

Great
Place
To
Work®

Belgian Financial Forum

Een Great Place To Work® worden

Great Place To Work® Institute Belgium
Vlerick Business School

Veroniek De Schamphelaere

Great Place To Work®



Our mission is to build a better world by helping Belgian organisations become **Great Places To Work** for all.

A world map where most landmasses are colored red. Some countries, particularly in Africa, the Middle East, and parts of Asia, are colored dark grey. The text is overlaid on the left side of the map.

We survey the world

+18K Companies.

+20M Employees.

120 Countries.

45 Languages

Annually.



Great starts here.

Great Place To Work® makes it easy to survey your employees, uncover actionable insights, and be recognised for your great company culture, reporting high levels of employee satisfaction and employee engagement.

Great Place To Work®



Great Place To Work®





GPTW BELGIË: ONS TEAM



Koen Dewettinck
CEO



Silke Meulemans
*Customer Success
Manager*



Fien Baudoncq
*Customer Success
Manager*



Marie Vandemoortele
*Customer Success
Manager*



Manon Debel
*Customer Success
Manager*



Astrid
Vandebroucke
Team manager



Sara Teuwen
*Business
Developer*



Kimberly Pauwels
Marketeer



Jessica Henry
*Administrative
Assistant*



Veroniek De
Schampelaere
GPTW associate

What we do

We Measure



We Celebrate



We Inspire





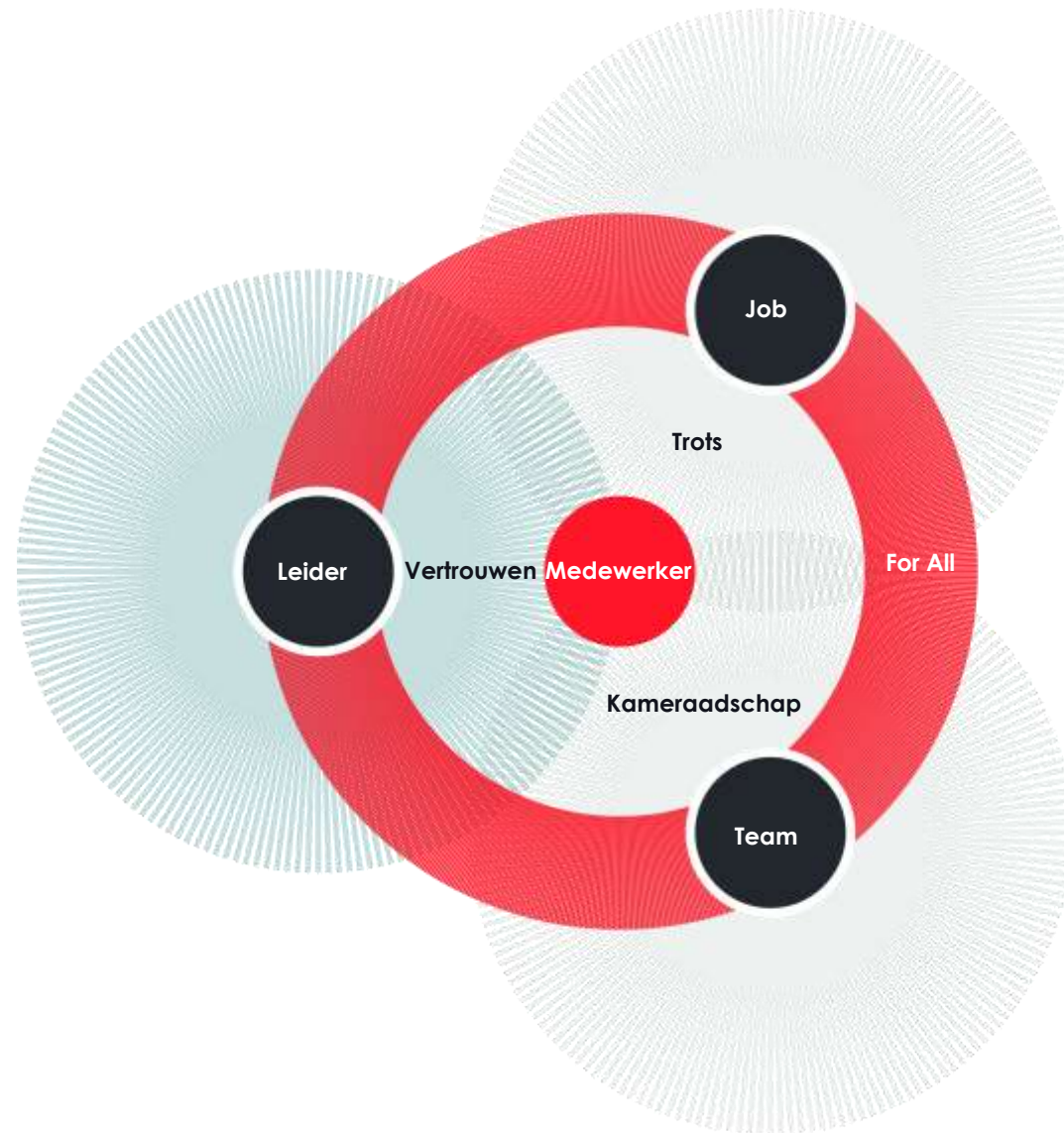
Een Great Place To Work[®] worden

Het formele p(l)(r)aatje...

For All.

Een uitstekende werkervaring is consequent en universeel uitstekend en omvat iedereen in de organisatie, ongeacht hun rol, achtergrond of tijd bij de organisatie.

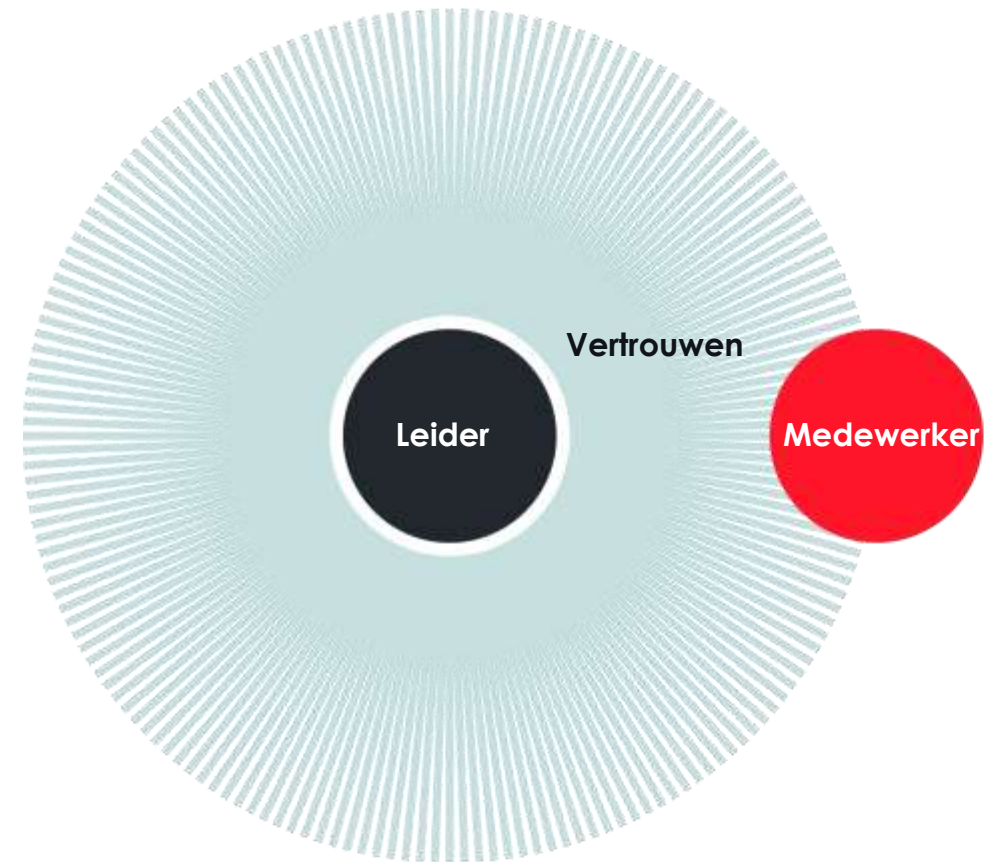
For all betekent iedereen.



01

Vertrouwen in jouw leidinggevenden.

Vertrouwen tussen werknemers en leidinggevenden is de basis van een geweldige werknemerservaring. Managers bouwen een hoge mate van vertrouwen op door hun medewerkers consequent geloofwaardigheid, respect en eerlijkheid te tonen.



