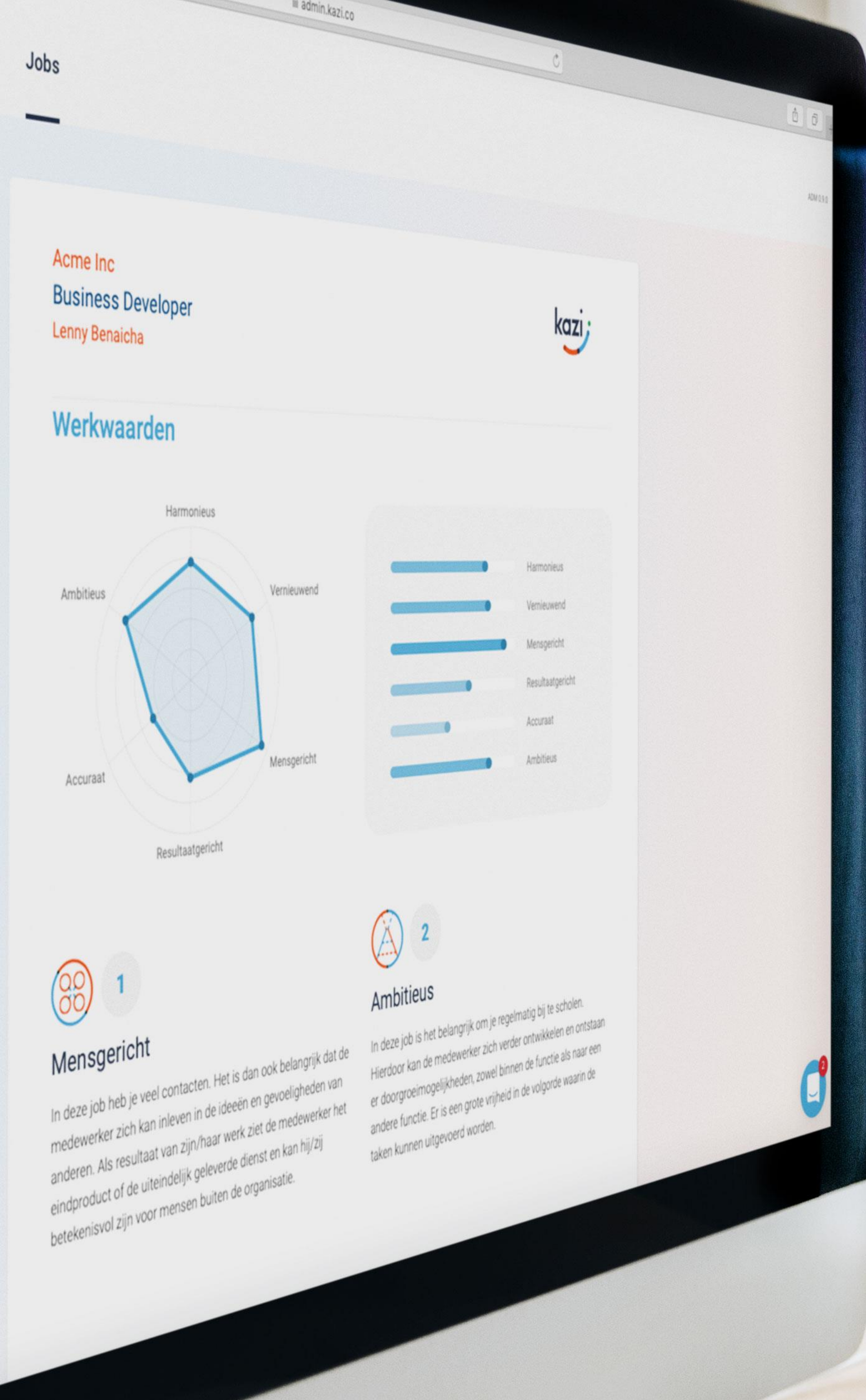


kazi talent engagement score



84%



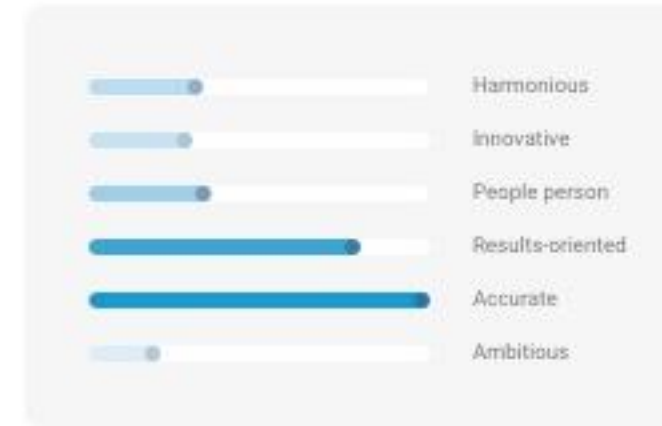


Cashier

profiled by Amelia Takahashi for Invented inc.



Work values



Accurate

In this job, accuracy and detail-oriented work are priorities.



Results-oriented

In this job, the priority is achieving results. The employee has a lot of responsibility with respect to the final product or service delivered. Decisions have an impact on others or on the organization.



Harmonious

In this job, the employee must closely follow procedures, agreements, or work methods. There is a clear job description and the employee often receives feedback about his or her performance by means of structured consultation. The employee primarily has contact within the organization and contact is informal in nature.



People person

In this job, you have a lot of contacts. It is important that the employee can empathize with the ideas and sensitivities of others. As a result of his or her work, the employee will see the final product or the end service provided and can be meaningful for people outside of the organization.



Innovative

In this job, the employee is often busy optimizing products or processes. This requires a healthy dose of creativity and imagination. The employee is challenged and must step out of his or her comfort zone frequently. A dynamic and constantly evolving environment, with its varying tasks and expectations, requires the employee to have a healthy entrepreneurial spirit.



Ambitious

In this job, it is important to continue training. This allows the employee to further develop and for career opportunities to materialize—both within the position, as well as toward another position. There is a lot of freedom in the order in which the tasks can be performed.

Cashier

profiled by Amelia Takahashi for Invented inc.



Team Roles



Helicopter

A helicopter maintains oversight and can determine the fastest road to success. In a group, they do not lose sight of the long-term goal.



Goal-oriented Performer

A goal-oriented performer focuses on finding solutions and achieving goals. In a group, the employee tends to focus on what needs to happen in the short-term.



Planner

A planner ensures efficiency and effectiveness when achieving short-term goals. In a group, the employee focuses on the way in which the goal must be achieved.



Team player

A team player can engage action from each team member and likes to work in a team. The employee has an eye for atmosphere and trust.



Challenger

A challenging team member tries to maximize each collaborative partner's potential and engages everyone to strive for excellent performance.



Networker

A networker brings the team outside and quickly makes new contacts outside the team in order to achieve or promote results.



Visionary / Strategist

A visionary/strategist has a clear vision for the future and the direction in which one must go. In a team, the employee takes on tasks that the group has to critically examine with respect to long-term relevance.



Creative

A creative type thinks outside of the box. They are experts on the issue and work hard at innovation. In a group, they come up with creative solutions for existing challenges.

Match this job

with the following people

- 84% Amarachi Nkechi
- 79% Pok Ae-Ra
- 68% Jurrien Oldhof
- 61% Shirline Dungey
- 59% Cha Ji-Hun
- 43% Jana Strassmann
- 37% Uesugi Suzuki
- 31% Shaamikh Al Hakim
- 25% Rutherford Brannan
- 21% Brijamohan Mallick
- 7% Nombeko Mabandla



kazi is een intuïtieve, academisch gevalideerde zelftest voor talent en werkgevers die een reeks aan diepere, duurder tests vervangt.

omdat **kazi** de focus legt op die belangrijke zaken die je zo vroeg mogelijk aan beide kanten wilt identificeren.

nancy de vogelaere

founding partner bij dinobusters - hr & communications consultancy



by the way



kazi in het swahili betekent zowel **job** als **missie**.



over taal gesproken



eenvoudige, ondubbelzinnige taal
om gericht in te zetten tijdens gesprekken

we zijn op zoek naar een echte team player, die goed kan samenwerken, in een dynamische omgeving

wat betekent dat



de taal

gebouwd op kazi tags



job-inhoudelijke werkwaarden

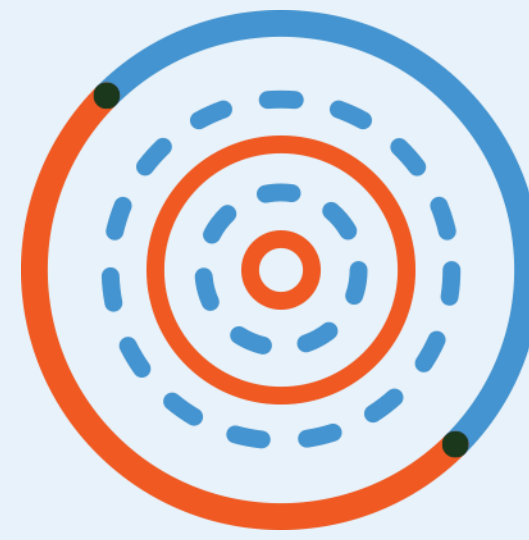
de kazi taal



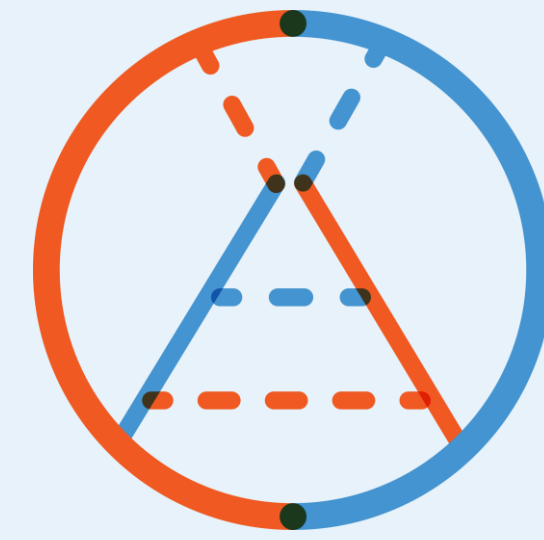
de kazi taal • **6 werkwaarden** identificeren job-inhoudelijke verwachtingen



harmonieus



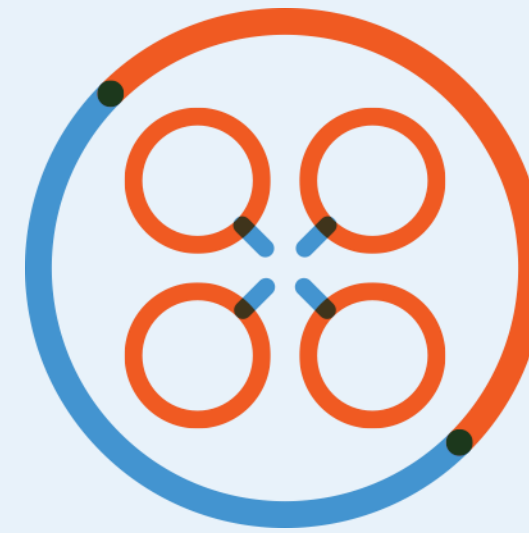
accuraat



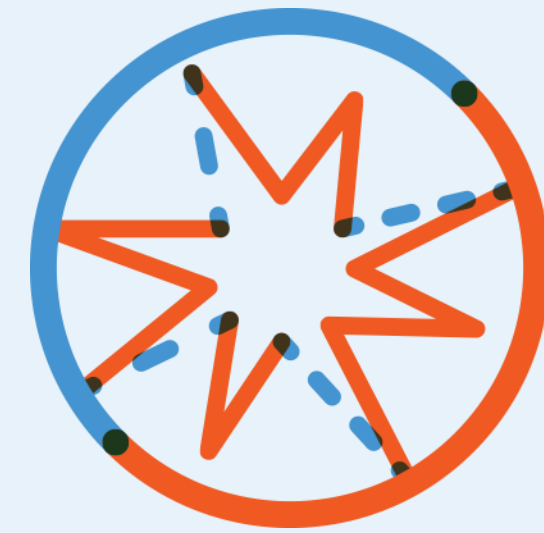
ambitieuw



resultaatgericht



mensgericht

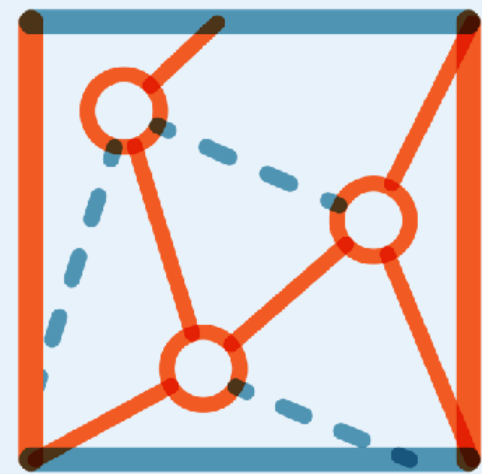


vernieuwend

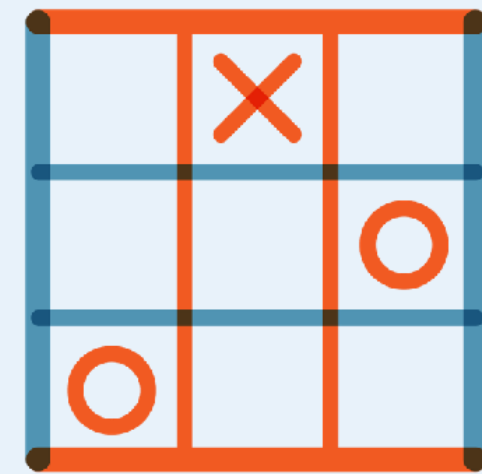
teamrollen

de kazi taal

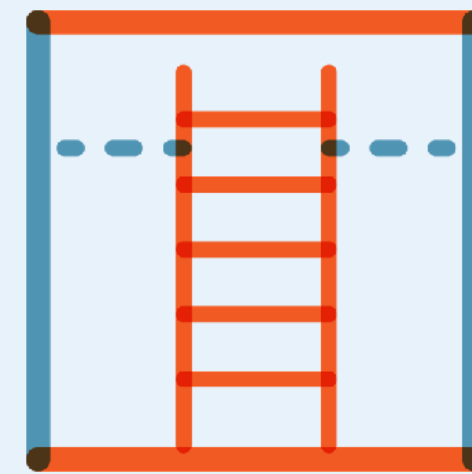
de kazi taal • **8 teamrollen** identificeren rol verwachtingen