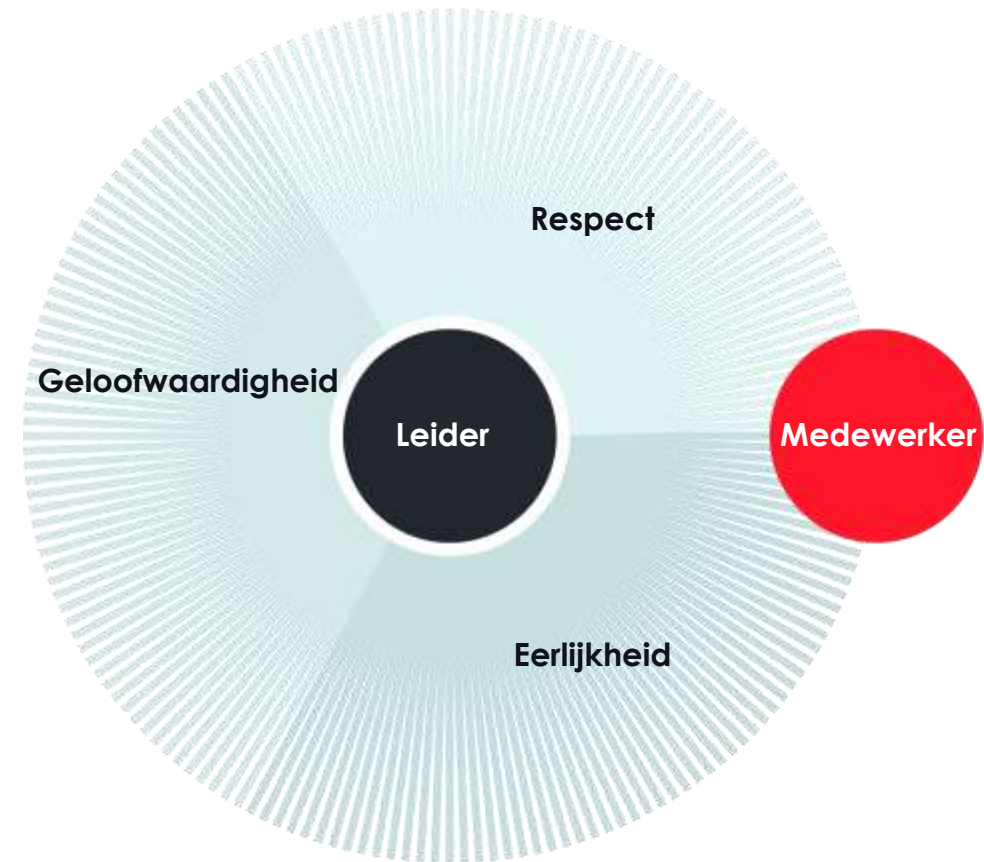
01

Vertrouwen in jouw leidinggevenden.

Geloofwaardigheid bouw je op door beloftes na te komen en competent, authentiek en eerlijk te zijn.

Respect wordt getoond en verdiend door oprechte zorg voor werknemers te tonen.

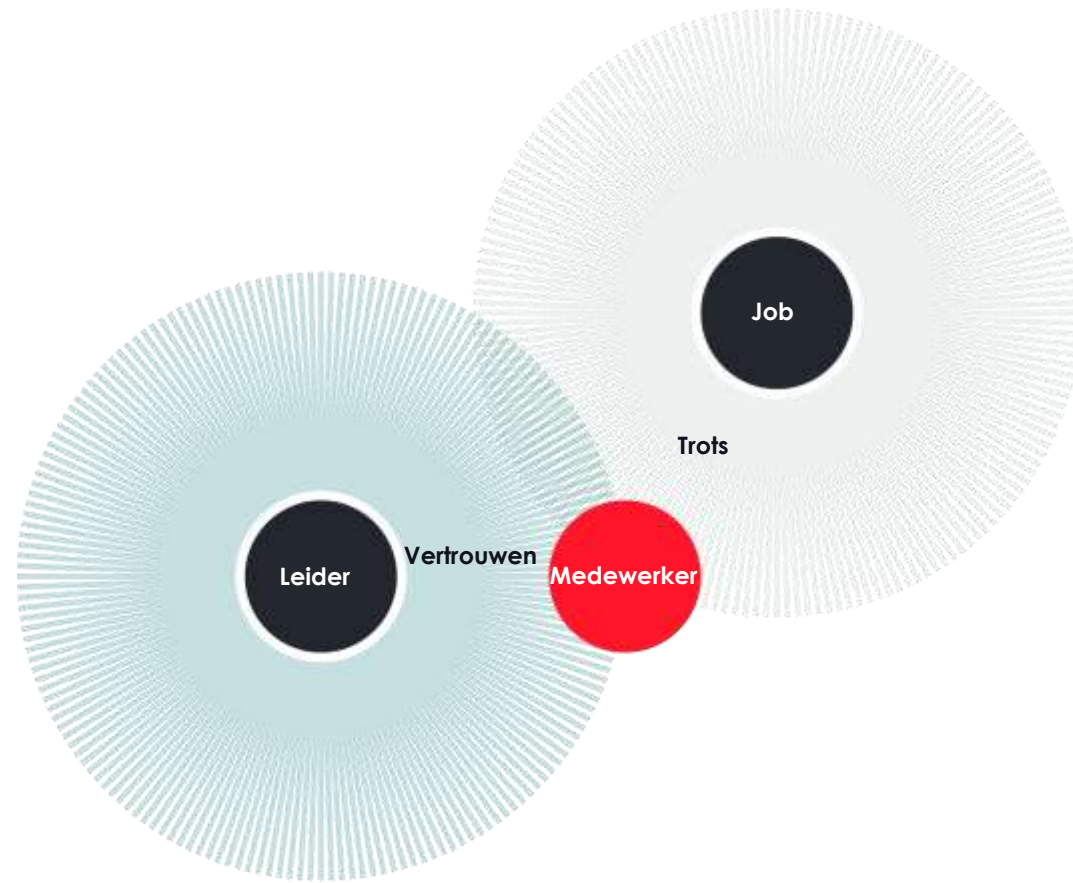
Eerlijkheid wordt in praktijk gebracht door ervoor te zorgen dat alle werknemers kansen krijgen voor groei en erkenning.



02

Trots op jouw job.

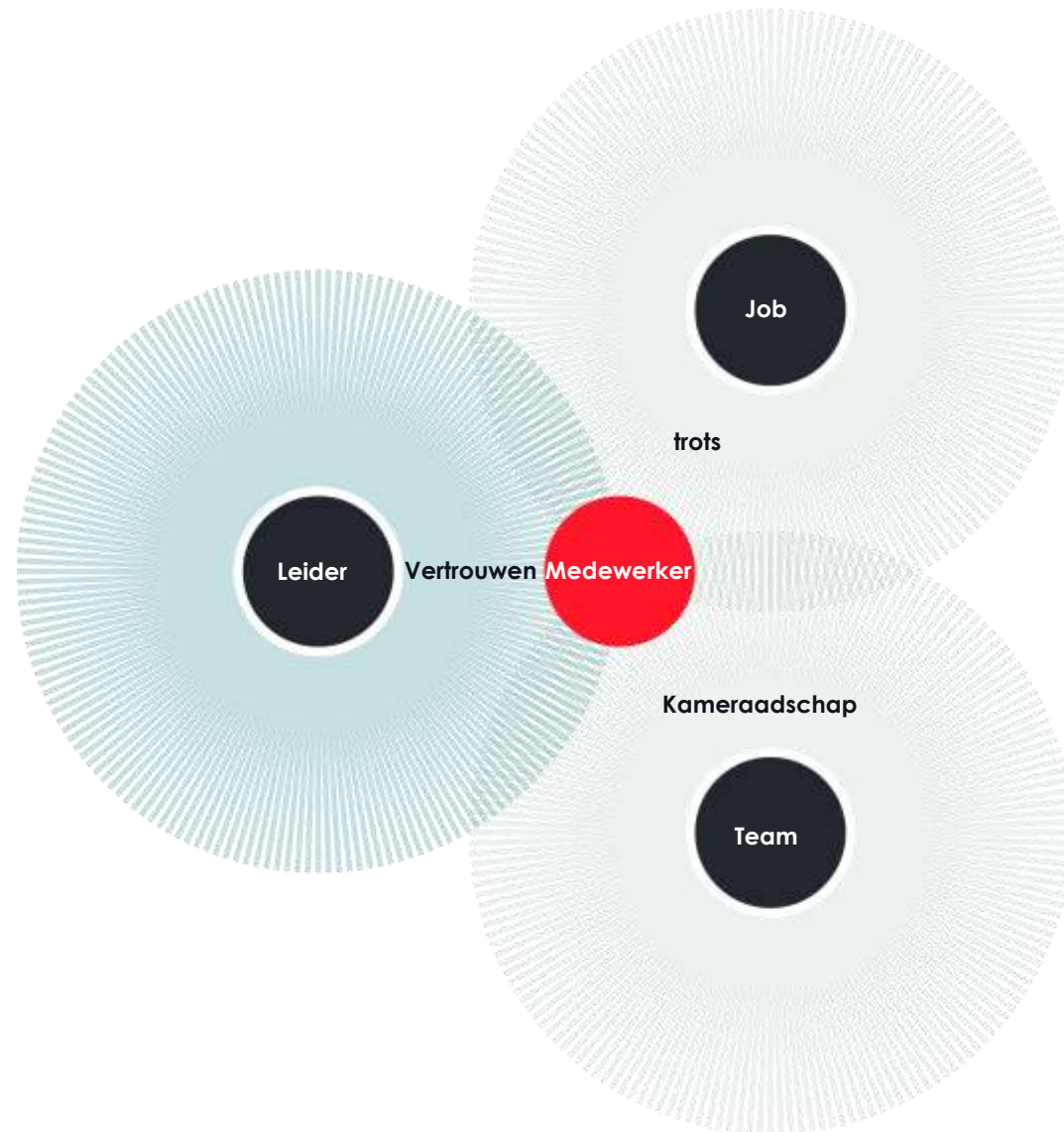
Werknemers van Great Workplaces zijn trots op hun werk en hun bedrijf. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze een verschil maken en dat hun werk meer is dan een job, creëert dit een dieper gevoel van betekenis en doelgerichtheid in hun werk, wat leidt tot een hoger moreel en motivatie niveau.