netwerker



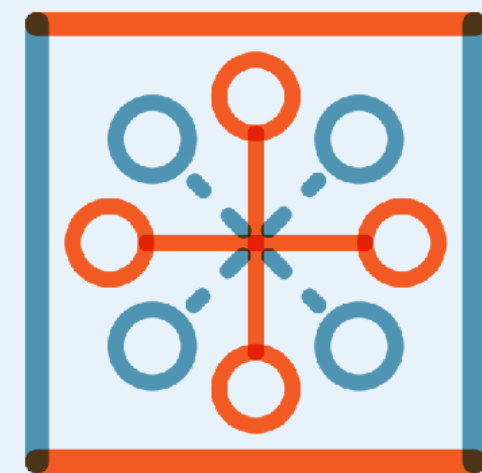
visionair / strateeg



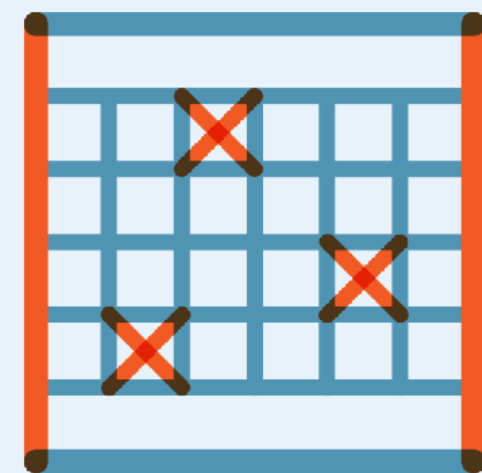
challenger



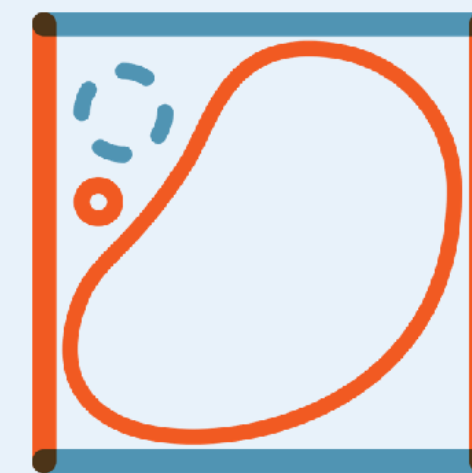
helikopter



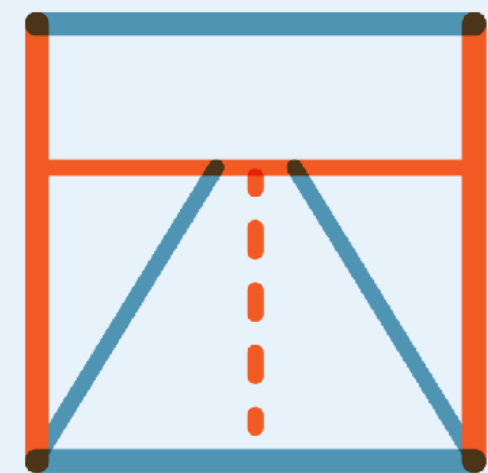
teamspeler



planner



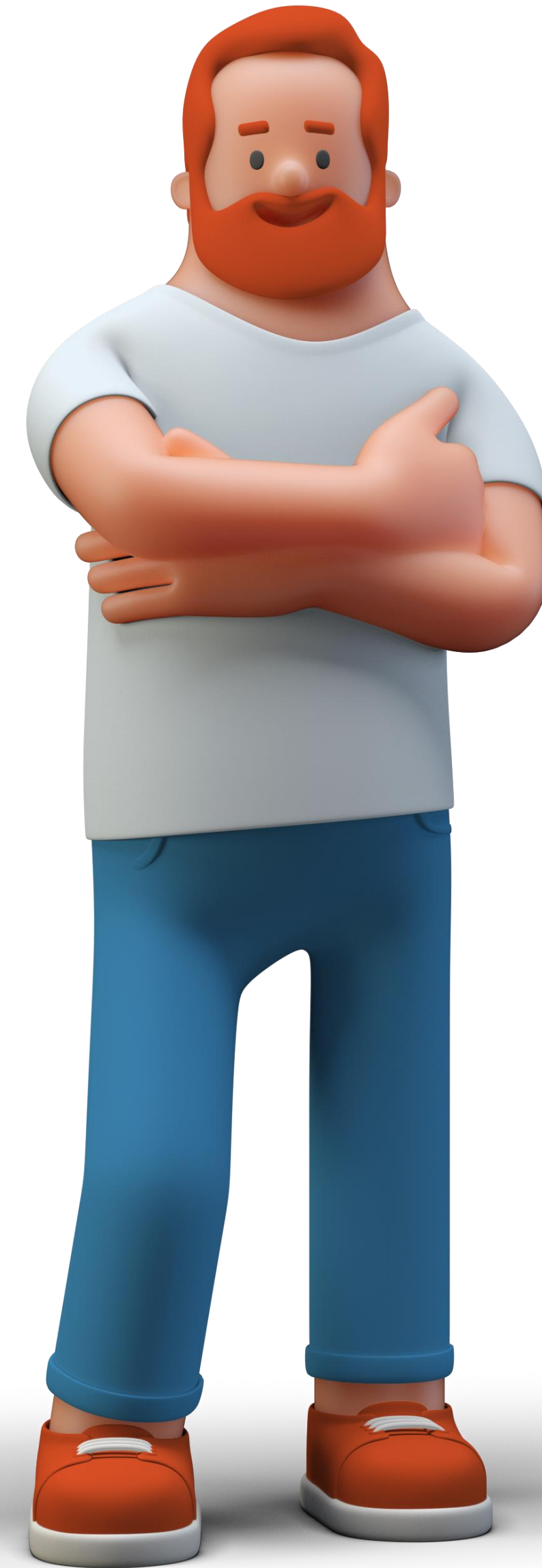
creatieveling



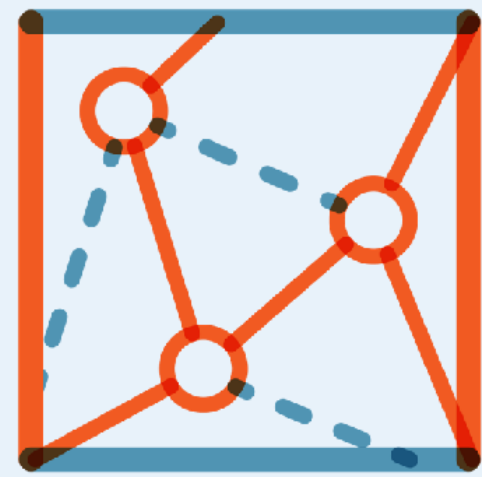
doelgerichte uitvoerder

leiderschap

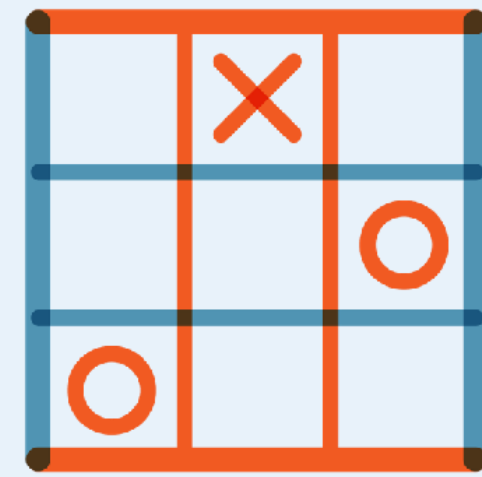
uitvoerend



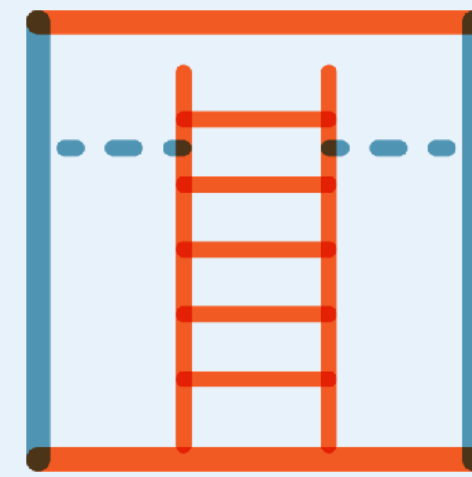
de kazi taal • **8 teamrollen** personae identificeren rol verwachtingen



netwerker



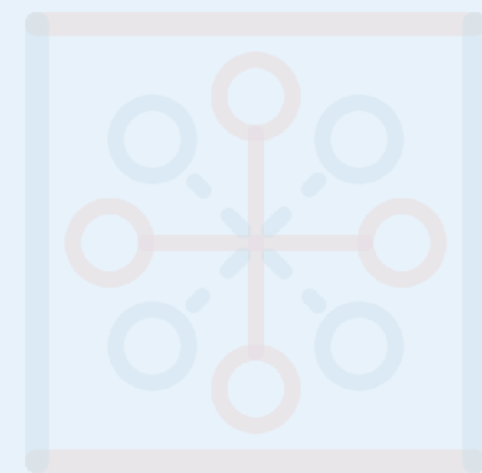
visionair / strateeg



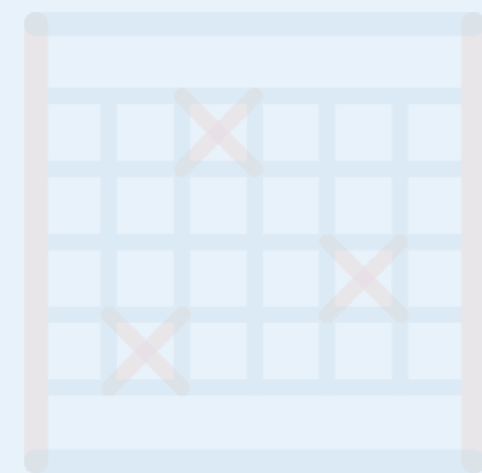
challenger



helikopter



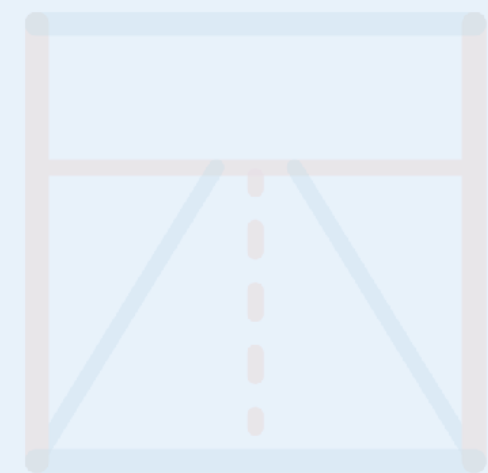
teamspeler



planner



creatieveling

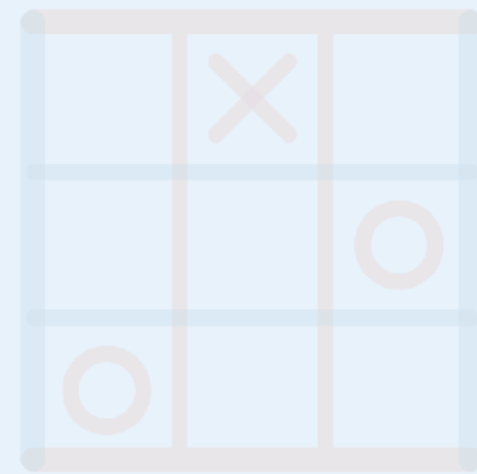


doelgerichte uitvoerder

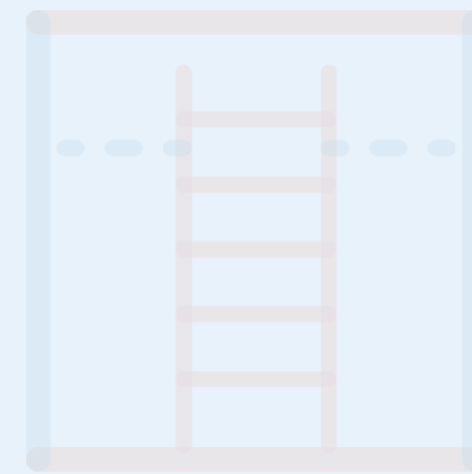
de kazi taal • **8 teamrollen** personae identificeren rol verwachtingen



netwerker



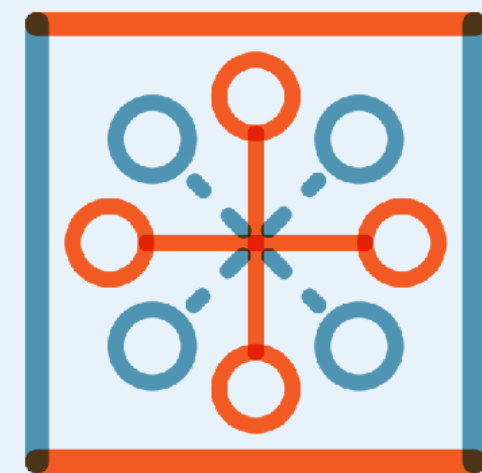
visionair / strateeg



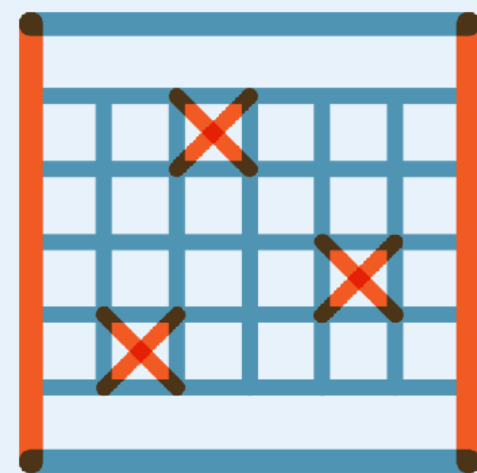
challenger



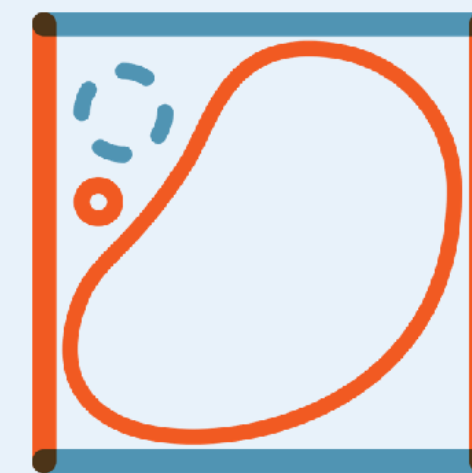
helikopter



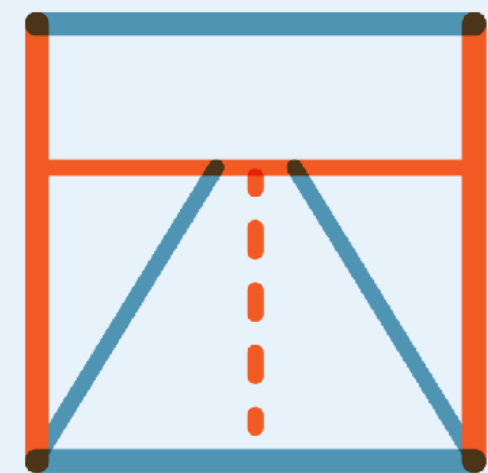
teamspeler



planner



creatieveling



doelgerichte uitvoerder

kazi is **uniek** als laagdrempelige, evidence-based oplossing

tweezijdige scan

identificeren van 'zachte' (mis)matches van talent & jobs

wetenschappelijk onderbouwd & academisch gevalideerd tagging & matching framework

door het thomas more centre for psychodiagnostics - ku leuven university association.

eenvoudig in gebruik door hr-verantwoordelijken, talent en managers

kazi leidt uiterst snel en intuïtief tot heldere inzichten

snelheid

kazi talent scan neemt slechts ca. 11 minuten in beslag, kazi job scan slechts 6 minuten

future-proof

kazi talent & job profielen, en de onderliggende aspecten kunnen overal op de *talent* journey gebruikt worden

technologisch betrouwbaar

kazi saas portaal & kazi api stacks op microsoft azure - gdpr-compliant & iso-certified

diversiteit & inclusie

waardeneutrale mapping syntax voor success in inclusief rekruteren en interne mobiliteit

use cases
in **rekrutering & engagement**

volume

large pools



Work Values



1

Harmonious

In this job, the employee must closely follow procedures, agreements, or work methods. There is a clear job description and the employee often receives feedback about his or her performance by means of structured consultation. The employee primarily has contact within the organization and contact is informal in nature.



2

Accurate

In this job, accuracy and detail-oriented work are priorities.



3

Results-oriented

In this job, the priority is achieving results. The employee



4

Innovative

In this job, the employee is often busy optimizing products



5

Ambitious

In this job, it is important to continue training. This allows



6

People person

In this job, you have a lot of contacts. It is important that



Werkwaarden max. 4

- Harmonieus
- Vernieuwend
- Mensgericht
- Resultaatgericht
- Accuraat
- Ambitieuus
- [Filter verwijderen](#)

Teamrollen max. 4



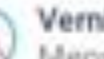

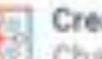







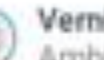









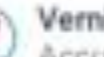









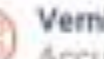









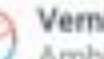

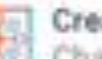







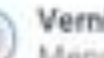









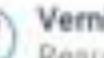











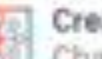







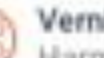

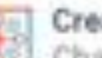

























- Helikopter
- Challenger
- Creatieveling
- Netwerker
- Overgenomen verantwoordelijkheid
- Teamspeler
- Planner
- Visionair/Strateg
- [Filter verwijderen](#)

Domeinen

- Landbouw
- Boekhouding
- Business Management & Consulting
- Chemie
- ...
- [Alles tonen](#)

257 talenten gevonden

Zoek op naam of email...

	Naam	Datum toegevoegd			
<input type="checkbox"/>	 Jos Vermeulen HR	10 Jan 2022	  Vernieuwend, Ambitieuus Mensgericht, Harmonieus,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Neeshaan El Pasha Boekhouding	6 Mar 2021	  Vernieuwend, Accuraat Ambitieuus, Harmonieus,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Anja Keizer Engineering	2 Mar 2021	  Vernieuwend, Harmonieus Accuraat, Mensgericht,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Afonso Pinto Marketing	10 Feb 2021	  Vernieuwend, Mensgericht Accuraat, Harmonieus,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Yasmina Janssen Sales	13 Jan 2021	  Vernieuwend, Resultaatgericht Ambitieuus, Mensgericht,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Ahmad Nazeri Boekhouding	23 Dec 2020	  Vernieuwend, Accuraat Mensgericht, Resultaatgericht,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Ohta Kin Zorg	10 Nov 2020	  Vernieuwend, Harmonieus Resultaatgericht, Mensgericht,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Lateefa Johnson Klantendienst	30 Oct 2020	  Vernieuwend, Ambitieuus Mensgericht, Harmonieus,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 George Hardinge Engineering	17 Feb 2019	  Vernieuwend, Mensgericht Harmonieus, Accuraat,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Jason Hanying HR	10 Sep 2018	  Vernieuwend, Resultaatgericht Accuraat, Ambitieuus,...	  Creatieveling, Teamspeler Challenger, Helikopter,...	    
<input type="checkbox"/>	 Wen Yahui	19 Jun 2018	  Vernieuwend, Accuraat	  Creatieveling, Teamspeler	    

het **moment**



voldoening uit carrière



goed loon



work / life balance



average companies give their people **something to work on**. the most innovative organizations give their people **something to work toward**.