03

Kameraadschap in jouw team.

Werknemers op uitstekende werkplekken beschrijven hun collega's vaak als vrienden of "als familie". Deze sterke banden tussen collega's onderling leiden tot een gevoel van verbondenheid met elkaar en met de organisatie.



Overkoepelende kenmerken



Leiders bouwen een visie, missie en waarden uit en spannen zich in om een 'great place to work' te creëren.









Managers op alle niveaus zetten zich in om deze waarden dagdagelijks tot leven te brengen en een cultuur van vertrouwen, trots en samenhang te realiseren.



Werknemers erkennen het belang van het creëren van een 'great place to work' en ondersteunen dit met wederzijds vertrouwen en betrokkenheid.

Om in het achterhoofd te houden

Best practices bij een Great Place to Work...

-  ...zijn vaak direct gelinkt aan de waarden van de organisatie.
-  ...vormen een afspiegeling van de identiteit van de organisatie.
-  ...bieden een antwoord op noden die door werknemers zijn aangegeven.
-  ...zijn consistent met hoe de organisatie zich extern profileert.
-  ...gaan verder dan de status quo, overtreffen de verwachtingen.
-  ...worden duidelijk gecommuniceerd en intern ondersteund.

➔ Het is altijd jouw verhaal als organisatie

Waarom het belangrijk is

Bij een Great Place to Work, waar mensen dus hoge engagements- en tevredenheidsscores rapporteren...



...wordt gerapporteerd dat er makkelijker mensen kunnen aangetrokken worden.



...worden hogere retentiecijfers gerapporteerd.



...worden bij medewerkers hogere niveaus van arbeidsvreugde, veerkracht, en energie gemeten.



...leiden de hoge engagementsniveaus tot:

- Meer 'work intensity'
- Meer 'sense of responsibility'
- Meer 'extra-role behavior'



Een Great Place To Work[®] worden

Het **échte** plaatje...



“

Een beste werkplek worden is **uitdagend**,
je werkt met de **percepties** van mensen,
het zijn die percepties die bepalen hoe
zij straks die **klant** gaan **begroeten**:
met een glimlach op het gezicht? Je **voelt** het. Het is
authentiek, het is een **cultuur** !

Uitdagend

Liever een betrokken collega/medewerker, dan een tevreden collega/medewerker.



Tevreden is niet hetzelfde als betrokken

Betrokken medewerkers zeggen:



Ik ben bereid om mij veel meer in te spannen dan normaal van mij verwacht kan worden om te helpen dit bedrijf tot een succesvolle onderneming te maken.

Ik vertel mijn vrienden, dat dit bedrijf een geweldige organisatie is om voor te werken.

Ik vind dat mijn eigen normen en waarden en de normen en waarden die binnen dit bedrijf gelden, erg veel op elkaar lijken.

Dit bedrijf inspireert mij om het beste van mezelf te geven bij het uitvoeren van mijn werk.

Ik ben erg begaan met het lot van dit bedrijf.



Hefbomen tot betrokkenheid:

- * Mensen aanwerven die matchen met de cultuur
- * Mensen inzetten op sterktes, groeikansen bieden, leren van elkaar
- * Mensen impact laten hebben en daarvoor erkennen, inspraak bieden
- * Zorgen voor een veilige werkplek
- * ...

Hefbomen tot tevredenheid:

- * Goeie relatie met de leidinggevende
- * Goeie relatie met de collega's
- * Eerlijk verloningspakket
- * Materiaal en middelen ter beschikking hebben om de job goed te doen
- * ...

Bwaja...

versus

“

Ik heb van mijn hobby mijn werk gemaakt!

“

Er zijn ongelooflijk veel doorgroeimogelijkheden voor mensen met de juiste ingesteldheid, attitude, werkkraft en doorzetting. - Je kan steeds je eigen ding doen ...

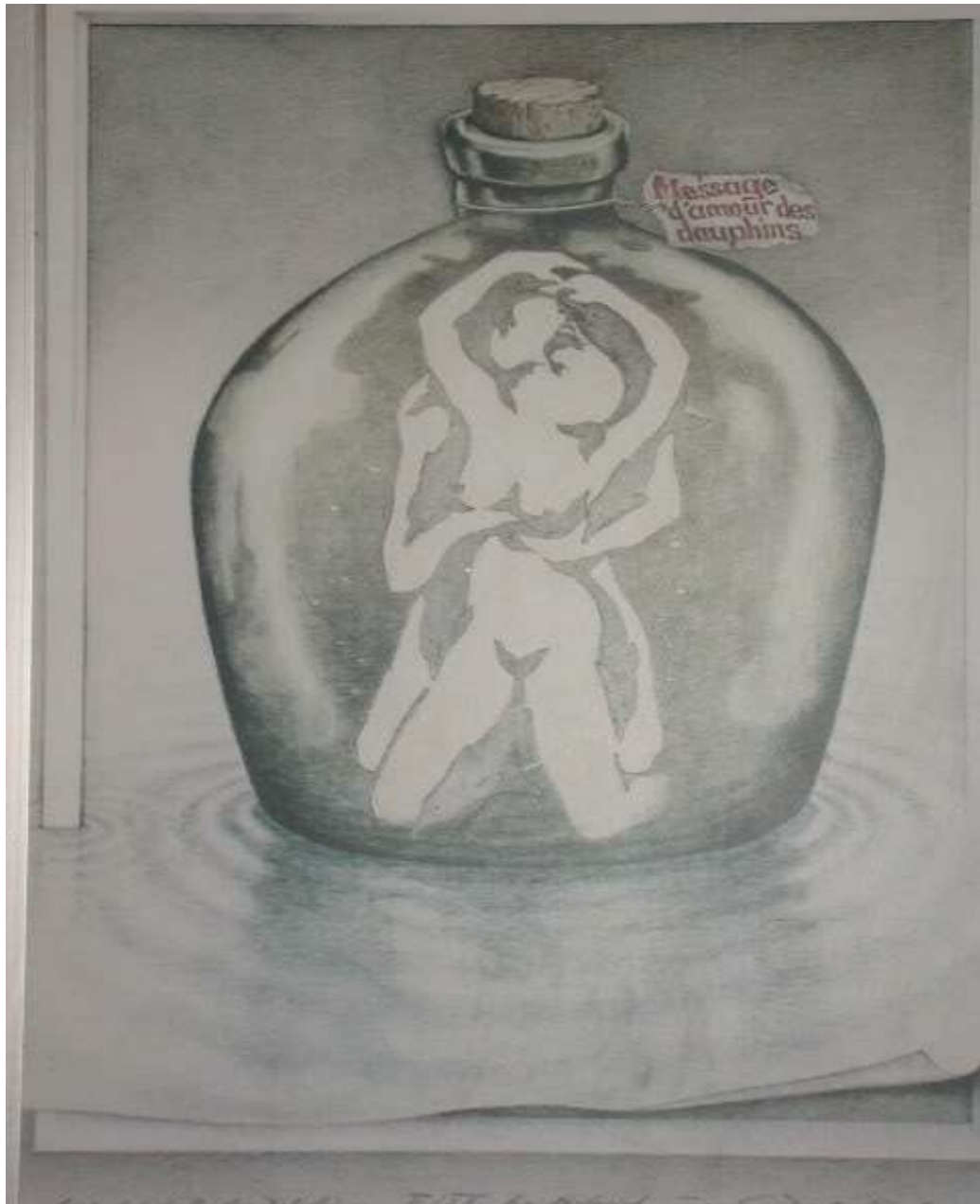
“

Engagement is besmettelijk...

“

Zowel in positieve als in negatieve zin...





Je werkt met
percepties



percepties

van wie...

"Snowballs? I thought we were discussing coconuts."



Je **VOELT** het

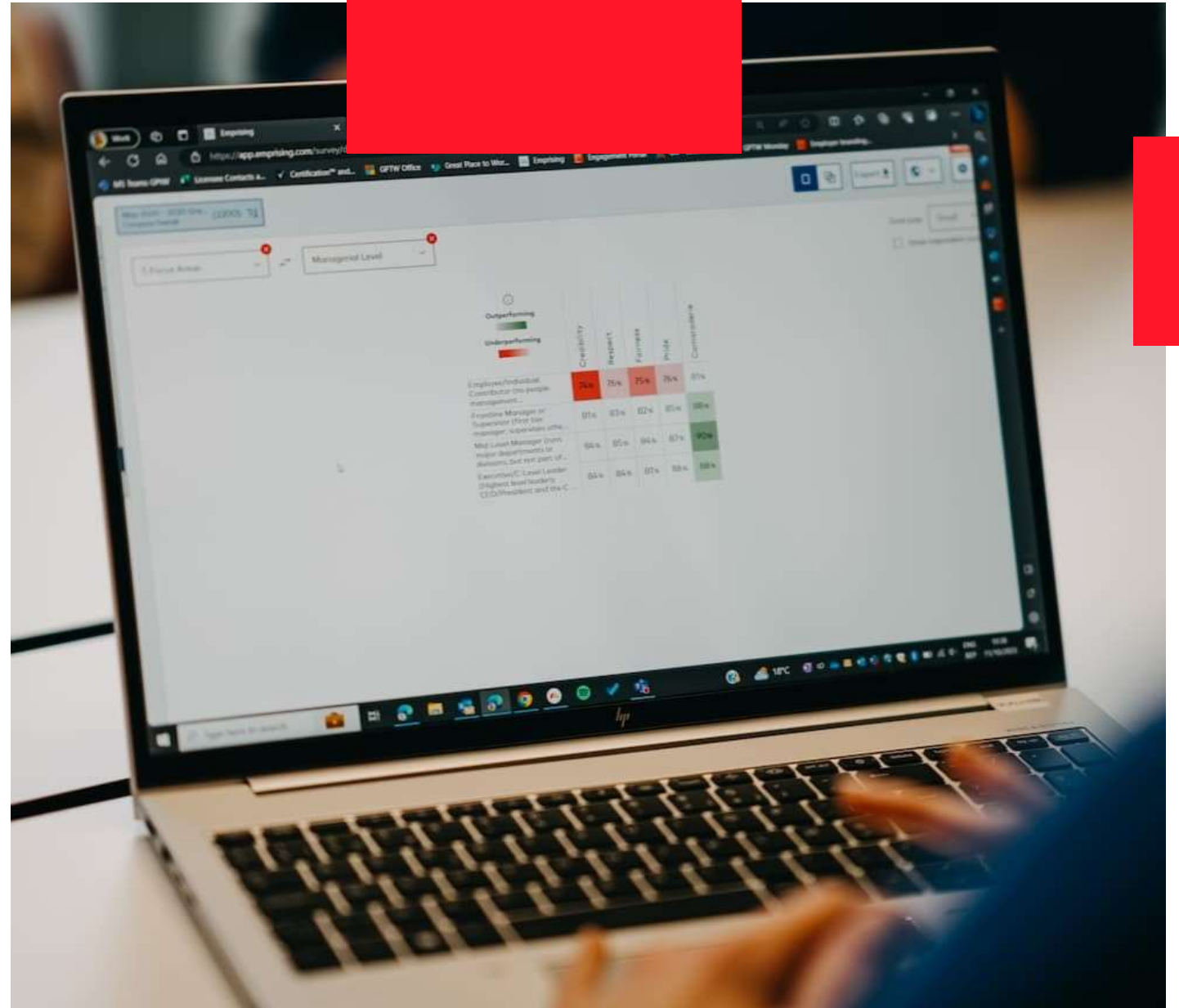
Het is authentiek, het is een cultuur



Aan de slag met de resultaten

wat nu?

Great Place To Work®



"YES,
BUT..."



Great Place To Work.





Co-Makership



“

Wees **authentiek** in je communicatie.

Beleidsmakers gaan aan de slag met **2 tot 3 goeie acties** waar iedereen in de organisatie beter van wordt.

Treed in **interactie**. **Vraag** aan mensen wat je niet weet.

Het **team** is een even belangrijke draaischijf als de organisatie.

Versterk je sterktes. Bewandel vlakke en hobbelige wegen.



“Don’t tell them we failed. Tell them we decided to temporarily postpone our success.”

A group of people are gathered in a meeting room. In the center, a man in a suit is speaking to a group of people. A woman in the foreground is gesturing with her hands as if explaining something. The room has several framed abstract artworks on the wall. There are large red and white rectangular overlays on the right side of the image.

trots & kameraadschap

zijn bouwstenen

De beste acties zijn

*It ain't what you do, it's the
way that you do it* - Bananarama

Communicatie, communicatie, communicatie

uniek

warm

van jezelf

VRAGEN



01

Credibility

Two-Way communication

Communication is open and information is shared transparently. It is effective in inviting two-way dialogue.

Example statement:

Management is approachable, easy to talk with.

Competence

Measures management's leadership and people management capabilities.

Example statement

Management has a clear view of where the organization is going and how to get there.

Integrity

Leaders show commitment to high principled standards and are able to take actions based on these standards.

Example statement

Our executives fully embody the best characteristics of our company.

02

Respect

Support

Provision of training opportunities, resources, and equipment as well as appreciation of professional accomplishments.

Example statement

Management recognises honest mistakes as part of doing business.

Collaboration

Quality of interactions and cooperation between employees and management.

Example statement

Management involves people in decisions that affect their jobs or work environment.

Caring

Managers show an interest in people's well-being by providing a safe and healthy working environment and benefits.

Example statement

This is a psychologically and emotionally healthy place to work.

03

Fairness

Equity

The degree to which there is balanced treatment for all people in the distribution of intangible and tangible rewards.

Example statement

People here are paid fairly for the work they do.

Impartiality

Management avoids favouritism and actively promotes the fair assessment of people for positions and work assignments.

Example statement

Managers avoid playing favourites.

Justice

Absence of discrimination and the presence of a procedure for correcting injustices.

Example statement

If I am unfairly treated, I believe I'll be given a fair shake if I appeal.

04

Pride

Personal job

How employees view their individual contributions to the organisation.

Example statement

My work has special meaning: this is not "just a job."

Team

The pride that employees develop in their team, the team's accomplishments, and their willingness to give extra for the benefit of the team.

Example statement

People here are willing to give extra to get the job done.

Corporate image

How employees view the organisation and its reputation in the larger community.

Example statement

I'm proud to tell others I work here

05

Camaraderie

Intimacy

People's enjoyment of their colleagues, their sense that they can be themselves, and that they can count on and support each other.

Example statement

People celebrate special events around here.

Hospitality

Employees feel the work environment is friendly and welcoming and they can have fun.

Example statement

When you join the company, you are made to feel welcome.

Community

The extent to which employees consider that there is a sense of teamwork.

Example statement

You can count on people to cooperate.