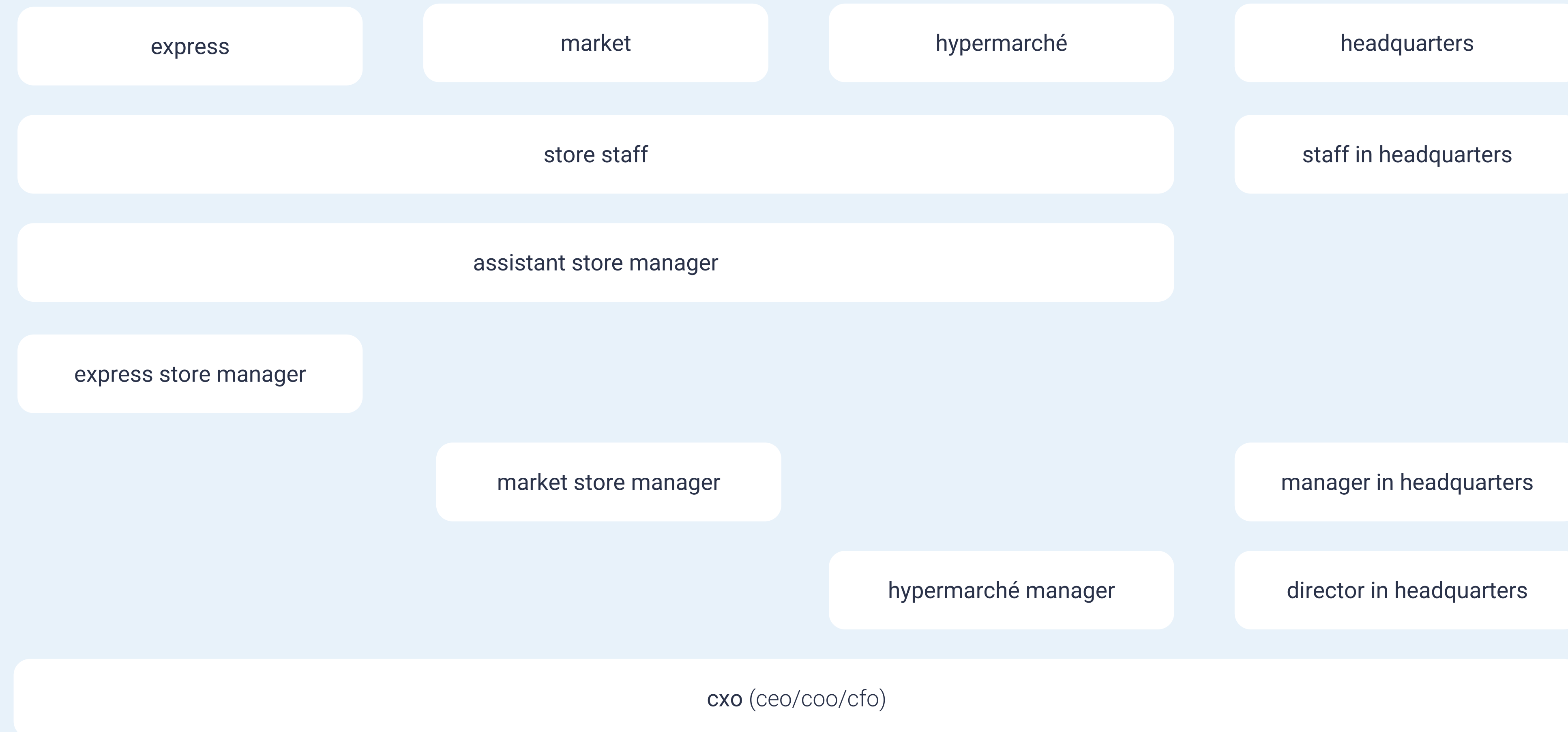
simon sinek

auteur



retail example

possible career path



retail example

career path with hard- and soft-skills trajectory



- hard skills
- soft skills
- job outcomes

context
in beweging

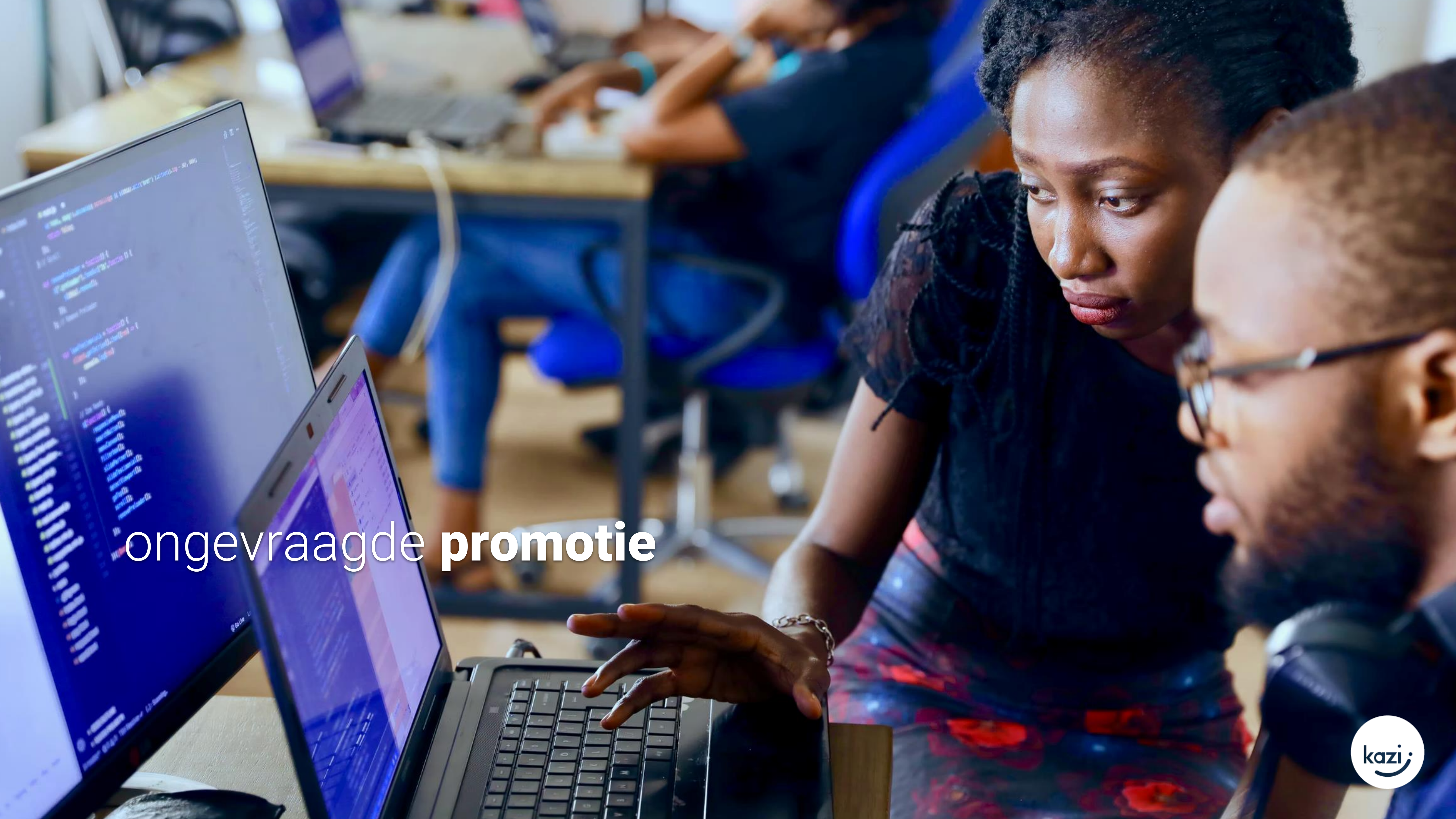


risico op burn-out 44% hoger voor wie **minder mag telewerken dan gewenst.**

bron: securex



small talk



ongevraagde **promotie**



de **vraag**



48% van de **belgen** vindt **job-inhoud** **belangrijkste**
motivator

bron: partena professional



kazi is op zoek naar de **challengers** die **weigeren**
genoegen te nemen met de **status quo**.

expectation is the root of all heartache

william shakespeare



A man with a beard and short brown hair is wearing a red t-shirt with a graphic that says "Communityville". He is looking off-camera to his right with a neutral expression. The background features dark wood paneling and a window with a view of a building. The text "Not anymore." is overlaid at the bottom of the frame.

Not anymore.

kazi is op zoek naar de **challengers** die **weigeren**
genoegen te nemen met de **status quo**.

talking about what we do for work is not enough, we need to talk about how we work.
join us on our mission to eliminate job mismatches. go to kazi.co/mission

de toekomst van de arbeidsmarkt gaat niet zozeer over wat mensen **kunnen**, maar over wat mensen **willen**.

fons leroy

president of the european network of public employment services



thanks

let's connect

📧 **lenny benaïcha | cgo**

📞 +32 475 20 46 11

✉ lenny.benaïcha@kazi.be

🌐 [lenny benaïcha](#)

🏢 **kazi nv**

📍 cronos - veldkant 31

📍 B-2550 kontich, antwerp, belgium



vragen
antwoorden



bedankt om de **sodexo** x **kazi** presentatie
te volgen. we gaan zo meteen **van start.**





Pauze tot 15:15. Volgende presentatie:

Spreker: Christel Ergo
Sodexo, Human Resources Director

PRESENTATIE

Zorg ervoor dat je talent in je bedrijf wil blijven door te handelen op verschillende niveaus

3 zaken die je zal leren:

- ▶ Wat is werknemersbetrokkenheid
- ▶ Hoe stel je een aantrekkelijk salarispakket samen?
- ▶ Wat is, afgezien van de bezoldiging, de rol van Human Resources?



Zorg ervoor dat je talent in je
bedrijf wil blijven door te
handelen op verschillende
niveaus

Veiligheids minuut





01

— **Wie ben ik?**

6 maand geleden bij
Sodexo toegekomen

Ik woonde 1 jaar in Japan, een
onvergetelijke levenservaring!

Ik begon mijn carrière met het
handmatig invullen van
polycarbonaat documenten

Ik ontdekte mijn passie
voor HR in 2009

Ik hou ervan
verschillende talen te
spreken

Tuinieren is mijn
tweede passie

We hebben 3 kleine liefdes, soms,
3 musketiers en soms 3 kleine
biggetjes



Zorg ervoor dat uw talenten in uw bedrijf willen blijven

- Wat is retentie?
- Waarom heb je een actieve retentiestrategie nodig?
- Hoe moet je employee turnover berekenen?
- Wat zijn de retentie hefboomen die we bij Sodexo gebruiken?
- Welke hefboomen kan jij als KMO toepassen?





02

**Enkele theoretische
elementen**

Wat is personeelsretentie?

- › Retentie heeft betrekking op het vermogen van een organisatie om haar werknemers te behouden.
 - › Retentie kan worden gezien als een eenvoudige statistiek, een stand van zaken.
 - › Velen beschouwen retentie echter als de inspanningen die werkgevers leveren om werknemers te behouden.
 - › In die zin is retentie eerder een strategie dan een resultaat.
-
- Dit onderwerp wordt al bestudeerd sinds het einde van de jaren zeventig, met een meer strategische aanpak sinds de jaren 2000 - er bestaat dus al heel wat geweldige content over dit onderwerp, die ruim toegankelijk is op het internet.

Wat is een Employee Turnover Rate (personeelsverloop)?

- › De employee turnover rate geeft in cijfers weer wat het personeelsverloop van een onderneming over een jaar is.
- › Het is een indicator voor de gezondheid van je onderneming:
 - Een te hoog cijfer wijst op disfunctie,
 - Een te laag cijfer kan wijzen op een gebrek aan dynamiek binnen de organisatie
- › Volgens de literatuur is een turnover rate tussen 5 en 10% gezond.



Waarom actie nemen rond je employee turnover rate?

Achter een vertrek gaan vele (directe en indirecte) kosten schuil:

- Kosten van aanwerving (publicatie van aanbiedingen, tijd voor sollicitatiegesprekken, aanwervingsbureaus, enz,)
- Vacaturekosten (een vacature blijft gemiddeld 43 dagen open, afhankelijk van de sector),
- Integratiekosten (gemiddeld is dit 3 maanden voor de integratie effectief rond is),
- Kosten van opleiding (door collega's en andere instellingen),
- Verminderde productiviteit tijdens opzegperiode,
- Gevolgen voor de motivatie van degenen die blijven (desinvestering),
- Verlies van kennis

➤ Uw werkgeversmerk wordt direct beïnvloed



Two nuances die je moet meenemen

› Employee turnover blijft noodzakelijk om:

- Huidig personeel te kunnen promoveren,
- Nieuwe perspectieven en vaardigheden binnen te brengen,
- Aanpassingen aan de veranderende markt.

› **Betreurd vs. niet-betreurd vertrek**

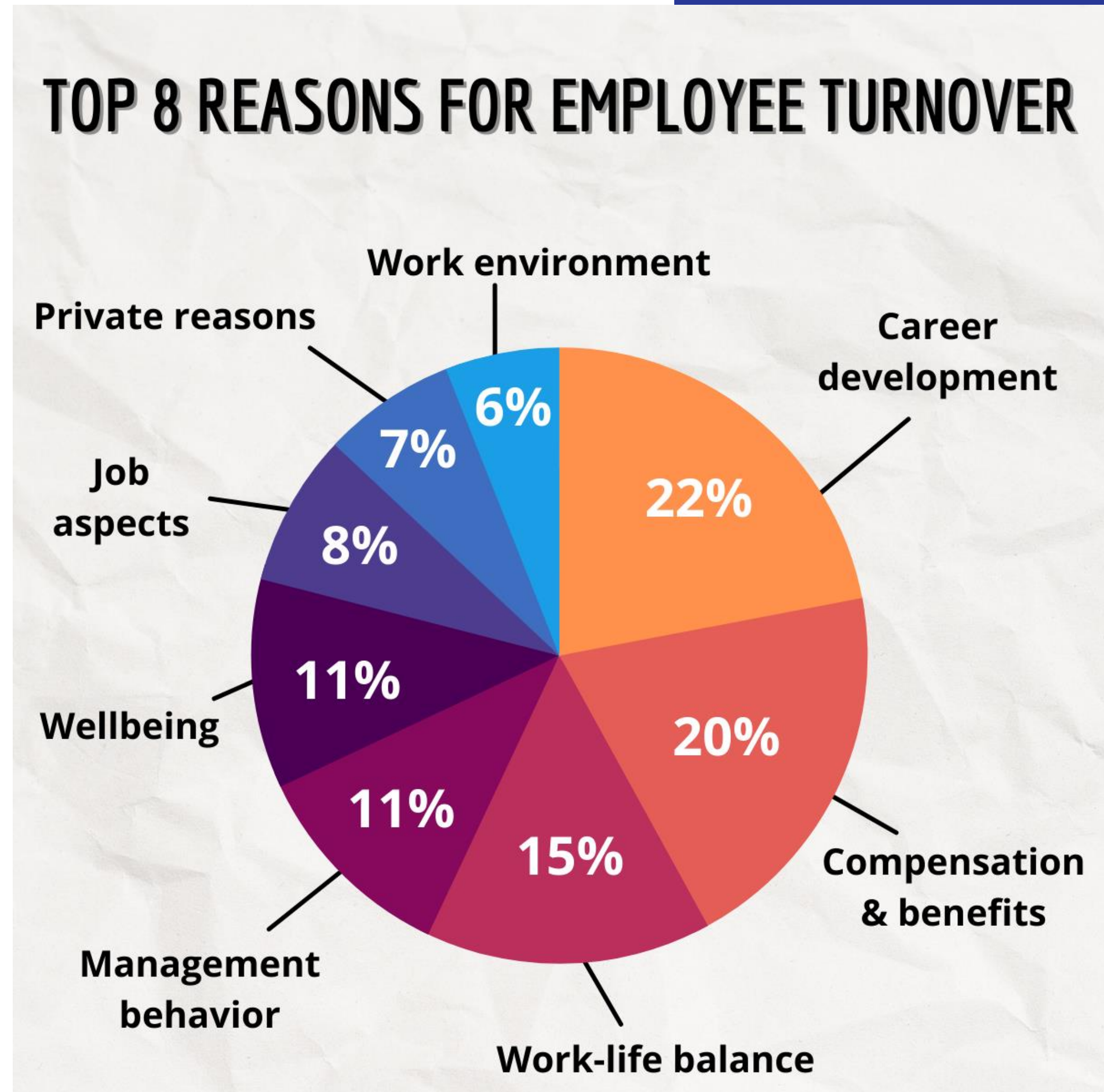
- **Betreurd:** onverwacht of onvermijdelijk, de persoon had de verwachte inzet, gedrevenheid, vaardigheden, was afgestemd op uw strategie maar besloot te vertrekken.
- **Niet-betreurd:** de persoon strookte niet met de waarden of de strategie, gaf niet langer blijk van de nodige vaardigheden, bracht geen nieuwe ideeën meer aan.

Hoe kan je employee turn over berekenen?

- › Er zijn verschillende manieren om het uitvalpercentage te berekenen:
 - Aantal vertrekkende personeelsleden/ totale personeelsbestand
 - Aantal betreurde vertrokken personeelsleden/ totale personeelsbestand
 - Uitvalpercentage : $[(\text{aantal vertrekkende personeelsleden} + \text{aantal aanwervingen})/2]$
/ totale personeelsbestand
- Kies de indicator die het best bij jouw onderneming past en stuur bij waar nodig.

Waarom dient een werknemer zijn ontslag in?

- › Een betere loon (9 à 45%)
- › Een betere carrièremogelijkheid (22%)
- › Een slechte relatie met een manager (11-50%)
- › Arbeidsomstandigheden (telewerken, afstand, werktijden, ...) (11-12%) – Stijgt naar 26% bij de jongeren!
- › Gebrek aan fun
- › Gebrek aan zingeving





03

In praktijk, retentie, bij Sodexo en bij jezelf

Bij Sodexo, een goed doordacht salarispakket!

› Een pakket:

- Fiscaal geoptimaliseerd: levert veel op voor werknemers en blijft toch betaalbaar
- Dat comfort brengt: zorgt voor de dagelijkse beslommeringen
- Al het gereedschap dat nodig is om te werken
- Met kleine cadeautjes die zeggen "je bent belangrijk voor ons!"

› Voortdurend in beweging: wetten en aanbod veranderen

› Alles met eerlijkheid en zoveel mogelijk transparantie

- Grading: alle functies die geacht worden een vergelijkbaar effect te hebben, krijgen een identiek pakket
- Het personeel kan een deel van de uitkeringen kiezen

Een gediversifieerd pakket!

- › **Salaris volgens benchmarks**
- › **Individuele bonus op alle niveau's**
- › **Al onze privécheques (natuurlijk 😊):** maaltijdcheques, ecocheques, cadeaucheques, sport- en cultuurcheques, consumptiecheques
- › **Verzekering:** ambulante zorg, ziekenhuisopname, groep (overlijden, pensioen en invaliditeit)
- › **Vervoer:** bedrijfswagen, mobiliteitsbudget, openbaar vervoer
- › Forfaitaire kosten, telewerken, internet
- › Bedrijfstelefoonabonnement
- › Extra vrije dagen
- › Geschenken voor belangrijkste gebeurtenissen: Verjaardag, Sinterklaas, enz.
- › Activiteiten, ontmoetingsmomenten



Zoom op wellbeing

Wij geven om het welzijn van onze werknemers

- ✓ Gezondheidsgerelateerde elementen van het salarispakket (verzekering ambulante zorgen, invaliditeitsverz, enz)
- ✓ Forfaitair abonnement op een hotline. Iedereen die dat wil, kan gratis bellen en begeleiding krijgen:
 - Psychologische ondersteuning
 - Advies over levensbeheer
 - Advies over managementkwesties
- ✓ Comfortabele kantoren
- ✓ Sportactiviteiten

Jouw salarispakket

- › Je keuze van financiële voordelen:
 - Kies wat je kan betalen, wat in lijn is met je identiteit en wat het belangrijkste is voor je werknemers
 - Kan je wat van je producten gebruiken?
 - Gebruik mogelijkheden zoals het Interprofessionele Akkoord (IPA)
- › Let op de eerlijkheid!
- › Communiceer over deze voordelen!

Een gradatie om eerlijkheid te garanderen (enkele elementen) (1/2)

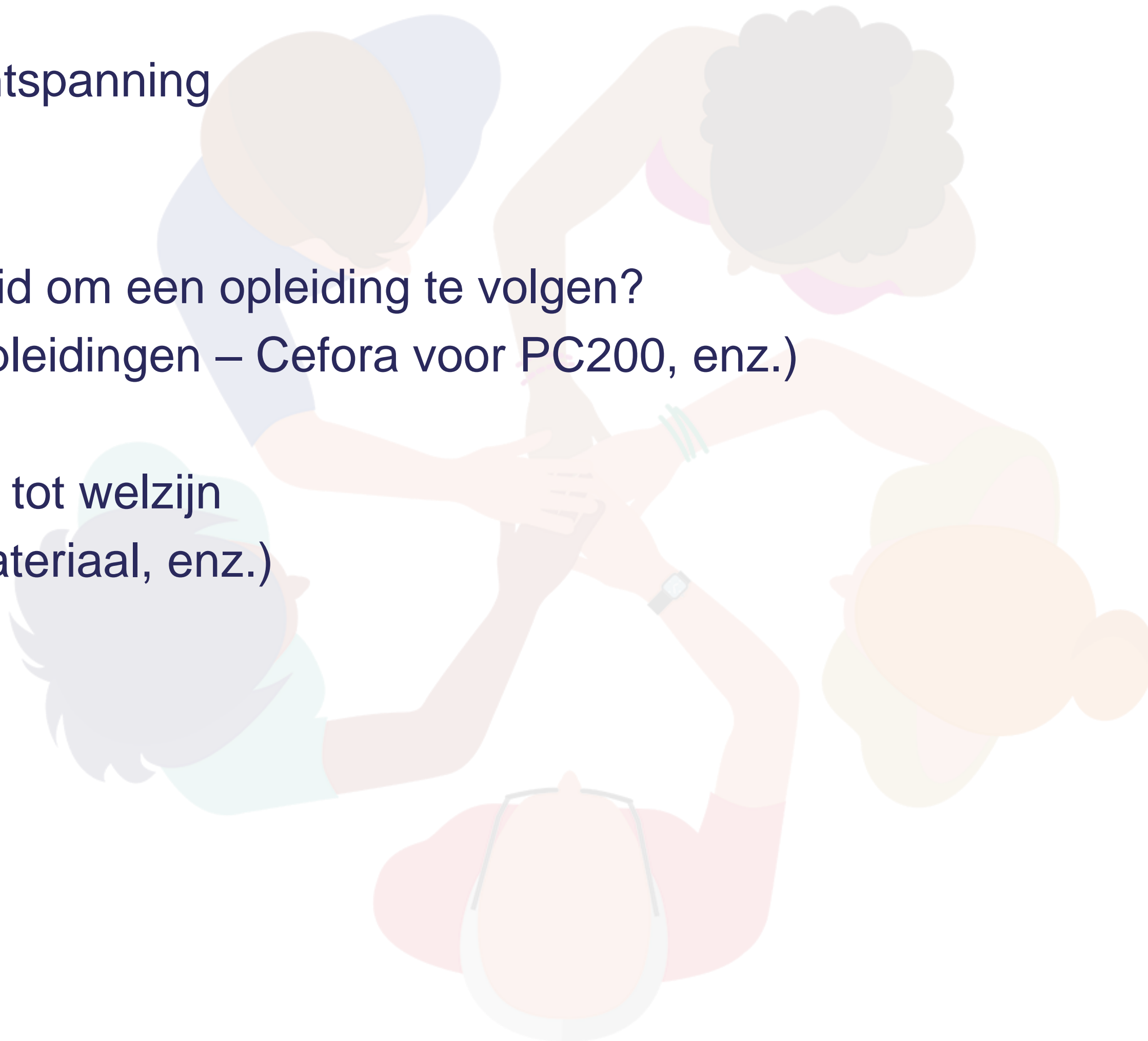
- › Als je budget hebt, gebruik dan Hays, Towers Watson, Hudson of gelijkaardige bedrijven
- › Als je geen budget hebt, kan je jouw eigen systeem creëren
- › De classificatie van functies bestaat uit het inventariseren, analyseren, beschrijven en wegen van deze verschillende functies. Zo kan je ze indelen.
- › Bepaal eerst waarom je een classificatie wil (eerlijkheid, uniformiteit van de voordelen, duidelijkheid, ondersteuning van de aanwerving, enz.). Zo maak je zeker goed gebruik van je tijd!