ANN DE WIT, MARIANNE VAN ERCK,
DIRK WOUTERS

MEDE- WERKERS AAN-ZET

BOUWEN AAN DE FUNDAMENTEN
VAN EEN IDEALE WERKPLEK



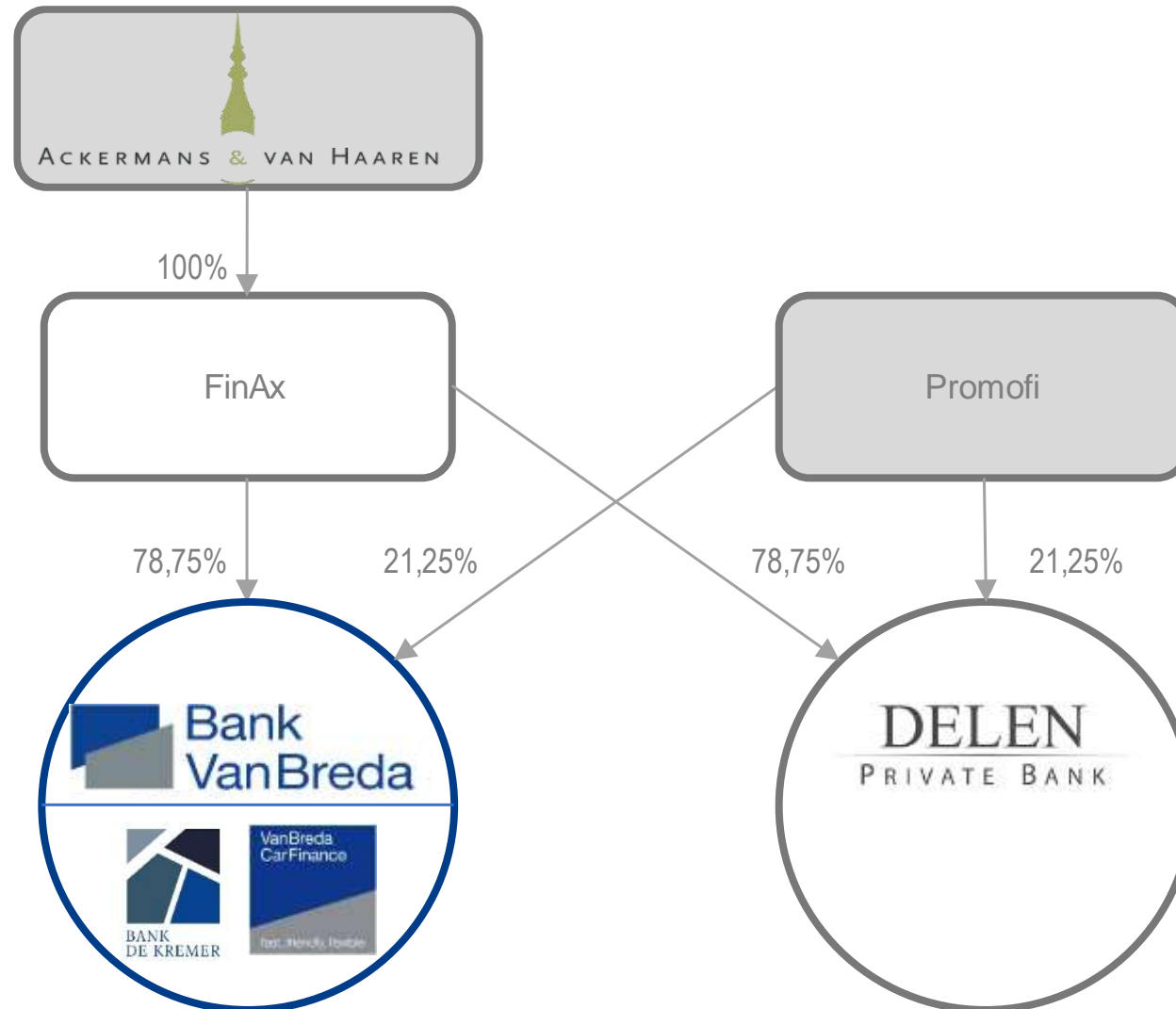
Lannoo
Campus

Financieel Forum
27 februari 2024

Dirk Wouters



Familiale aandeelhouders



Team van 569 gemotiveerde professionals

Dienstverlening aan > 40.000 relaties



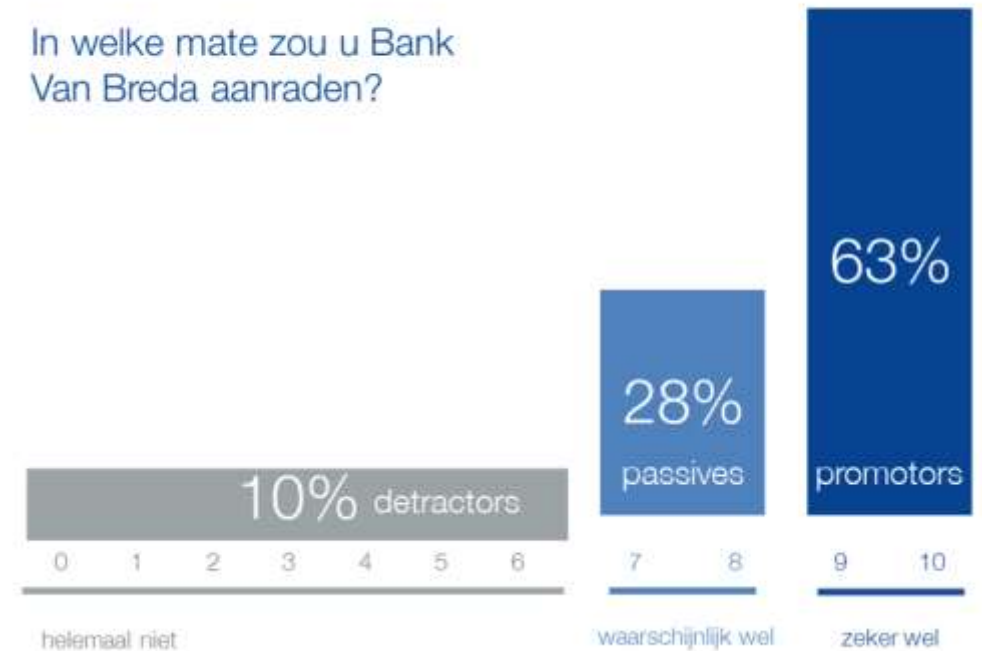
~55%
Ondernemers



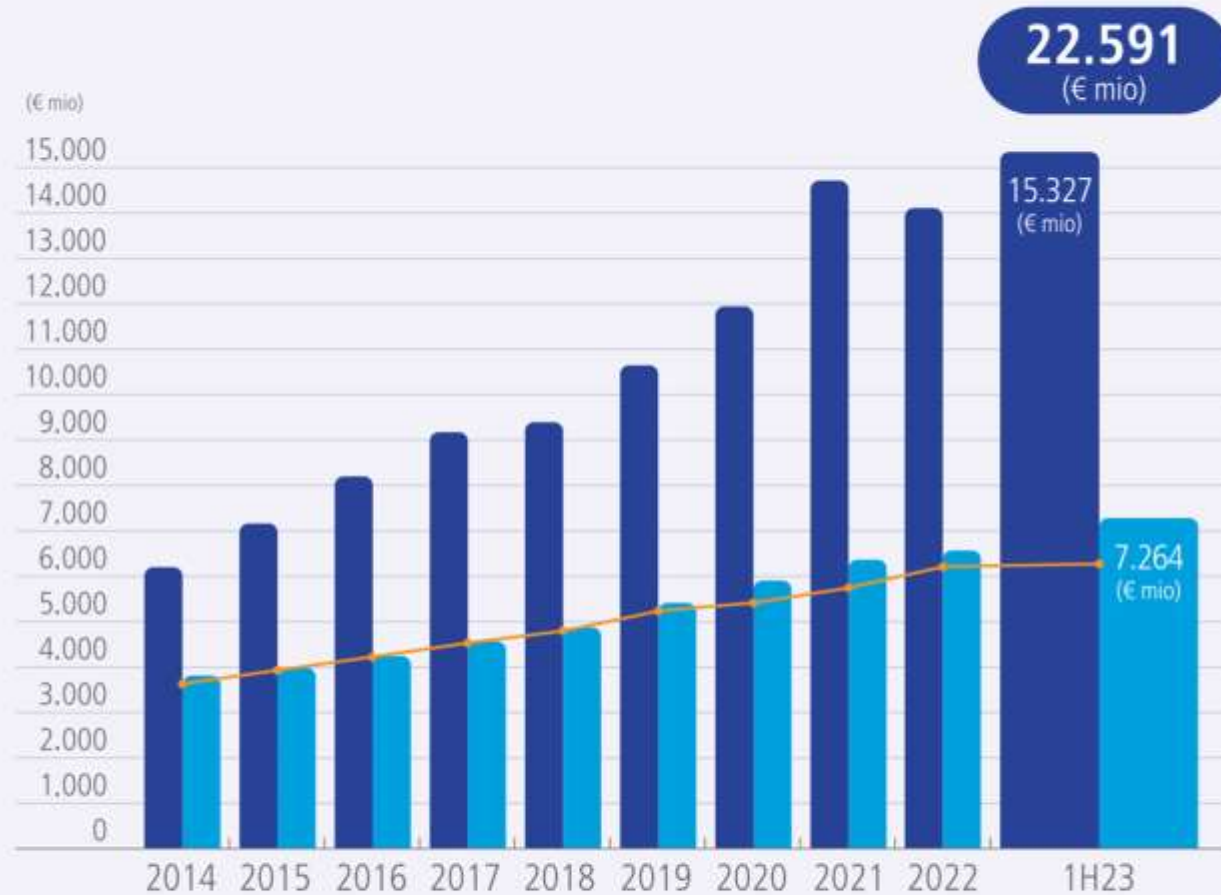
~ 45%
Vrije Beroepen

Net Promotor Score: 53

In welke mate zou u Bank Van Breda aanraden?