Een gradatie om eerlijkheid te garanderen (enkele elementen) (2/2)

- › Kies je wegingscriteria: niveau van verantwoordelijkheid, al dan niet managementfunctie, mate van autonomie, innovatie, geografische reikwijdte, financiële impact, niveau van technische deskundigheid, strategisch denken, enz.
- › Je kan jezelf ook beperken tot het beoordelen van de impact (zakelijk en technisch) van de beroepen
- › Wijs een gewicht toe aan elk criterium
- › Functiebeschrijvingen opstellen (of laten opstellen): gedetailleerd genoeg om informatie over de gekozen criteria te bevatten, maar niet te gedetailleerd om niet te individualiseren (een baan wordt door een individu beoordeeld!)
- › Weeg de functies, groepeer de functies van gelijke weging
- › Bepaal het salarispakket dat voor elke groep consistent zal zijn, evenals de salarismarge

Je niet-monetaire voordelen

- › Bied momenten van ontmoeting en ontspanning (lunch, aperitief, teambuilding, enz.)
- › Hebben je werknemers de mogelijkheid om een opleiding te volgen? (er bestaan veel gratis of low-budget opleidingen – Cefora voor PC200, enz.)
- › Arbeidsomstandigheden die bijdragen tot welzijn (telewerken, ter beschikking gesteld materiaal, enz.)



Bij Sodexo, wordt prioriteit gegeven aan professionele ontwikkeling

- › Alomvattende onboarding wordt afgerond
 - Menselijk onthaal
 - Algemene opleiding (geschiedenis, waarden, MVO-beleid, enz.)
 - Beroepsopleiding
- › Een duidelijk proces voor prestatie-evaluatie
 - Vaststelling van doelstellingen,
 - Tussentijdse interviews,
 - Evaluatie van de doelstellingen,
 - Algemene beoordeling
- › Ontwikkelingsmogelijkheden
 - Interne mobiliteit
 - Functionele ontwikkeling
- › Uitnodiging voor regelmatige 121 vergaderingen (idealiter om de 2 weken)



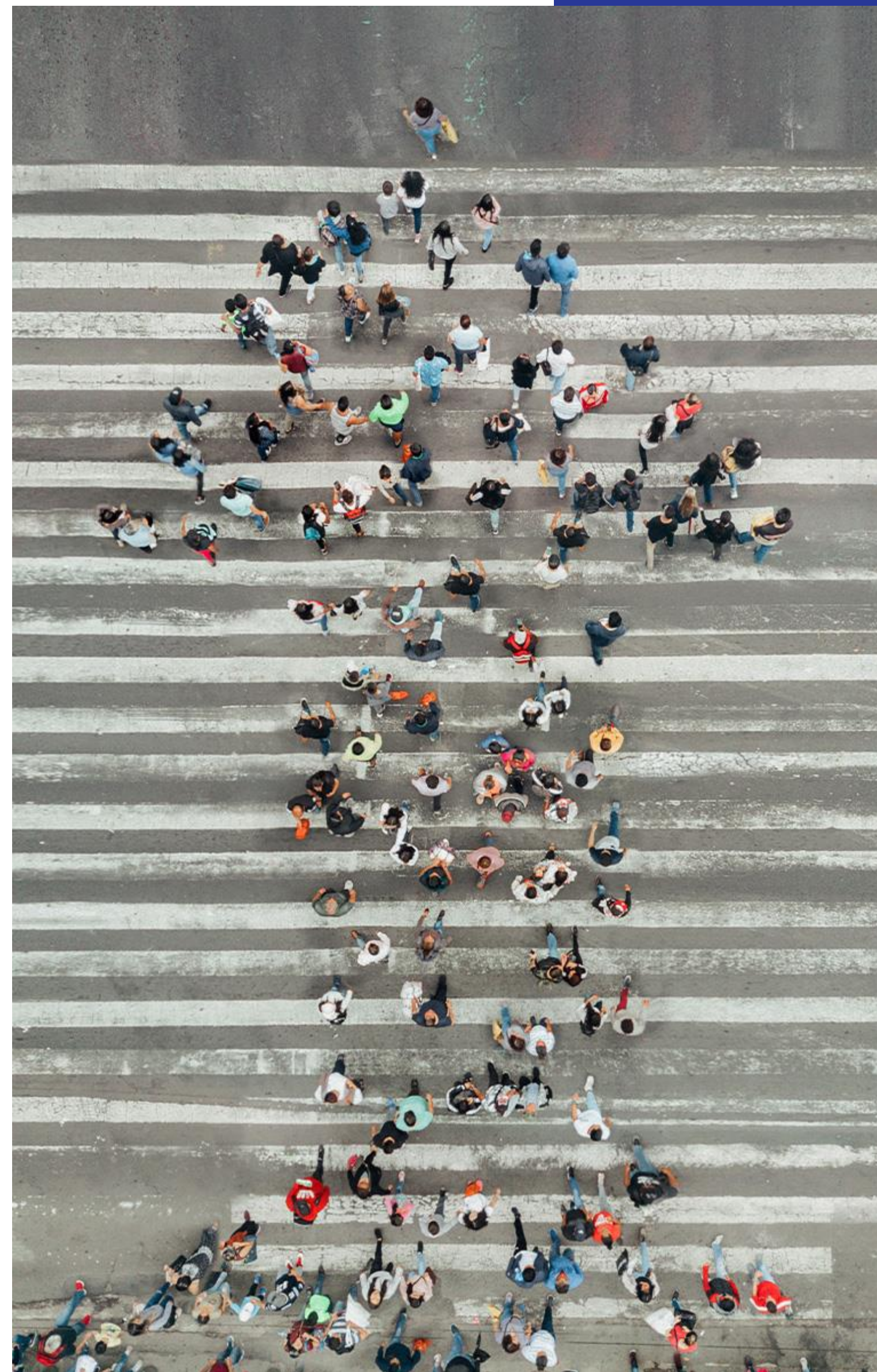
Hoe gaat de professionele ontwikkeling in jouw bedrijf?

- › Hoe verwelkom je nieuwe collega's?
- › Weet je wat je werknemers motiveert? Wat zijn hun ambities? Wat zijn hun verwachtingen van jou als werkgever? Neem de tijd om er regelmatig over te praten
- › Hoe vaak geef je feedback?
- › Welke ontwikkelingsmogelijkheden (horizontaal of verticaal) hebben je werknemers?
- › Maken je processen de erkenning van uitstekende prestaties mogelijk?



Bij Sodexo, een sterke cultuur!

- › Een oprichtingsmythe: Pierre Bellon en zijn bestelwagen!
- › 3 waarden vastgelegd door onze stichter
 - Teamgeest
 - Geest van dienstbaarheid
 - Geest van vooruitgang
- › Een beleid van Diversiteit en Inclusie dat echt leeft
- › En ook transparante communicatie, frequente informatievergaderingen, multidisciplinaire teams
- › Een hoge mate van autonomie



Welke bedrijfscultuur heerst er in jouw bedrijf?

› Heb je je waarden gedefinieerd?

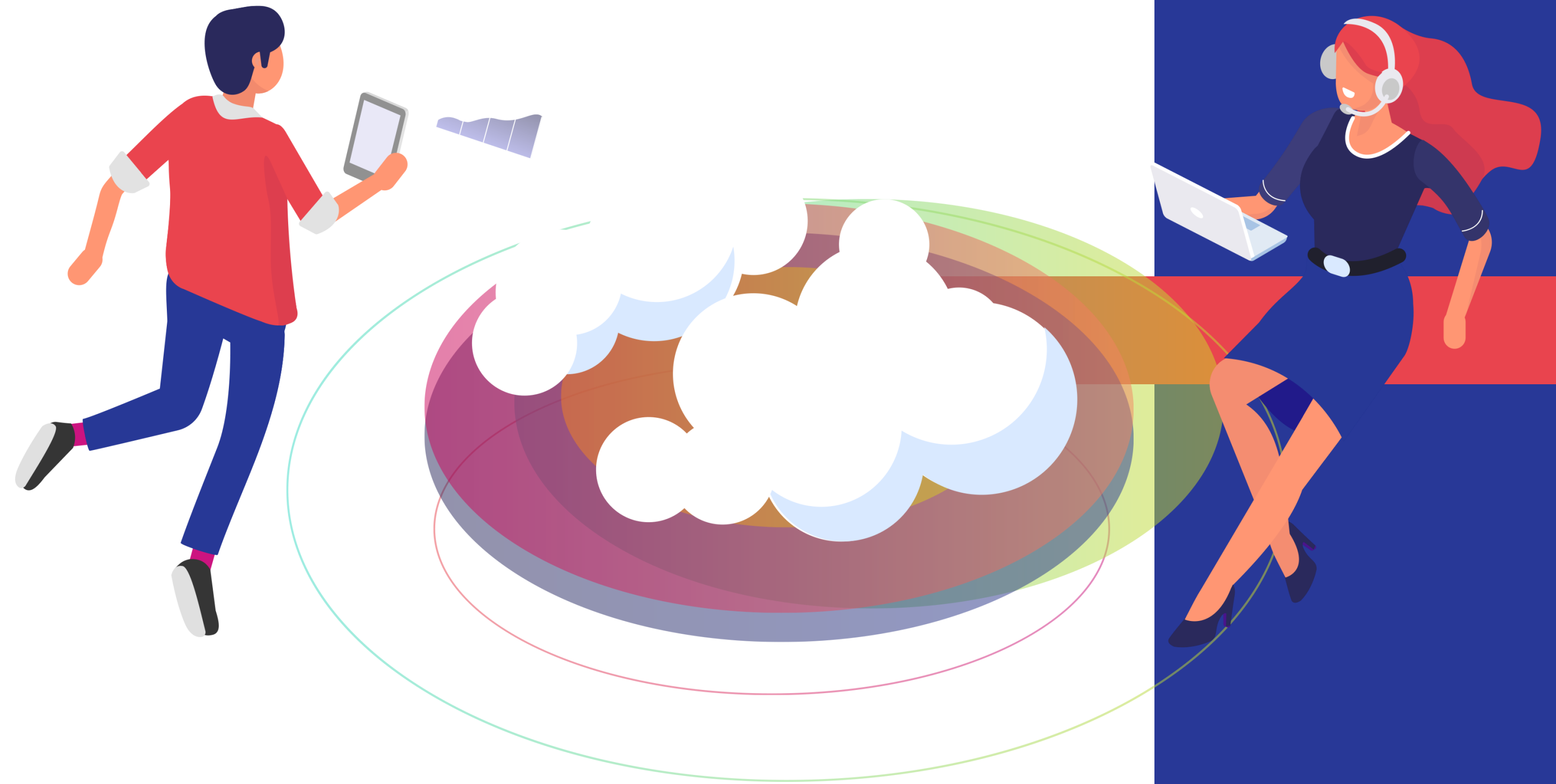
- Zijn ze bekend?
- Zijn ze toegepast?

› Wat is je stichtingsmythe?

› Wat zijn je rituelen? Je symbolen?

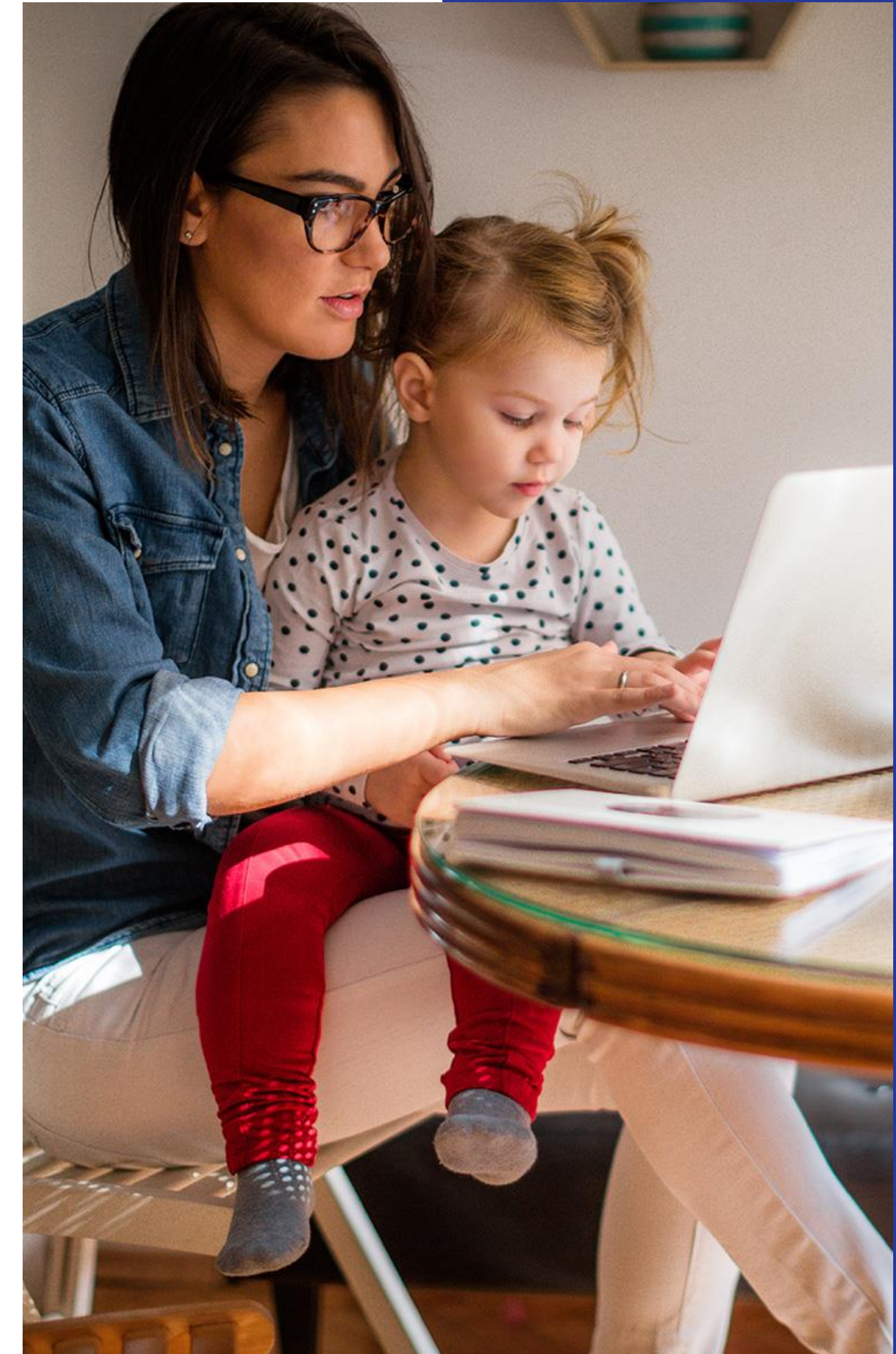
› Wat en hoe communiceer je?

› Wat maakt je firma uniek? Waarmee kunnen je werknemers zich identificeren?



Een laatste definitie: employee engagement

- › Employee engagement beschrijft de mate van enthousiasme en toewijding die een werknemer voelt voor zijn werk.
- › Een geëngageerde werknemer is geïnteresseerd in zijn of haar werk en in de prestaties van het bedrijf, en heeft het gevoel dat zijn of haar inspanningen een verschil maken.
- › Wat engagement creëert: wederzijds vertrouwen, transparantie, vlotte communicatie, aandacht voor welzijn, identificatie met de cultuur.



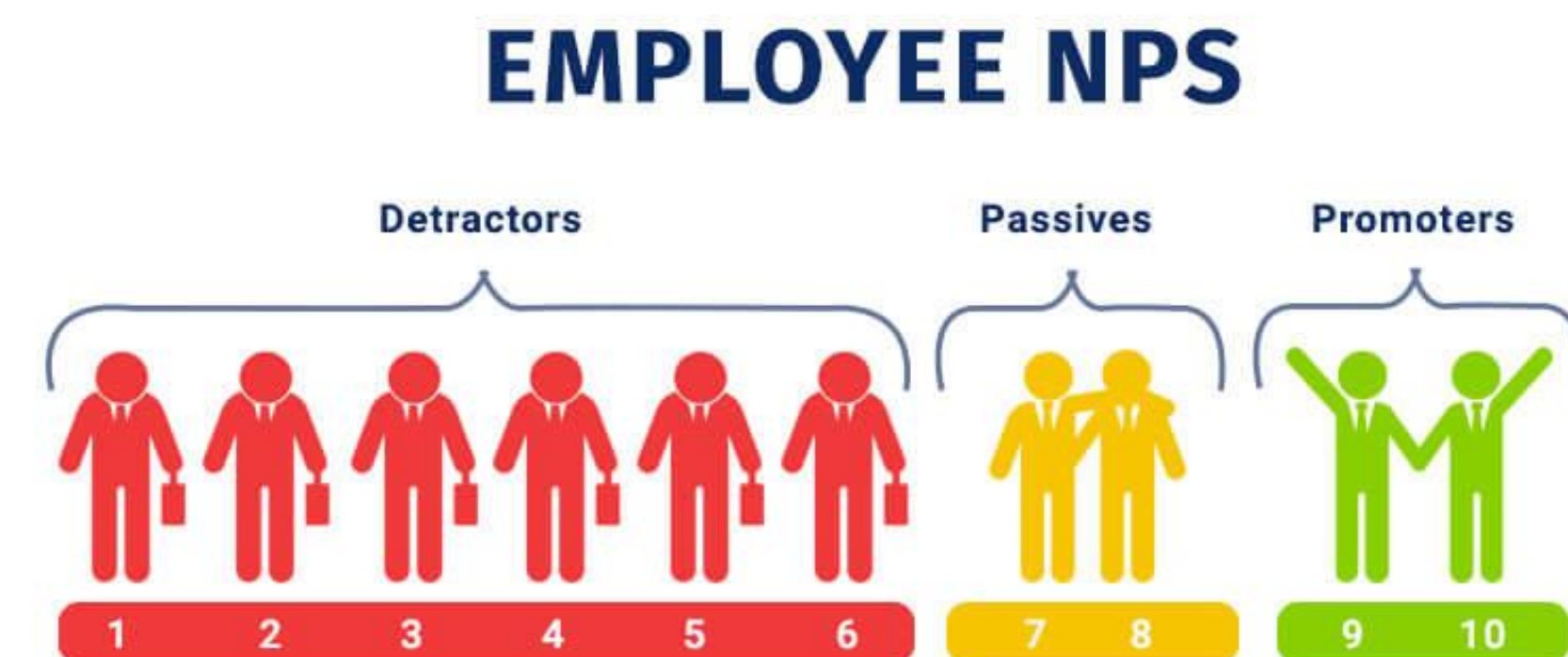
De notie van eNPS

› Employee Net Promoter Score: "Hoe waarschijnlijk is het dat je Sodexo aanbeveelt als een plek om te werken?"

(antwoord op een schaal van 1 tot 10)

- Alle antwoorden van 0 tot 6 worden beschouwd als "detractor"
- Alle antwoorden van 7 tot 8 worden beschouwd als "neutraal"
- Alle antwoorden van 9 tot 10 worden beschouwd als "promotor"

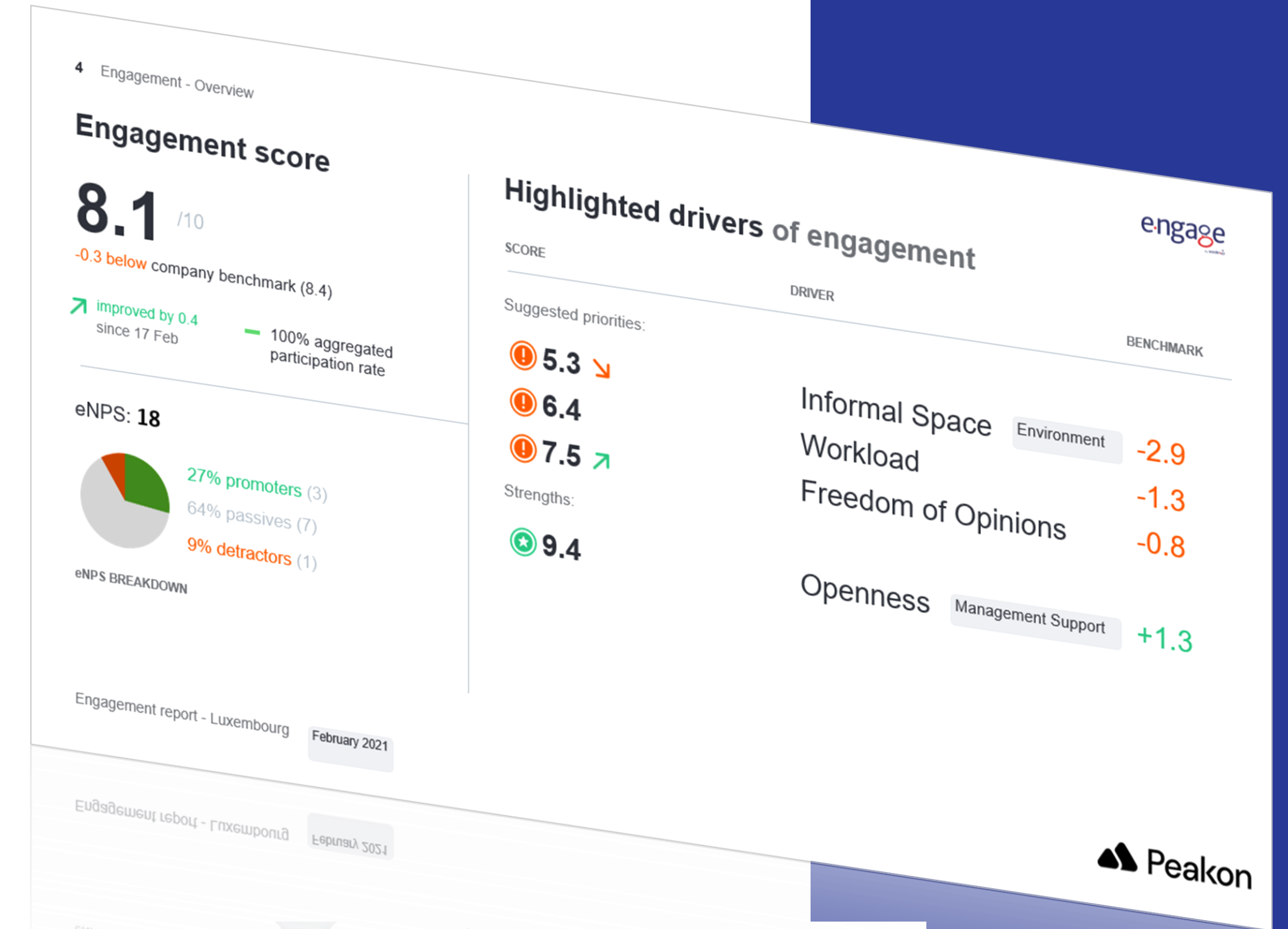
› **eNPS = % promotors - % detractors**



$$\text{Net Promoter Score Formula} = \text{Promoters \%} - \text{Detractors \%} \times 100$$

Bij Sodexo meten we employee engagement

- > Een jaarlijks survey
- > Een tweemaandelijks enquête met behulp van Peakon (van Workday)



eNPS score ?

Outcomes >

14

22 below Sodexo



Distribution:



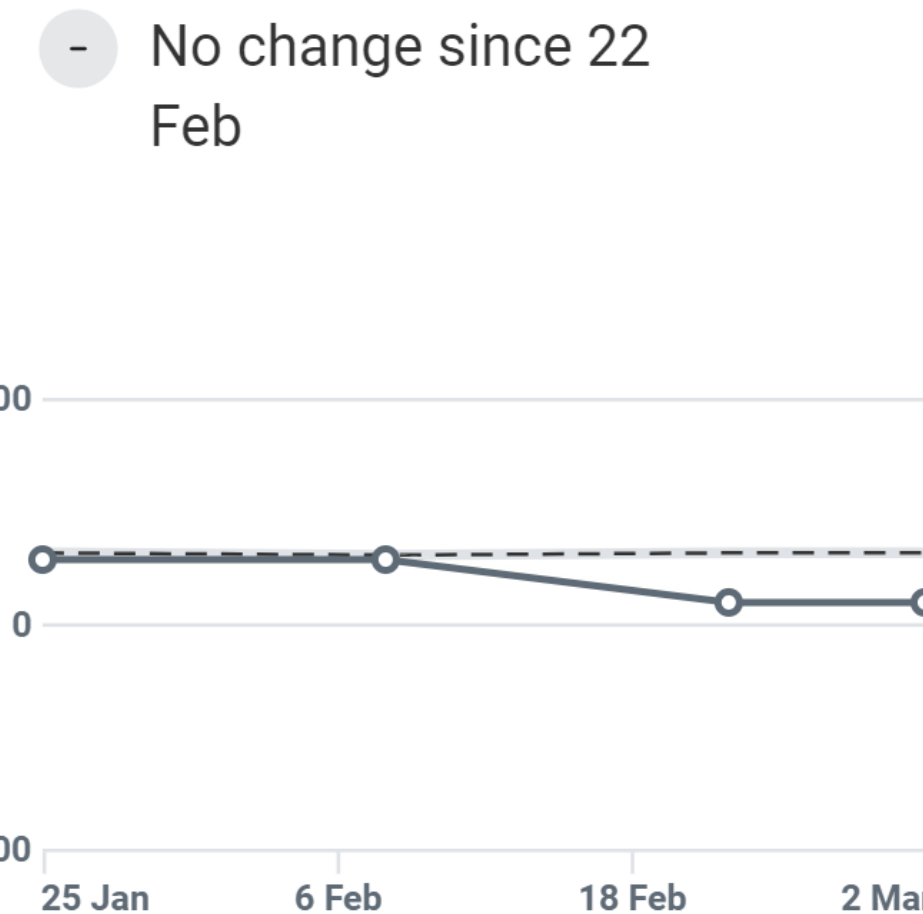
14%
Promoters (1)

86%
Passives (6)

0%
Detractors (0)

Score over time

Expand >



Participation ?

Expand >

100% aggregated participation rate

13 percentage points above benchmark (87%)

Engagement score ?

The overall score is based on responses from 7 employees (out of 7 employees who received the survey)

Aggregate score accuracy:

High

Peakon

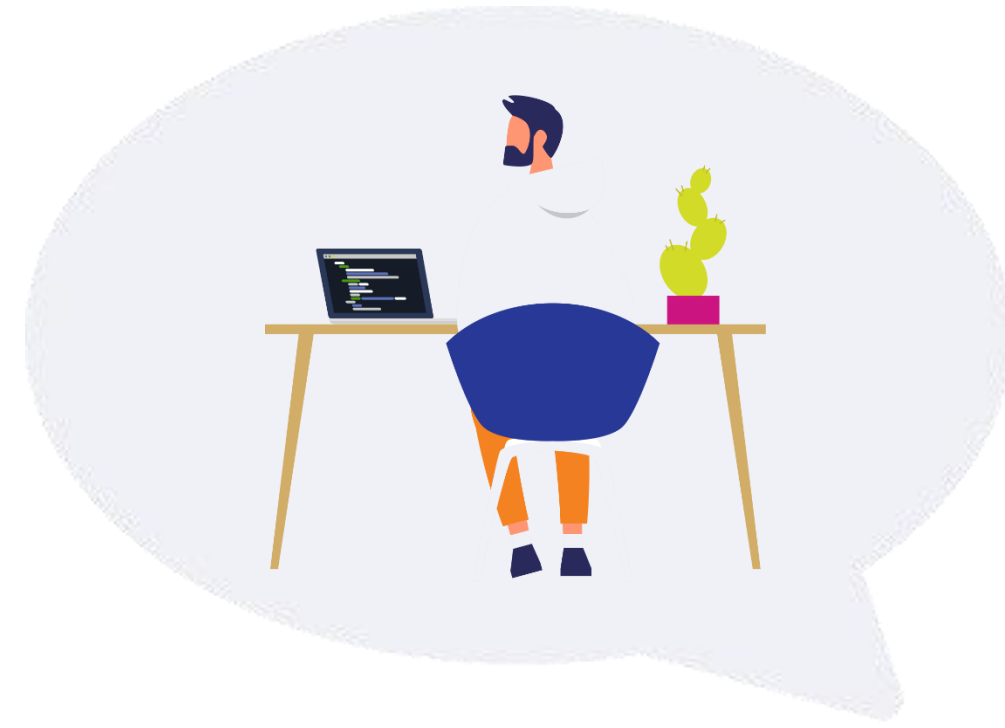
Peakon

Wat meet ons tevredenheidsonderzoek?

- Employee engagement
- Onze tevredenheid met
 - › Onze lonen
 - › Onze werklast
 - › De uitdagingen waarvoor wij staan
 - › Feedback om ons te helpen groeien
 - › Ons beleid inzake telewerken
 - › Onze mate van autonomie
 - › enz.



We onderschatten directe feedback ook niet



- › De directie wisselt vaak met de werknemers
- › Gestructureerde of geïmproviseerde vergadering
- › In mijn HR-functie stel ik me altijd de vraag over anonimiteit: wat kan ik delen of niet?
 - Hiermee kan je een mentaal beeld opbouwen
 - Hiermee kan je feedback verzamelen
 - Schept vertrouwen!





Welke feedback verzamel jij?

- › Enquête naar employee engagement
- › Gebruik de tools die u ter beschikking staan (MS/Google Forms, ...)
- › Kies wat je op regelmatige basis wilt meten en beslis de frequentie ervan
- › Respecteer anonimiteit
- › Test ook eenmalige enquêtes over specifieke onderwerpen
- › Deel de resultaten van de enquête en de genomen maatregelen mee

Waar ideeën en info vinden?

- › Hralert.be: voor gratis HR actualiteit (socio-juridisch, HR Trends, ...)
- › HR tijdschriften: PeopleSphere, vacatures.be, Glassdoor
- › Volg een paar sociaal secretariaten op sociaal media
- › Harvard Business Review (leadership)
- › Creëer een kleine netwerk met gelijkaardige bedrijven
- › Word lid van HR groepen op LinkedIn





Ik blijf graag met je in contact
en wissel graag van
gedachten op LinkedIn!

Christel Ergo

Pauze tot 16:15. Volgende presentatie:

Tony Swinnen SD Worx, HR Talent & Development Specialist

PRESENTATIE

Growth hacking voor HR. Hoe zet je schaalbare talent acquisitie op in 2022?

3 zaken die je zal leren:

- ▶ Hoe kan je aan de hand van growth marketing talent aanwerven?
- ▶ Hoe je risico's minimaliseert en de winstgevendheid maximaliseert van talent acquisitie.
- ▶ Hoe krijg je een duidelijk beeld van de eindresultaten en het aantal nieuwe prospects/kandidaten.





SD Worx

Thinking differently about talent acquisition

We are a leading provider of People Solutions with European roots & global reach

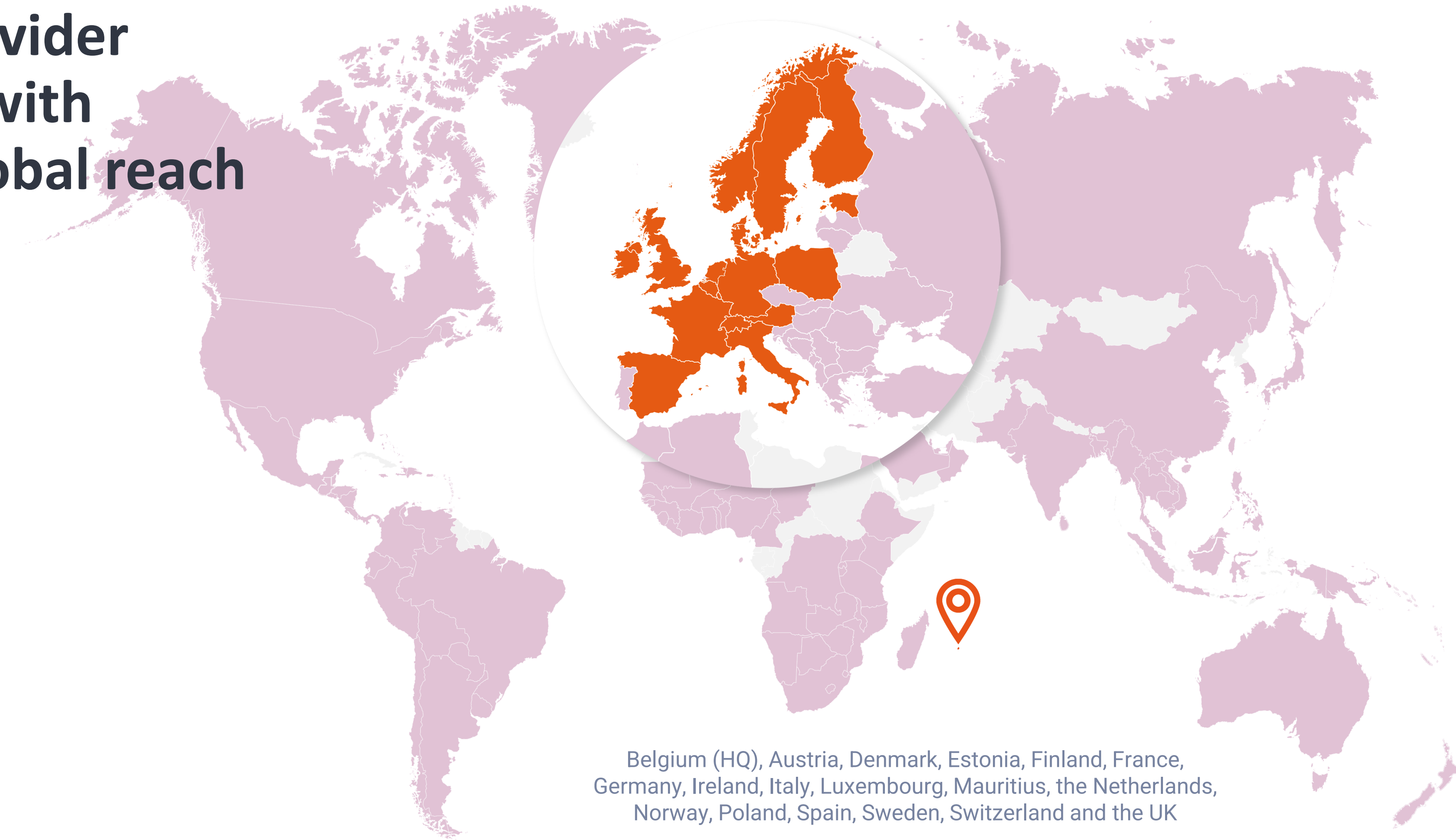
 Staffing & Recruitment

 Core HR

 Payroll & Reward

 Workforce Management

 Talent & Careers





Belgium (HQ), Austria, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Ireland, Italy, Luxembourg, Mauritius, the Netherlands, Norway, Poland, Spain, Sweden, Switzerland and the UK

 **+75**
Years of experience


 **+5,000**
Temp workers/day

 **+5,300**
HR Professionals

 **+5,000,000**
Payslips per month

 **+76,000**
Clients

 **+150**
Countries covered

 **€ 825 mio**
Total turnover 2020



HR – centre of expertise

- Talent
- Engagement
- Analytics

SD Worx – Tony Swinnen



EUROPE 2015-2050

Wanted: Brawn and Brains

Population in millions Total 2015 2050 variation	Europe 505 500 - 5	Germany 81 75 - 6	France 64.4 71.1 +7	UK 64.6 75.4 +11	Spain 46.1 44.8 -1.3	Italy 60 56.5 _3.5
Under age 20	- 8.4	- 1.8	0	1.3	- 1.5	- 1.1
Adults 20-64	- 49.1	-11	0	+2.3	-7.3	- 8.6
65 and more	+ 51.2	+ 7	6.4	+7	+7.3	+6.4
Of which 80 and more	+ 33.1	+ 6	+ 4	+ 4.3	+3.6	+4.7

Labour market or simple demographics



The big resign?

The big resign?

Hire with the backdoor open?

Belgian labour market still on lock

How is it in your company



For Life For Work

Purpose

Protean career

New Generation and loyalty

Tailor made

The answer ? Like HR always did ?