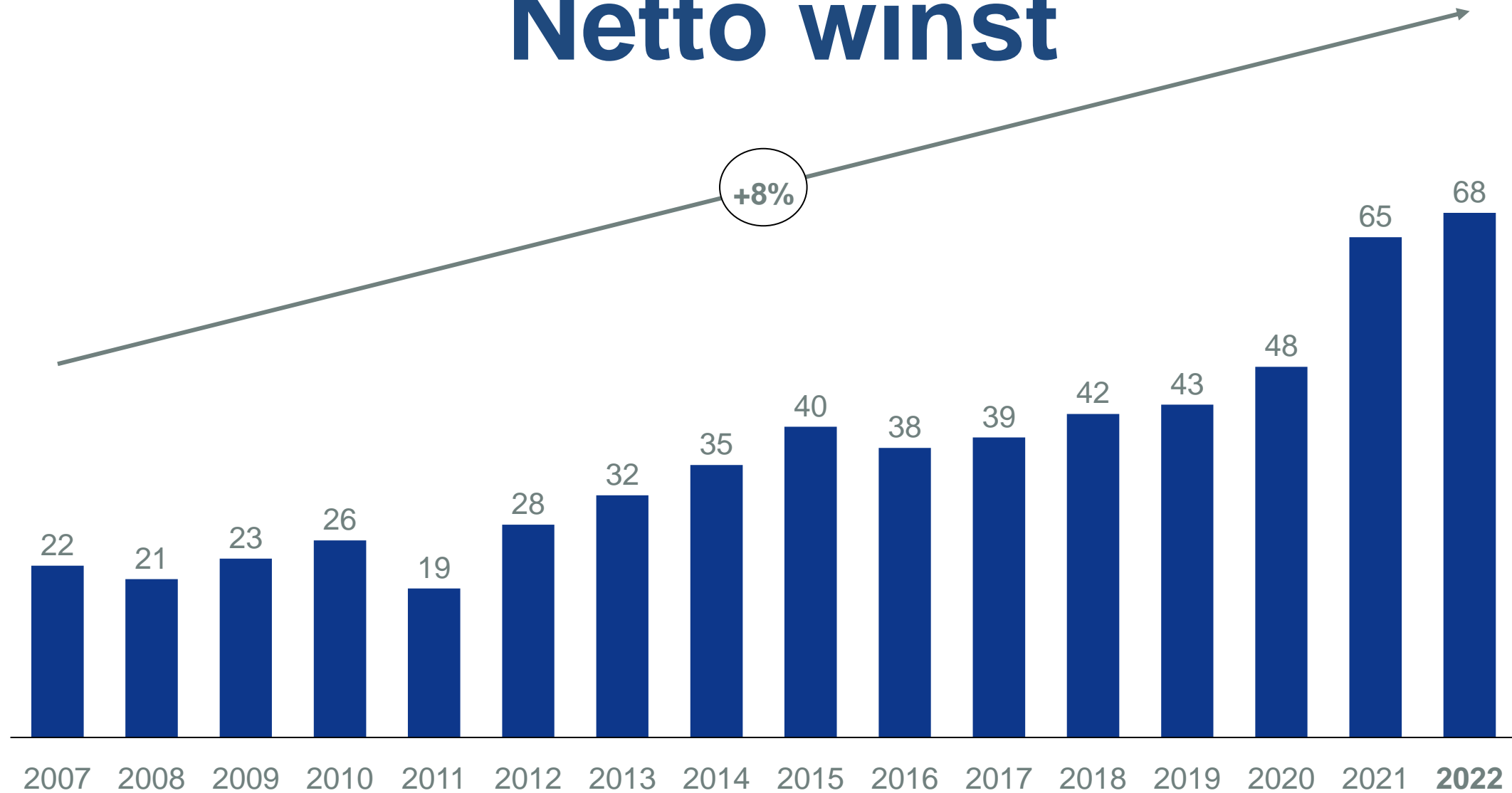


Bank Van Breda: Door cliënten belegd vermogen



- Buitenbalansproducten
- Kredietportefeuille
- Cliëntendeposito's

Netto winst





Gemotiveerde
medewerkers



Tevreden klanten

Best Workplaces™

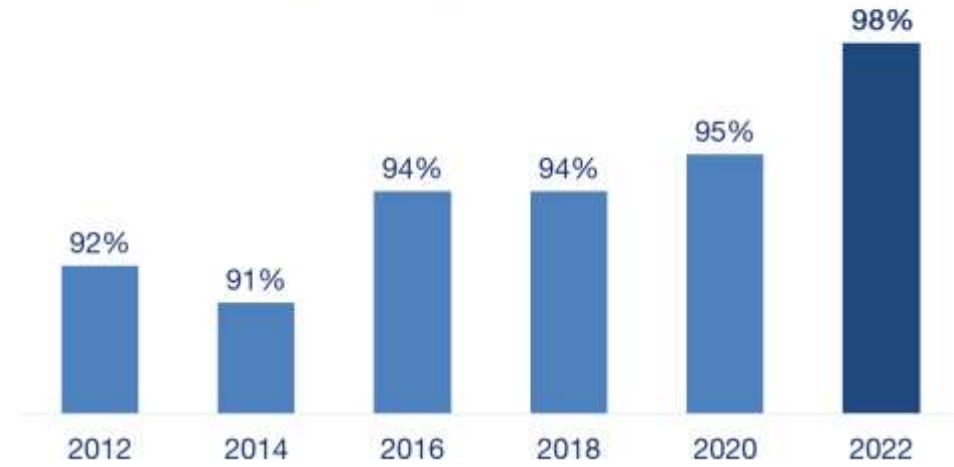
Great Place To Work.

BELGIUM 2022

Bank VanBreda

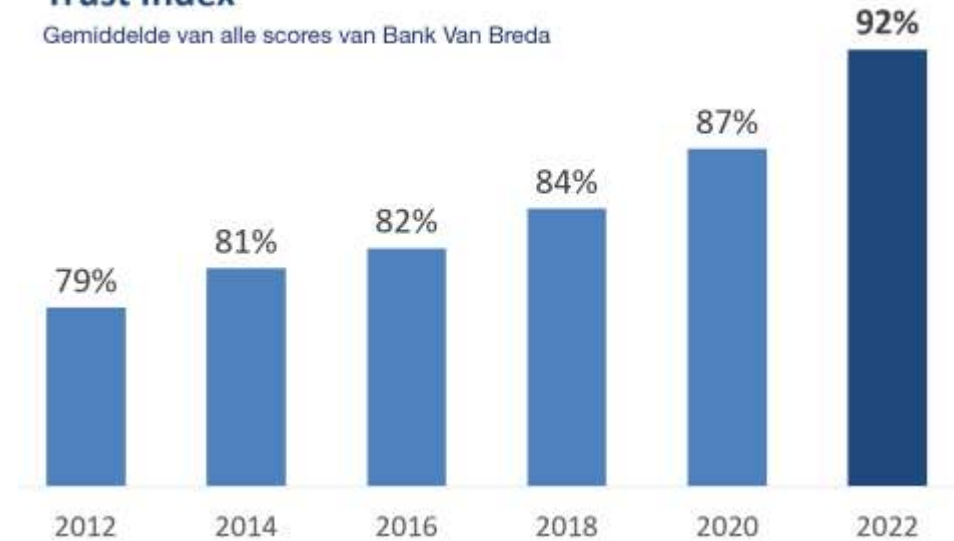


Algemeen gesproken, kan ik zeggen dat dit een heel goede organisatie is om voor te werken



Trust Index

Gemiddelde van alle scores van Bank Van Breda





The journey, Not the
destination matters...

T. S. Eliot



7 ingrediënten voor een beste werkplek

**Verbindende
strategie**

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork

Verbindende strategie – volgehouden focus

1989: Voor wie ?

Enkel voor ondernemers en vrije beroepen

2003: Hoe ?

Kernwaarden:
eerlijkheid – verantwoordelijkheid - enthousiasme
gespecialiseerd – persoonlijk - proactief

2005: Wat ?

Partner voor vermogensopbouw

2016: Waarom ?

Purpose:
juiste financiële keuzes

Why? - Purpose



Maatschappelijke rol banksector

- Financiële stabiliteit – veilige haven voor vermogen
- Veilig betalingsverkeer (cybersecurity – war on crime)
- Financiering van de economie

We onderscheiden
ons



te focussen op
wat echt telt.



om vanuit een
vertrouwens-
relatie

Ons doel is dat ondernemers
en vrije beroepen juiste financiële keuzes maken.