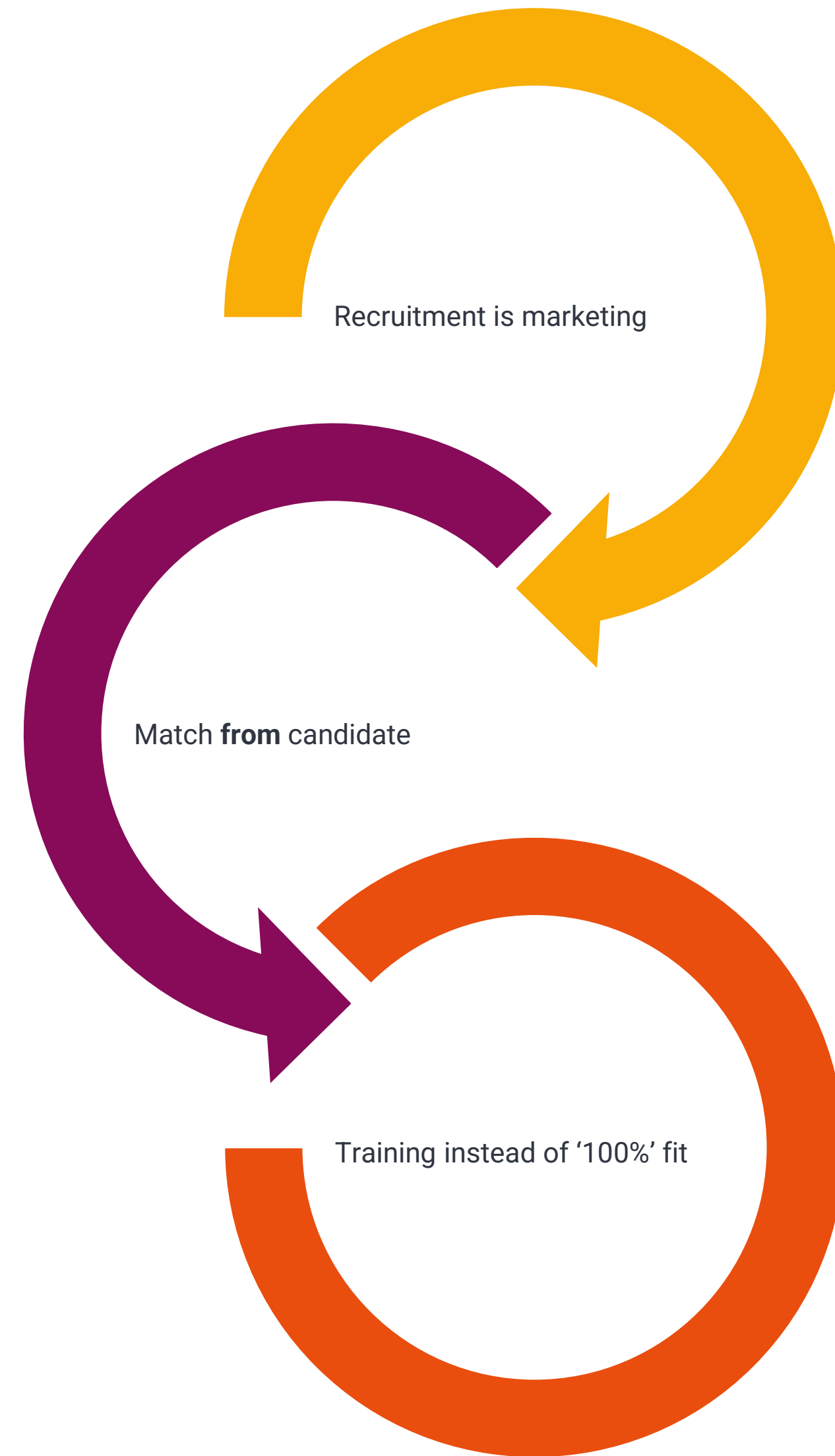
What is the cost per hire?

How long does it take to ?

What do with all those visitors/talent pools?



Or let's try something different



Upthrust is a **global digital business acceleration office**

The talent of HR is to recruit the right people.

More focus on onboarding

What if we sell a job like a car



QUALIFICATIONS

- Bachelors Degree. Business or Management preferred
- 10+ years experience at a senior sales level and/or marketing capacity
- Excellent communication skills
- Proven track record of building, training, motivating a sales team/department

RESPONSIBILITIES

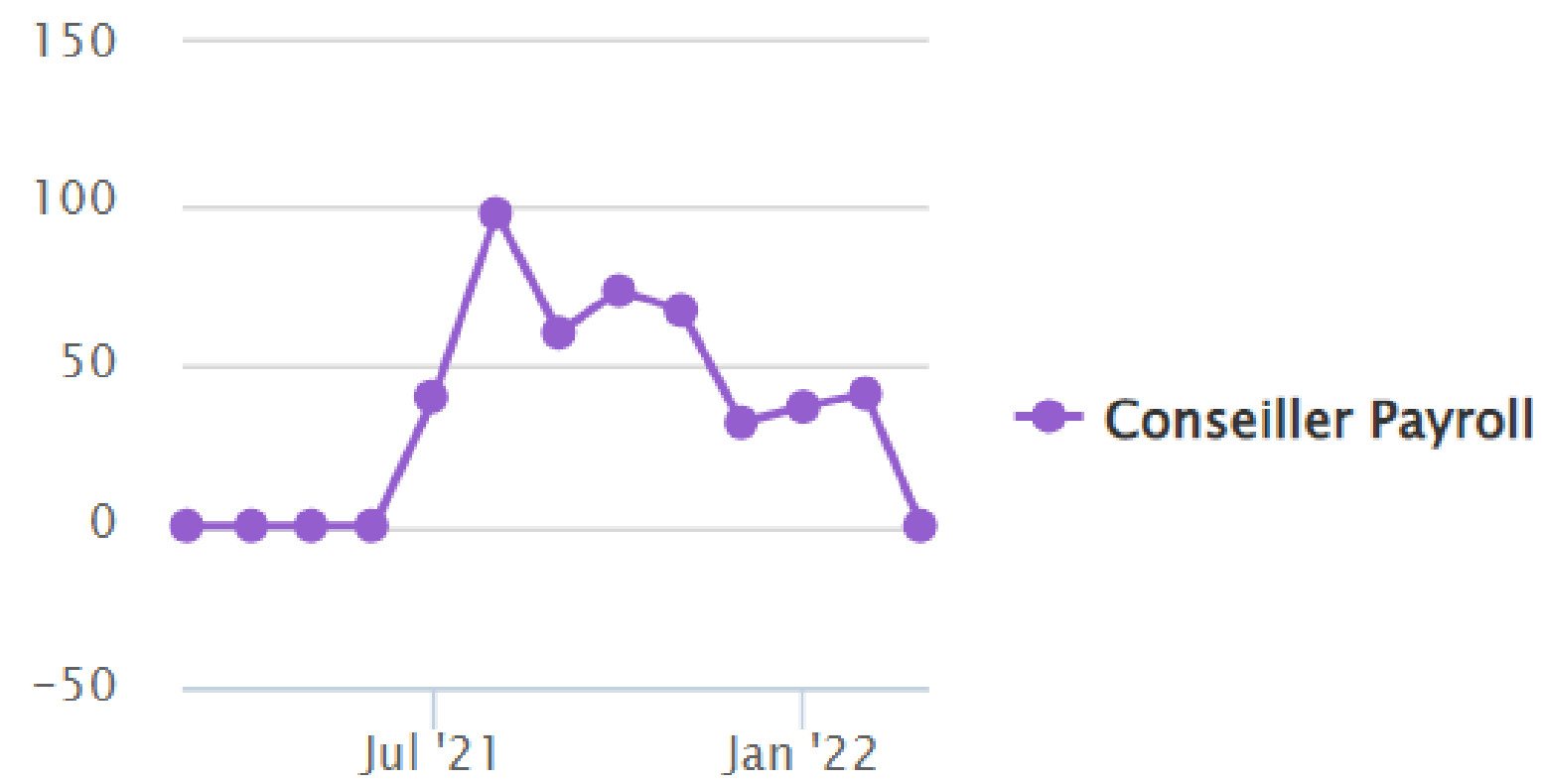
Build, train and mentor own team
Establish systems and processes to drive sales
Create and manage budget
Manage sales department by setting and monitoring goals

Send your resumes to hrepietasystems.com
Or visit us at Pieta Systems Building, 218 Payton Road, Tulsa, OK



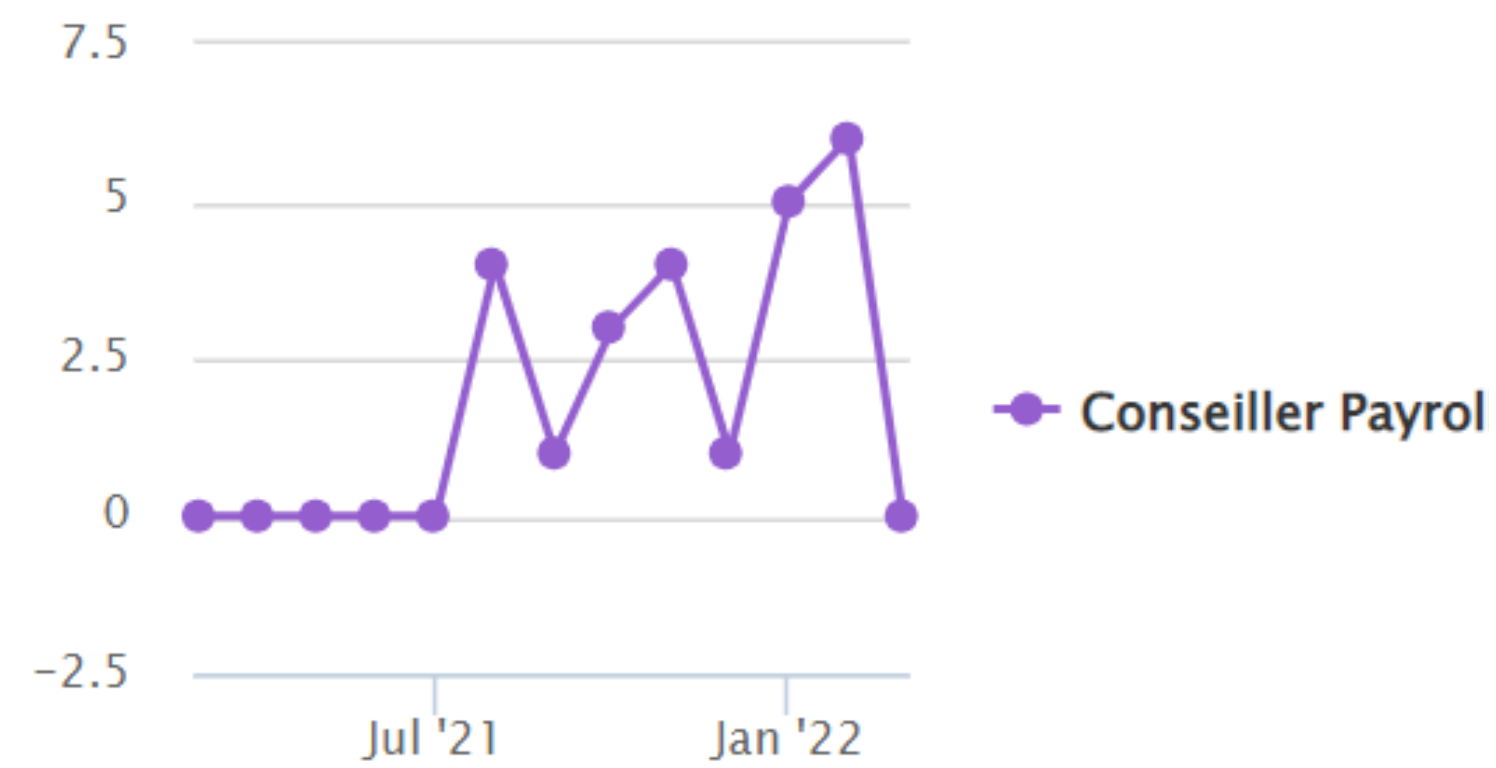
Facts of the inside out approach

Visits between 03/03/2021 and 03/03/2022

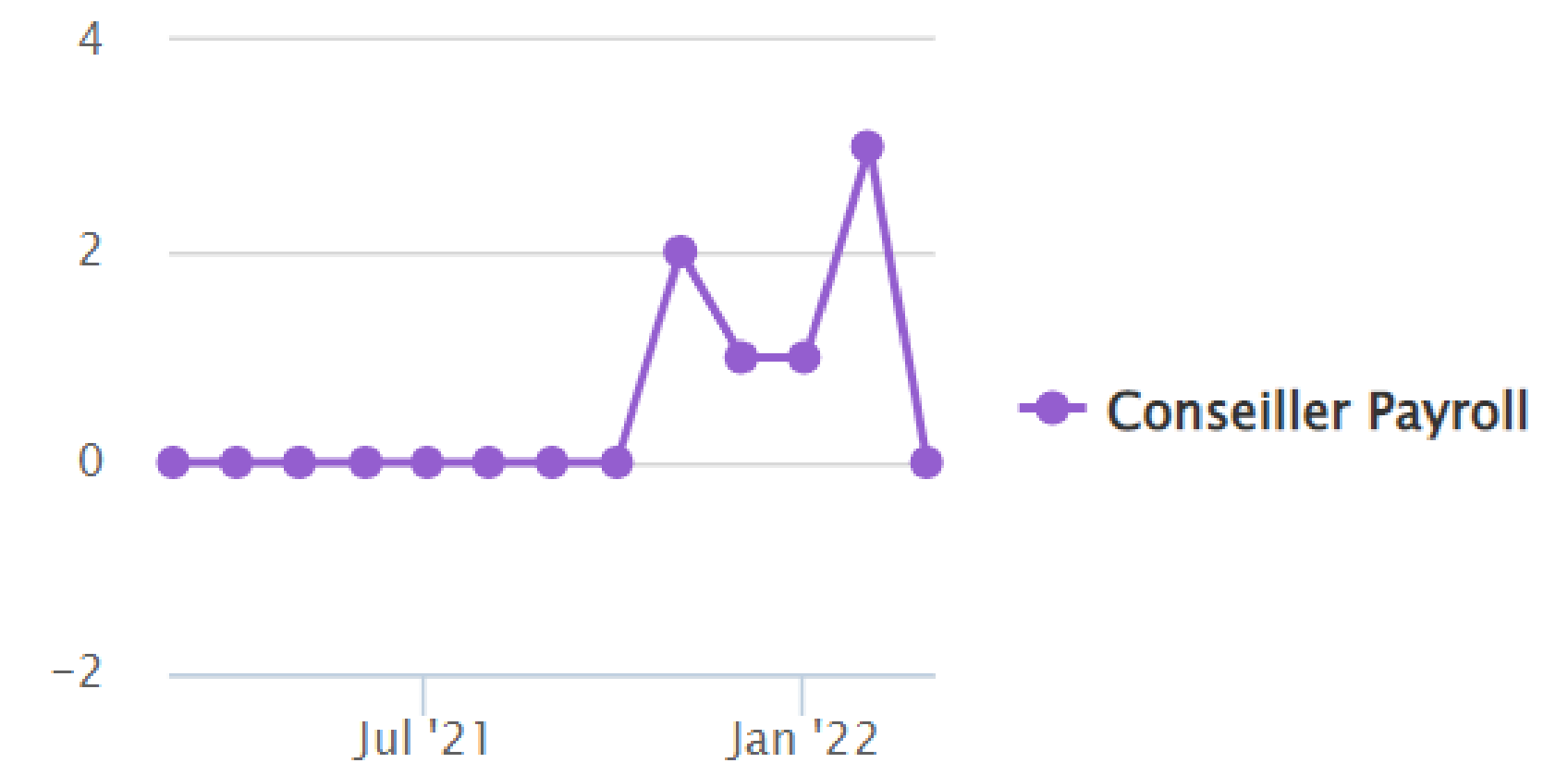


Applications Completed

between 03/03/2021 and 03/03/2022



Qualified between 03/03/2021 and 03/03/2022





Stijn Sommerijns

Upthrust, Growth Marketing Director

PRESENTATIE

Growth hacking voor HR. Hoe zet je schaalbare talent acquisitie op in 2022?

3 zaken die je zal leren:

- ▶ Hoe kan je aan de hand van growth marketing talent aanwerven?
- ▶ Hoe je risico's minimaliseert en de winstgevendheid maximaliseert van talent acquisitie.
- ▶ Hoe krijg je een duidelijk beeld van de eindresultaten en het aantal nieuwe prospects/kandidaten.



UPTHRUST

by The House of Marketing

ACCELERATE YOUR TALENT ACQUISITION

START NOW



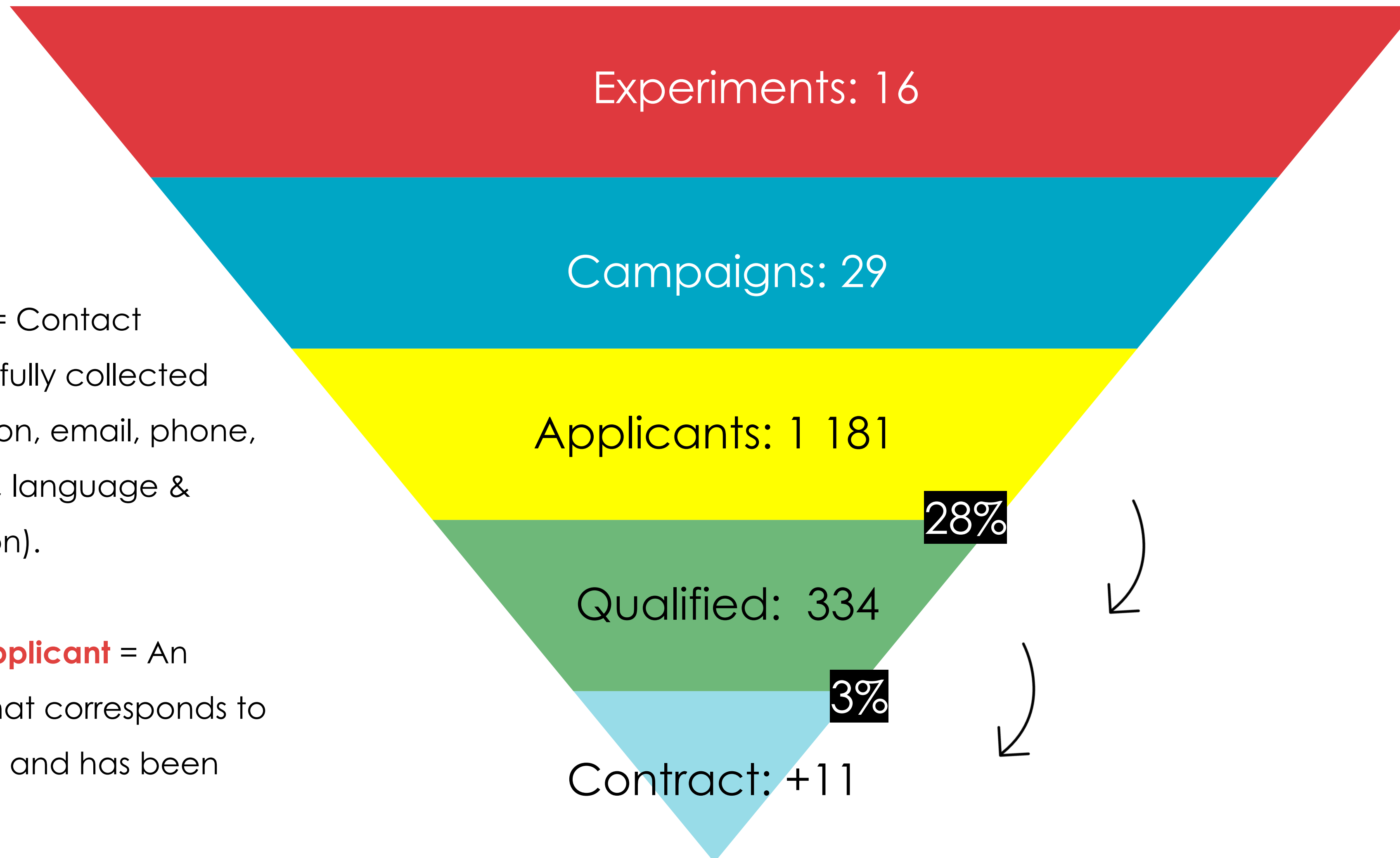
18/03/2022

www.upthrust.eu

Example results- Growth experiments

SD Worx Payroll Senior Officer – 8 weeks sprint

- **Applicants** = Contact Information fully collected (name, region, email, phone, linkedin URL, language & specialisation).
- **Qualified Applicant** = An applicant that corresponds to the function and has been checked.



What's the difference?

Traditional HR

vs

Growth Marketing HR

You certainly have tried all these ones,

- ✓ Career pages on your website
- ✓ Headhunters
- ✓ Traditional targeting methods

Budget Spent: €50K (Pre-defined budget)

Cost/Applicant: ?
Cost/Qualified: ?

Cost/Contract: €10-15K

But might have forgotten those,

-  Build a full funnel from ad to application
-  Use UGC of your team
-  Advertise on Tiktok

Budget Spent: €47K (Flexible budget, allocated during the process)

Cost/Applicant: €40
Cost/Qualified: €143

Cost/Contract: €4,2K

- + 1000 candidates for other functions
- + 300 qualified applicants as reserve
- 4 millions impressions

Stijn Sommerijns

- Director Growth Marketing
- +40yo, married, 1 rebel of 6yo
- Golf enthusiast & globetrotter

Quick Resume

- 5 years @Sony Music – Rockin' the music industry from young graduate to Marketing Manager
- 2 years @The House of Marketing & Deloitte – Trading sneakers for a suit as Senior Consultant
- 5 years @bpost – Developing the international business as Global Marketing Manager
- 3,5 years @The House of Marketing – Returning from a USA adventure, back to helping different clients be successful as Senior Manager
- 1,5 year @Upthrust – Enjoying what I love to do the most: growing people and clients

stijn.sommerijns@upthrust.eu

www.linkedin.com/in/stijnsommerijns/



What is growth marketing?

*“Growth marketing is the tracked process of **rapid experimentation across marketing/advertising channels** to identify the most effective & efficient ways to grow a business. The art is in **institutionalizing what works & dropping asap what does not work.**”*

4 KEY MESSAGES

**ABOUT THE HR
MINDSET CHANGE**

#1

**THE BIG RECRUITMENT
IDEA DOESN'T EXIST.
TRY 100.**

#2

**INSTALL A RAPID HR
EXPERIMENTATION
MINDSET.**

#3

**THERE ARE REAL PEOPLE
BEHIND.
ACT RESPONSIBLY.**

#4

**DON'T GET EMOTIONAL.
ONLY TAKE NUMBER-
BASED DECISIONS**

I have a HR test in mind – where do I start?

Describe your challenge

Describe your HR challenge as concrete as possible.

ANGLES

Every theme can be brought via different angles and thus different messages.

MESSAGE

Every angle can be communicated in different messages.

EXPERIMENT

Define your experiments

WE BELIEVE THAT...

“Applicants are more inclined to apply if they know the salary beforehand.”

TO VERIFY THAT WE WILL...

Make an “Easy Apply” job application with the brutto salary in the title.

AND MEASURE...

applicants

WE ARE RIGHT IF...

applicants > # applicants in the previous job post for the same timeframe.

RESULT:

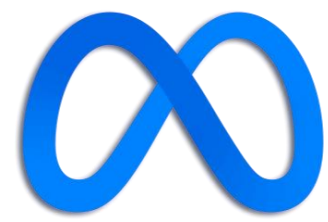
- Success on LinkedIn
- Unsuccessful on Facebook

NEXT STEPS:

Focusing on LinkedIn – try with a salary range, try with a golden salary, try with salary in capital letters. etc.



EXAMPLE #1



EXAMPLE: Advertise your offer



SD Worx (BE - Dutch)
Sponsored · 🌐

Heb jij de ambitie om HR & payroll expert te worden? 😎

...see more

Ben jij een Young Payroll Potential?

sdworx

SDWORX.COM/MOBIELE-PAYROLL...
Start jouw carrière met een voorsprong bij SD Worx

APPLY NOW

Like Comment Share

Instagram

SD Worx
Sponsored

Obtenez une vraie formation RH.

sdworx

Apply Now

Un beau tremplin pour votre carrière
Vous êtes diplômé en RH ? ... more



Solliciteer nu in 2 klikken!

sdworx

SD Worx

Wij zoeken een payroll adviseur!

Tijdige en correcte uitbetaling van lonen is het allerbelangrijke voor elke organisatie. En zo'n loonspecialist is er niet vaak te vinden. Wil jij doorgroeien tot een loonspecialist?

Volgende

Jouw regio

Vlaanderen
Wallonië
Brussel

Geef de URL link naar jouw CV of LinkedIn profiel hier:

Voer je antwoord in.

Volgende



EXAMPLE: Advertise your offer

SD Worx Belgium
42.766 volgers
Gepromoot

A developer job to fulfill your growing career! 🚀

Become Full Stack Dev at SD Worx.

- Build software for a leading HR company across Europe & Mauritius.
- Opportunity to grow within the various positions in the company.
- Nice environment and dynamic agile teams.

Would you be our next team member? 🤖

Apply now! All you need is a resume.

Full Stack Developer?
Apply now

SD Worx

SD Worx - A job with growing opportunities.

get.sdworx.com

Solliciteren

SD Worx Belgium
42.766 volgers
Gepromoot

SD is hiring! 🤖

We're looking for someone who has:

- Substantial knowledge of software development with the common programming language C# by using Visual Studio & Azure DevOps.
- A lot of drive and passion for software development.

Apply now!

SD Worx is hiring: Full-Stack Developer, ready to take it to the next level?

- Join the team all over the world
- Enjoy an agile environment with flexible working hours
- Excellent compensation and benefits with no boring days!

Level UP with /sdworx

All you need is a resume and experience!

get.sdworx.com

Solliciteren

Job offer - Full-Stack Developer in an international HR company!

- Strengthen the product development teams in Belgium, Germany, UK and the Netherlands.
- Flexible working from home or from the office and flexible hours.
- Excellent compensation and benefits.

Apply online!

SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to clients: payroll, HR and HR support services. The company grows performance through technology, innovation and data-driven insights.

- Over 70.000 companies spark success with SD Worx
- Expand your horizons with an international career

At SD Worx, you'll have

- Competitive salary and numerous benefits:
 - Life insurance
 - Medical cover
 - Life insurance
- Comfort and a dynamic job:
 - Enjoy independence and flexibility with our freelance way of working.
- Never stop learning and building cool stuff:
 - We focus on your personal development and training.

Overview of the main tasks

As a developer, you'll build future-proof products for our customers in an agile way of working.

- Create software for our users in teams
- Design modules and business process logic
- Collaboration with the stakeholders
- Troubleshooting and error correction

5 years XP required

We require high-level players. Exception can be made if you are eager to learn and interested in new technologies.

Expectations, experiences & knowledge

- Substantial knowledge of software development (using Visual Studio & Azure DevOps)
 - C#
 - Angular (version 4 or higher)*
 - JavaScript, TypeScript
 - Entity framework, unit testing
 - REST API
 - HTML, CSS
 - SQL, MS Access
- *Basic knowledge of both languages is required
- English, confident in speaking and writing
- Successfully completed studies or trainings in IT, mathematics or similar degree

Go to the next level!

Apply for the position of Full-Stack Dev

- Submit the form
- This week, check your email or phone
- Pass 2 interviews
- Start your career at SD Worx

First Name *

Last Name *

E-mail *

Phone *

LinkedIn or GitHub URL

Resume *

Upload file

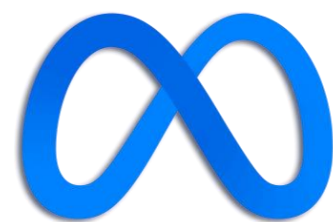
Apply online

LP: <https://get.sdworx.com/full-stack-poland/>

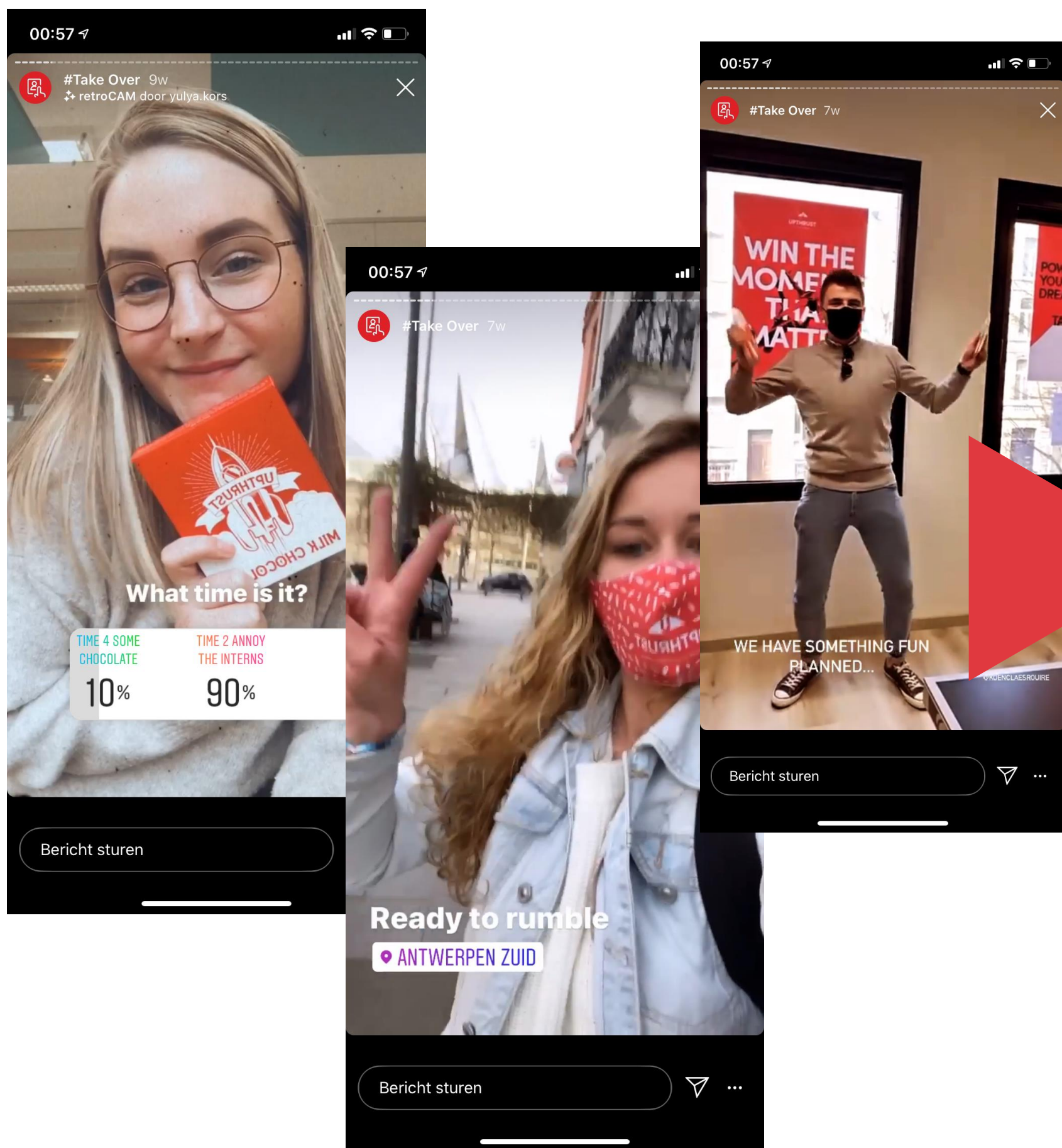
LP: <https://get.sdworx.com/full-stack-mauritius/>



EXAMPLE #2



EXAMPLE: UGC



JOIN NOW

Apply for this position

First Name*

Last Name*

Email*

Phone*

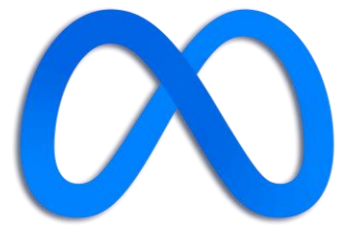
LinkedIn URL*

Extra remarks

Launch

Team members show what's it like at...

Retarget the ones who watched +50% of the video



EXAMPLE: UGC



 **SD Worx (BE - Dutch)** Sponsored ·  

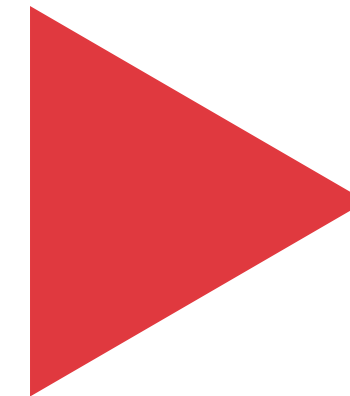
Word jij de nieuwe collega van Monique?

Solliciteer dan nu voor onze vacature als mobiele payroll adviseur!


& hopelijk tot binnenkort in ons team 🥰



SDWORX.COM/MOBIELE-PAYROLL...
SD Worx zoekt nieuwe collega's! [APPLY NOW](#)



Solliciteer nu in 2 klikken! 



SD Worx

Wij zoeken een payroll adviseur!

Tijdige en correcte uitbetaling van de lonen is het allerbelangrijkste in een organisatie. En zo'n loonstrook vergt veel werk.

Wil jij doorgroeien tot een echte payroll specialist?

[Volgende](#)



EXAMPLE #3



EXAMPLE: Simplify Application Flow



careers.sdworx.com/search/

sdworx For life. For work.

Home All jobs SD Worx Sub-Brands Entry level Field of work Language

Payroll Executive Limerick, IE, V94 RR8D 13-May-2021

← Back to search results

Search by Keyword Search by Location

Show More Options Search Jobs Clear

Get me alerts every 7 days Create Alert

Share this Job +

Apply now

Payroll Executive

Limerick, IE, V94 RR8D

SD Worx is a leading European provider of Payroll & HR services with global reach. SD Worx's +4000 employees operate in countries all over Europe and in Mauritius. Our goal? We bring people solutions to life. So companies of any size can turn Human Resources into a source of value for the business and the people in it. Our people solutions span the entire employee journey, from getting people paid to attracting, rewarding, and developing talent.

7 month Fixed Term Contract

Apply now

in Start apply with LinkedIn

Apply Now

Career Opportunities: Sign In

Already have an account?
Enter your email address and password (both are case-sensitive).

*indicates a required field.

*Email Address:

*Password:

Sign In [Forgot your password?](#)

Not a registered user yet?
[Create an account](#) to apply for our career opportunities.



EXAMPLE #4



EXAMPLE: Automate LinkedIn messages



[View LinkedIn Profile](#)

Step 1 - Engage with Profile

[View LinkedIn Profile](#)

Step 2 - LinkedIn connect 1 day from previous step

Message:

Hi there,

My name is Klaudyna and I work at SD Worx.
Haven't heard of us? Well... We've got news for you.

We are currently looking for a Senior/Lead FullStack Developer (C# & Angular), and based on your experience, it could be an exciting step.

Interested? Let's get in touch!

Follow-up Message:

Hi {{first_name}},

Glad we are connected!

I am keen to understand what the next steps are in your career as a developer!
What would be a dream position for you?

At SD Worx, currently, we are looking for a Senior/Lead FullStack Developer (C# & Angular).
Are you interested in taking a quiz to see if you're a potential candidate for us?



Message:

Hi {{first_name}},

Did you have the chance to look at my message?

I believe we have common interests, therefore I would like to add you to my network.

I'm very curious to know more about your career as a developer!
Can you tell me a little more about your expectations?

Are you still doubting? Easy test your knowledge through this link: <https://get.stack-quiz-poland-ma/>

Kind regards,

Follow-up message 2 days after the previous action.



EXAMPLE #5



EXAMPLE: Use new channels



Hi there!

Are you ready to take the **Ultimate Demand Generation Quiz?**

Let's do it!

That's the spirit!

Question #1: What do MQL and SQL stand for?

Marketing Qualified Lead and Sales Qualified Lead

Correct!

Here comes the next question!

Question #2: You can lower c

CHOOSE AN OPTION

- Awarene
- Acquisiti
- Activatio
- Retentio
- Revenu
- Referral

sdworx
For life. For work.

Only 30% pass this test 🤖

Are you the full-stack developer we are looking for?

- Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- Flexible working from home or from the office and flexible hours
- Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 🚀

sdworx

Are you the developer that SD Worx is looking for?

Test your coding knowledge now!

START

1/7 →



EXAMPLE: Use new channels

u/sdworx · Promoted

You have successfully completed studies or trainings in IT, Mathematics, or a similar degree? AND you have extensive experience (+5 years) or you are eager to learn? Take the quiz now and test your knowledge to discover if you are a perfect match for SD Worx.

get.sdworx.com



get.sdworx.com

u/sdworx · Promoted

Only 30% pass this coding test 🤖 Are you the Full-Stack Developer we are looking for? Take the test & who knows, you might soon be starting in an international HR company! 😊

get.sdworx.com



get.sdworx.com

View More

sdworx
For life. For work.

Only 30% pass this test 🤖

Are you the full-stack developer we are looking for?

- ✓ Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 📌

sdworx

Are you the developer that SD Worx is looking for?

Test your coding knowledge now!

START

1/7

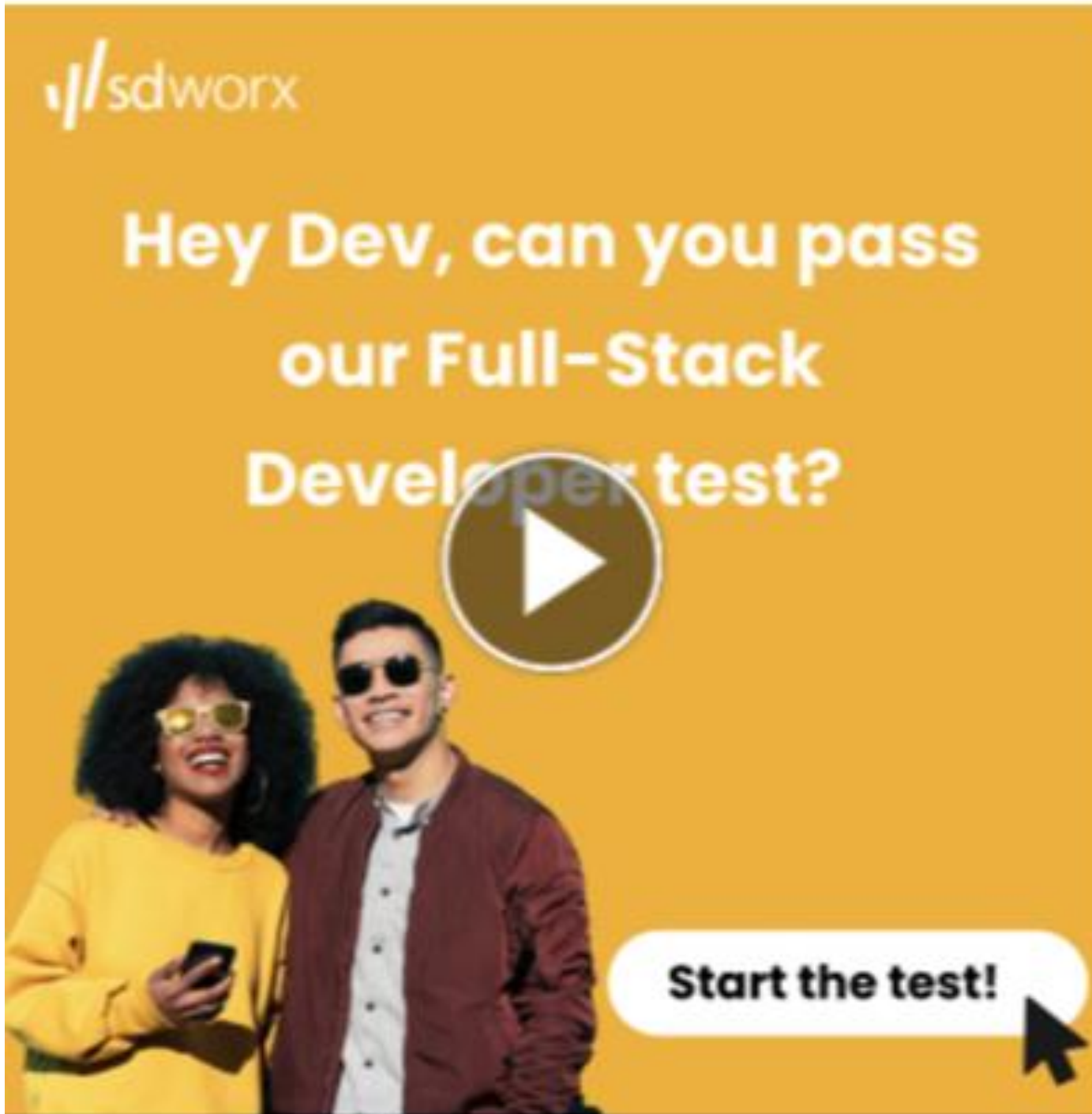


EXAMPLE #6

in ∞ EXAMPLE: Automate the qualification

SD Worx (MU)
Sponsored · 🌐

You have successfully completed studies or trainings in IT, Mathematics, or a similar degree? [...see more](#)



Hey Dev, can you pass our Full-Stack Developer test?