Zo kunnen ze met gemoedsrust
focussen op hun échte ambities.



om met
gemoedsrust



u de juiste keuzes
te laten maken



als
“trusted advisor”

Why? - Purpose



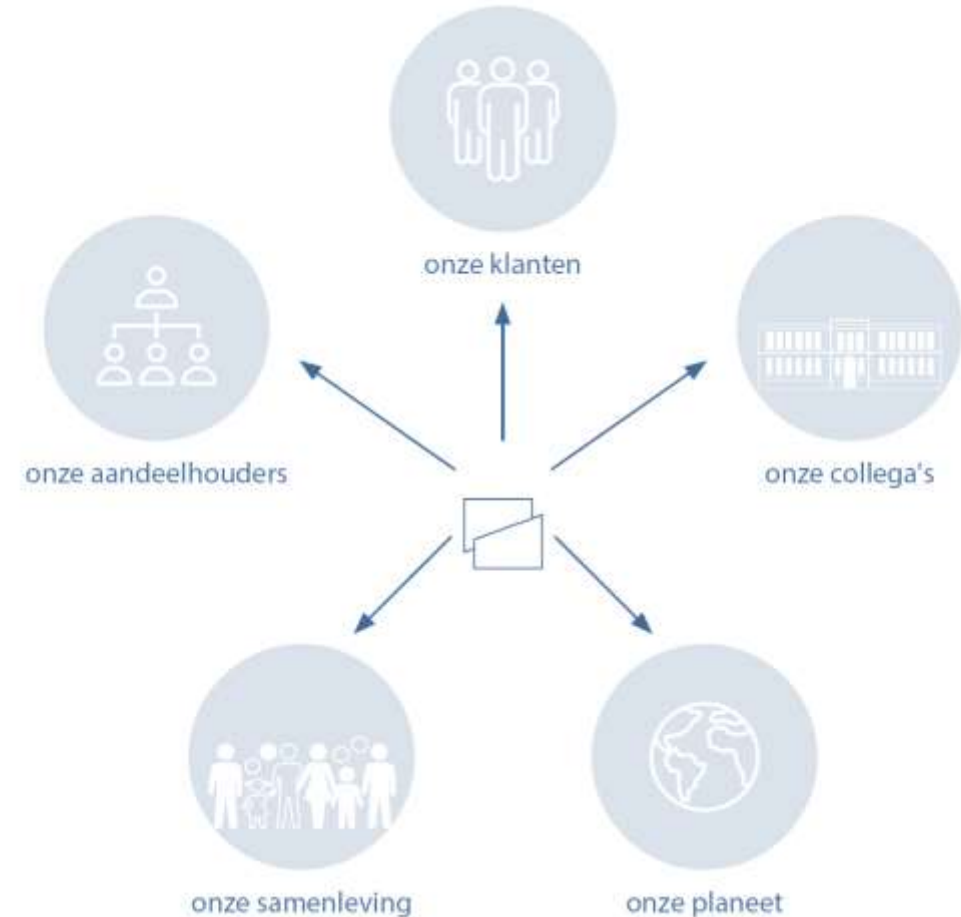
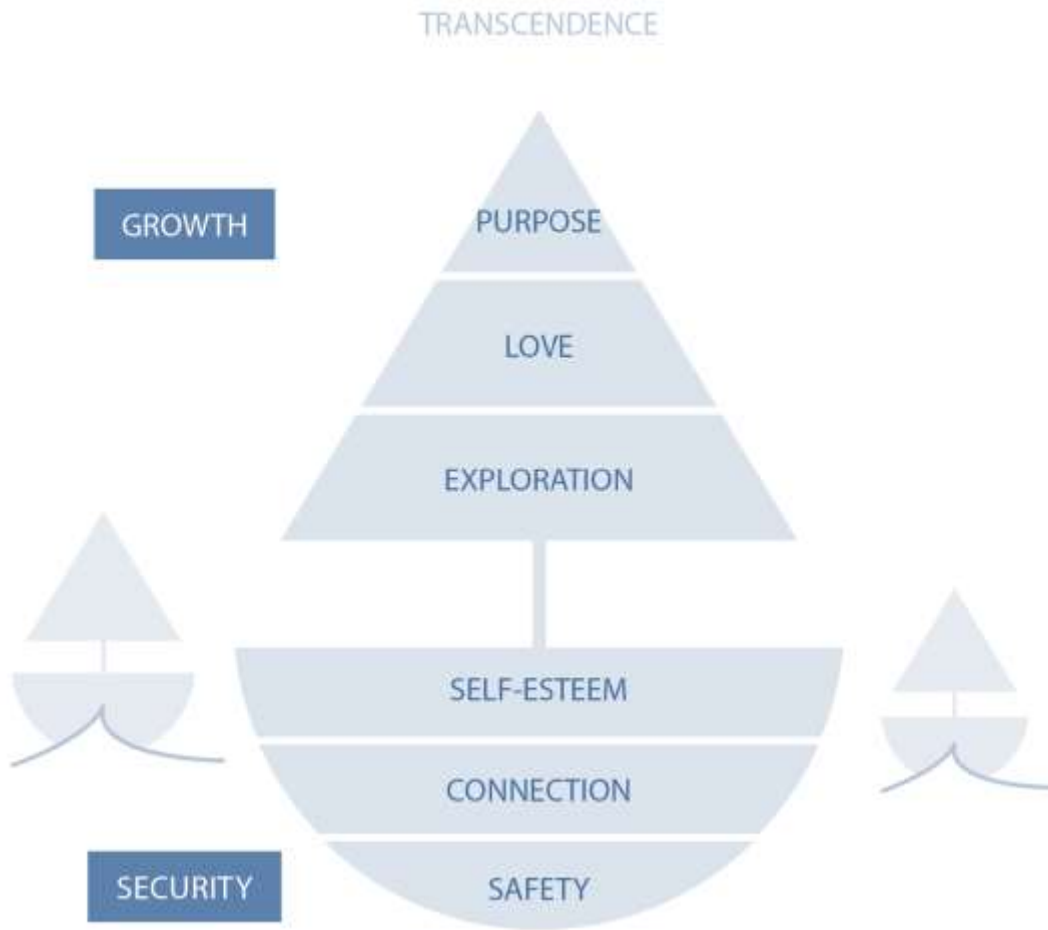
Maatschappelijke rol banksector

- Financiële stabiliteit – veilige haven voor vermogen
- Veilig betalingsverkeer (cybersecurity – war on crime)
- Financiering van de economie

Purpose Bank Van Breda

Wanneer ondernemers de **juiste financiële keuzes** maken kunnen ze met gemoedsrust focussen op hun echte ambities. Dit is maatschappelijk relevant want ondernemers zijn de motor van onze economie. Vrije beroepen garanderen gezondheidszorg, rechtszekerheid en financiële transparantie. Samen leveren zij een cruciale bijdrage tot onze **welvaart en ons welzijn**

Verbindende strategie purpose en duurzame relaties met alle stakeholders



7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

**Cultuur als
werkwoord**

Ondersteunend
Management

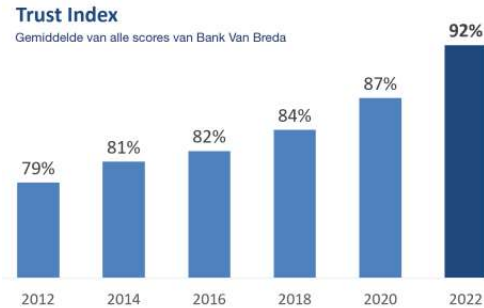
Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork

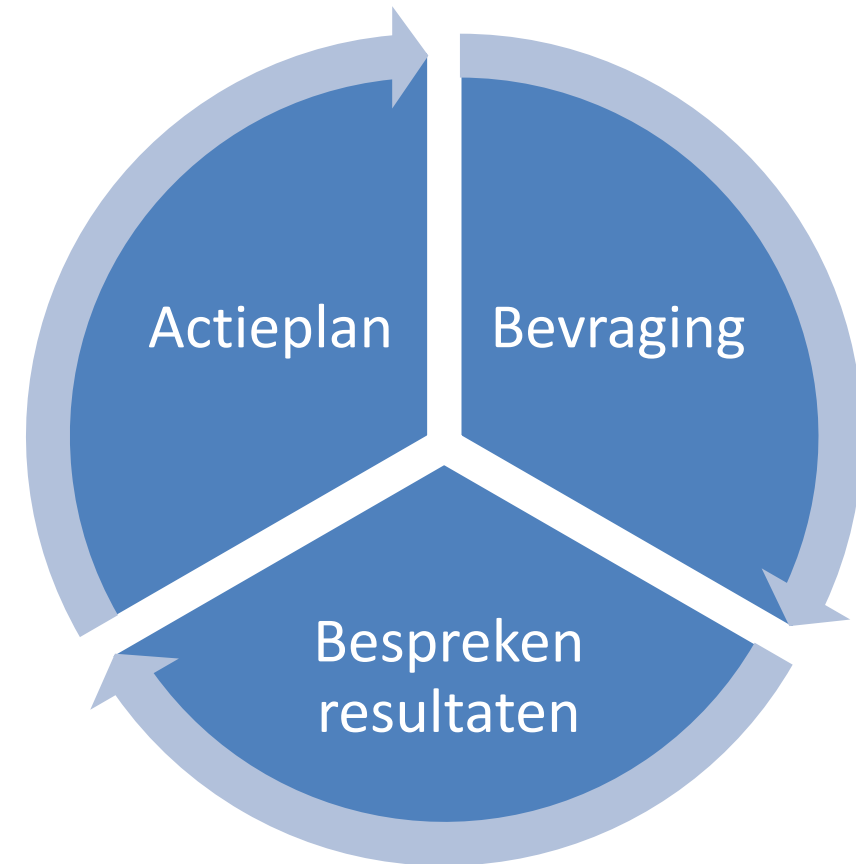
Cultuur als werkwoord



Cultuurbevraging volgens methodologie Richard Barrett



Meten is weten



7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

**Ondersteunend
Management**

Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork

Ondersteunend management

De kok en zijn vier mutsen

 Coach

 Manager

 Leider

 Expert

 Toenemend belang van de rol als coach

Beste bankier of beste coach?