Start the test!

GET.SDWORX.COM
Can you pass our Full-Stack Developer quiz? 🤪

APPLY NOW


SD Worx (MU)
Sponsored · 🌐

How to start your dream Full-Stack Developer job?

- 1 Take the test below
- 2 Pass it...
- 3 Apply for the position
- 4 Pass the interview...
- 5 Enjoy excellent compensation & benefits + flexible hours & remote work possible

Want to learn more about this job offer?

Then start with the quiz now and get the full description!
Can you make it? 🇺🇸



We are looking for IT professionals who've got rhythm.

GET.SDWORX.COM
Motivation needed in your developer career?

APPLY NOW

SD Worx Belgium
43,083 followers
Promoted

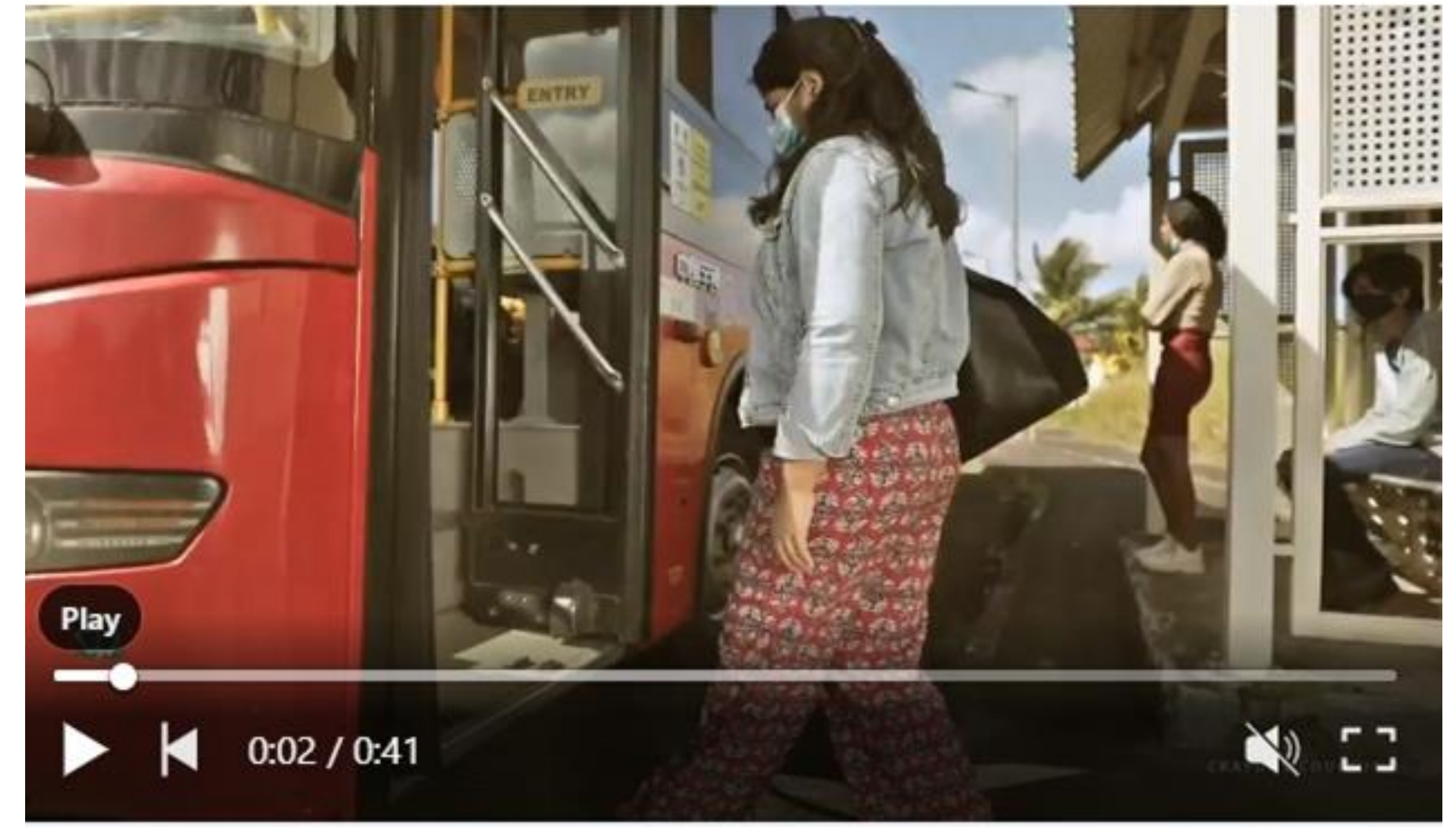
Are you getting bored with your current Developer position? 🤖

Then you should have some time to take this Full-Stack Developer quiz!

If you pass it... there will be a job offer at the end! 🧑

Ready to challenge your career in an international HR company?

Take the quiz now!

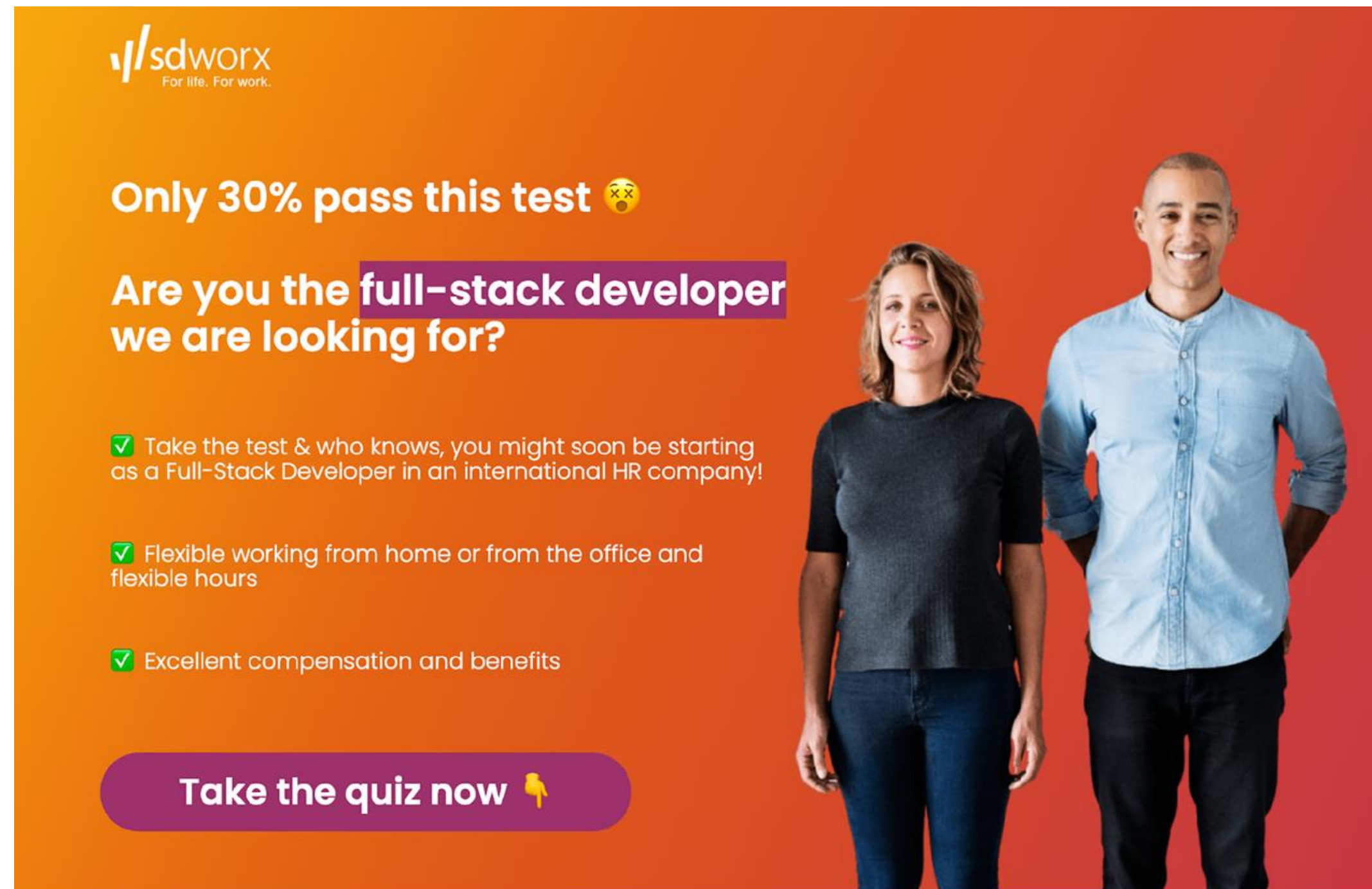


Getting bored as a dev? Take this quiz!

Join

🌐 🌱 7

EXAMPLE: Automate the qualification



sdworx
For life. For work.

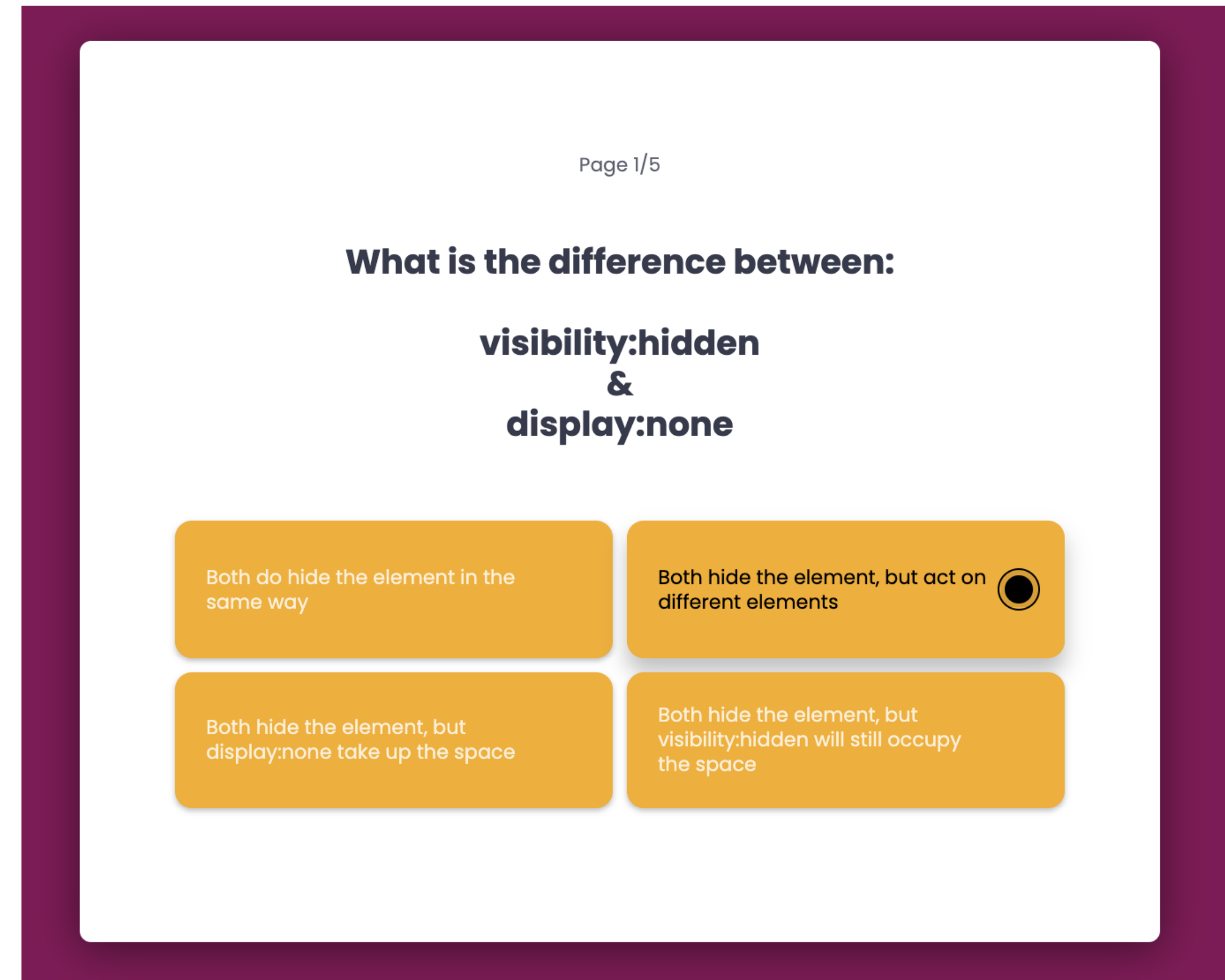
Only 30% pass this test 🤖

Are you the **full-stack developer** we are looking for?

- ✓ Take the test & who knows, you might soon be starting as a Full-Stack Developer in an international HR company!
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

Take the quiz now 🖱️

The banner features a woman and a man standing side-by-side against a red background.



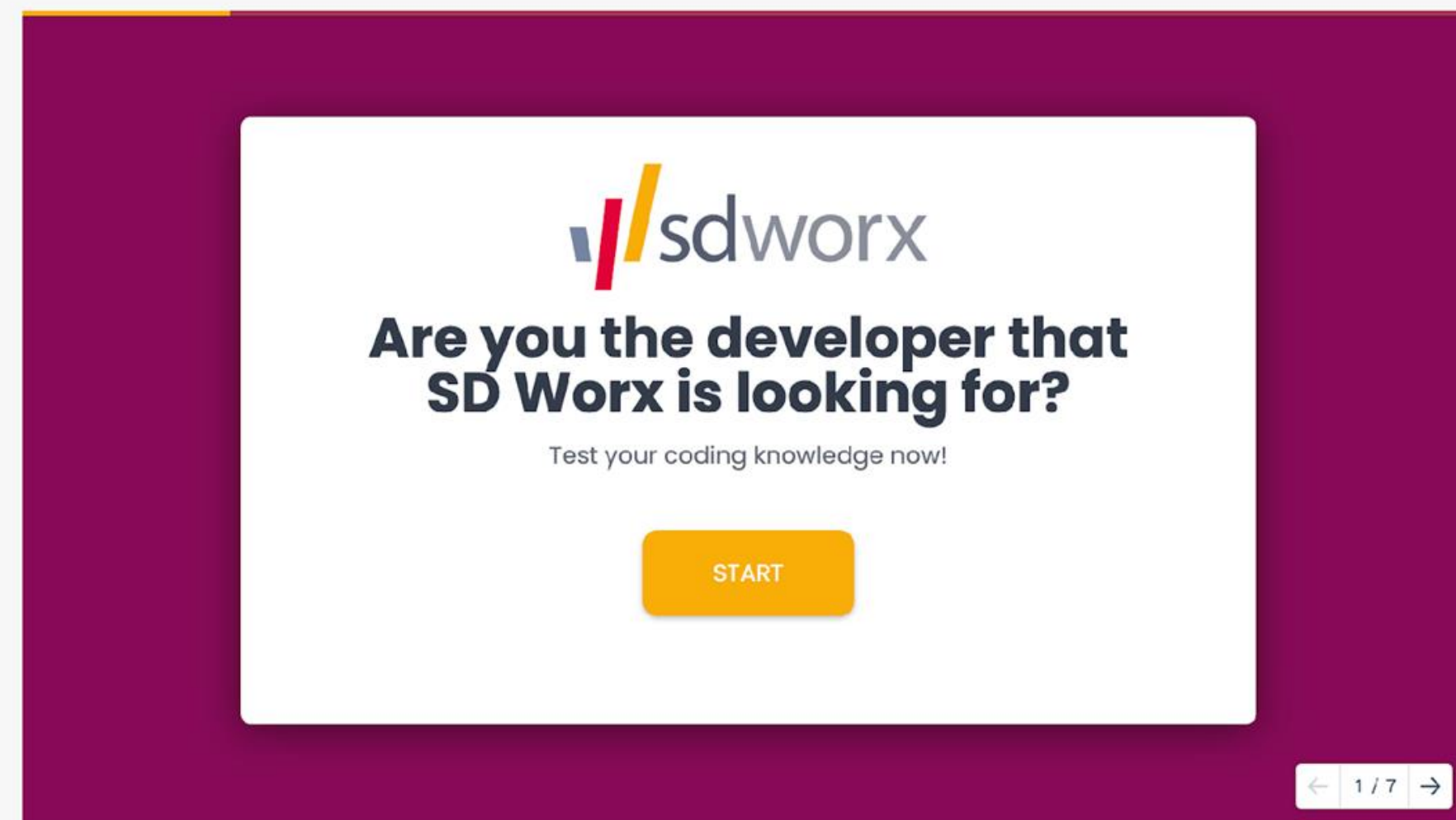
Page 1/5

What is the difference between:

visibility:hidden
&
display:none

Both do hide the element in the same way	Both hide the element, but act on different elements <input checked="" type="radio"/>
Both hide the element, but display:none take up the space	Both hide the element, but visibility:hidden will still occupy the space

The slide is framed in purple and contains a quiz question with four possible answers in yellow boxes. The second option is selected with a radio button.



sdworx

Are you the developer that SD Worx is looking for?

Test your coding knowledge now!

START

← 1 / 7 →

The start screen is white with a purple background. It features the SD Worx logo, a title, a subtitle, a yellow 'START' button, and a page indicator at the bottom right.

EXAMPLE: Automate the qualification



<https://get.sdworx.com/full-sta>

get.sdworx.com/full-stack-mauritius/e.html

sdworx
For life. For work.

Job offer – Full-Stack Developer in an international HR company!

- ✓ Strengthen the product development teams in Belgium, Germany, UK and the Netherlands
- ✓ Flexible working from home or from the office and flexible hours
- ✓ Excellent compensation and benefits

[Apply online!](#)

SD Worx is the leading Payroll & HR services provider in Europe.

SD Worx specializes in human resources management providing a full-service to its clients: Payroll, HR and Tax & Legal advice.
The company powers performance through technology, automation and data-driven insights.

- 1 Over 70,000 companies spark success with SD Worx
- 2 Expand your horizons with an international career

At SD Worx, you'll have

- 1 Competitive salary and numerous benefits

Ready for some kick-ass growth marketing?



Stijn Sommerijns

Director Growth Marketing

M +32 486 89 49 37

stijn.sommerijns@upthrust.eu

www.upthrust.eu



SACAINF
2022

**Bedankt en tot de
volgende keer!**