7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork

Co-creatie

Wat je zelf beslist doe je beter

- Start elk project met samen brengen stakeholders
- Go fast, go alone - Go far, go together

Zelfsturende teams

- Rol manager: why - verbinden - coördineren - weg blijven

7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

**Employee
Journey**

Dialogoog

Afterwork



Employee Journey



Rekrutering

Focus op 'Employee Journey'


Rekrutering

 **Bank . Banque Van Breda**
8,601 followers
1d • 

Maak kennis met de collega's van **Bank . Banque Van Breda** en ontdek waarom zij ons een **#greatplacetowork** vinden.

Wil jij hier ook deel van uitmaken? Bekijk onze vacatures op jobs.bankvanbreda.be

[See translation](#)



Met een hart voor de mensen achter de cijfers.

Bank Van Breda - a Great Place to Work

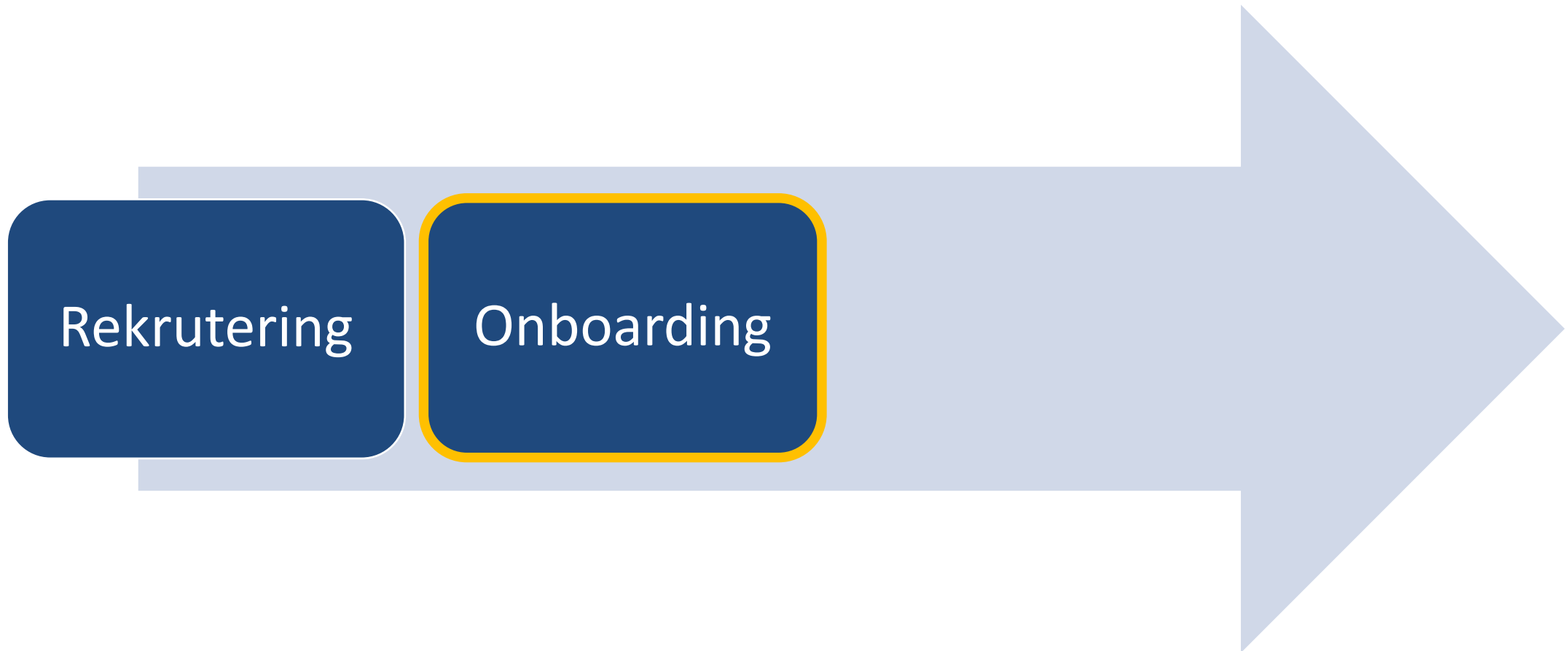
Rekrutering

Een aantrekkelijke werkgever zijn =
KPI materialiteitsindex

- 1 op 4 via referral
- Eerste interview met toekomstige leidinggevende
- Aannemen met het oog op culturele fit: assessment centers
- Investering in 'friendly No'



Employee Journey



Employee Journey

Onboarding



Onboarding @ Bank Van Breda

Een goed begin !

- Welkomstgesprek
- Buddy
- Minimum 4 onboarding activiteiten
- Regelmatige check-ins



Onboarding

Onboarding activiteiten in de eerste 2 jaar



Hoe wordt dit toegepast in onze employee journey ?

Employee Journey



Focus op 'Employee Journey'

Ontwikkeling & Groei



Employee Journey

Laat dit niet aan toeval over

- Georganiseerde processen ondersteunen beleving

Kleine gebaren maken een groot verschil

- Cultuur ervaren doorheen ganse journey



7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

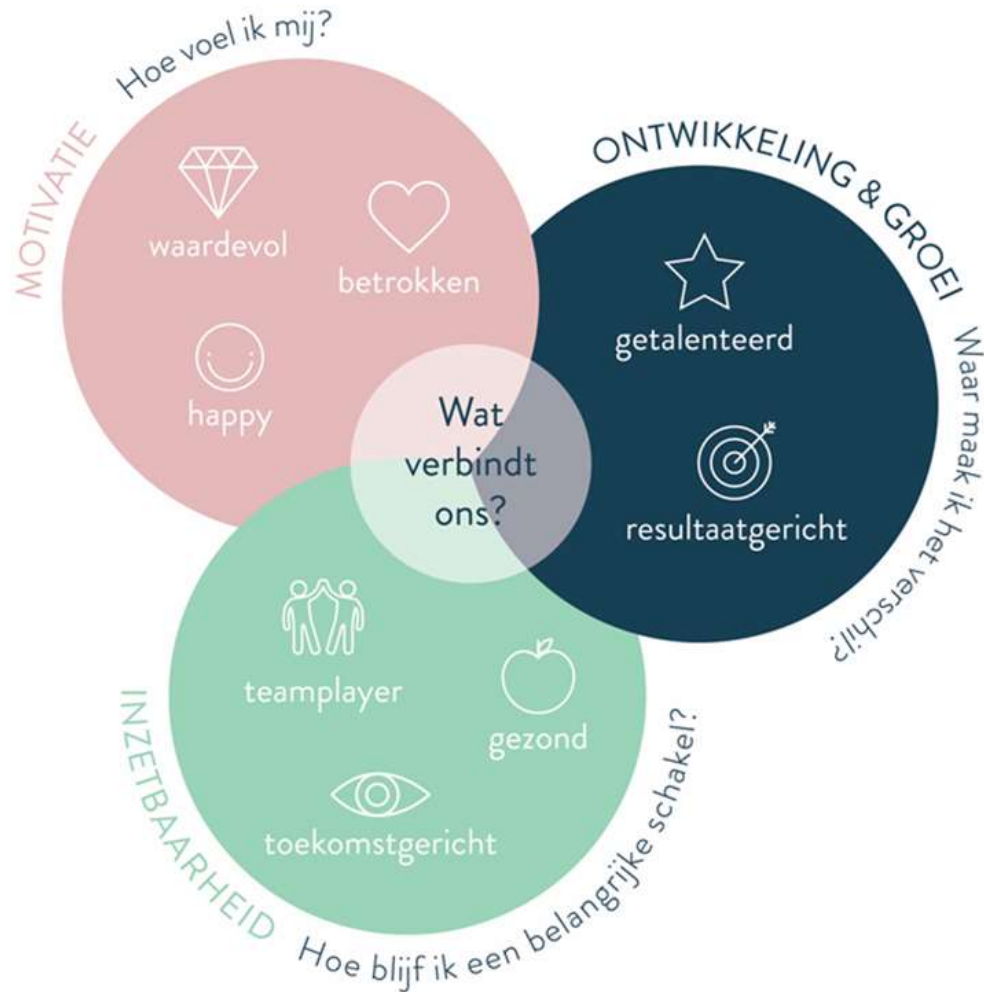
Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork



Continue Dialoog via You-Time



YOU-TIME

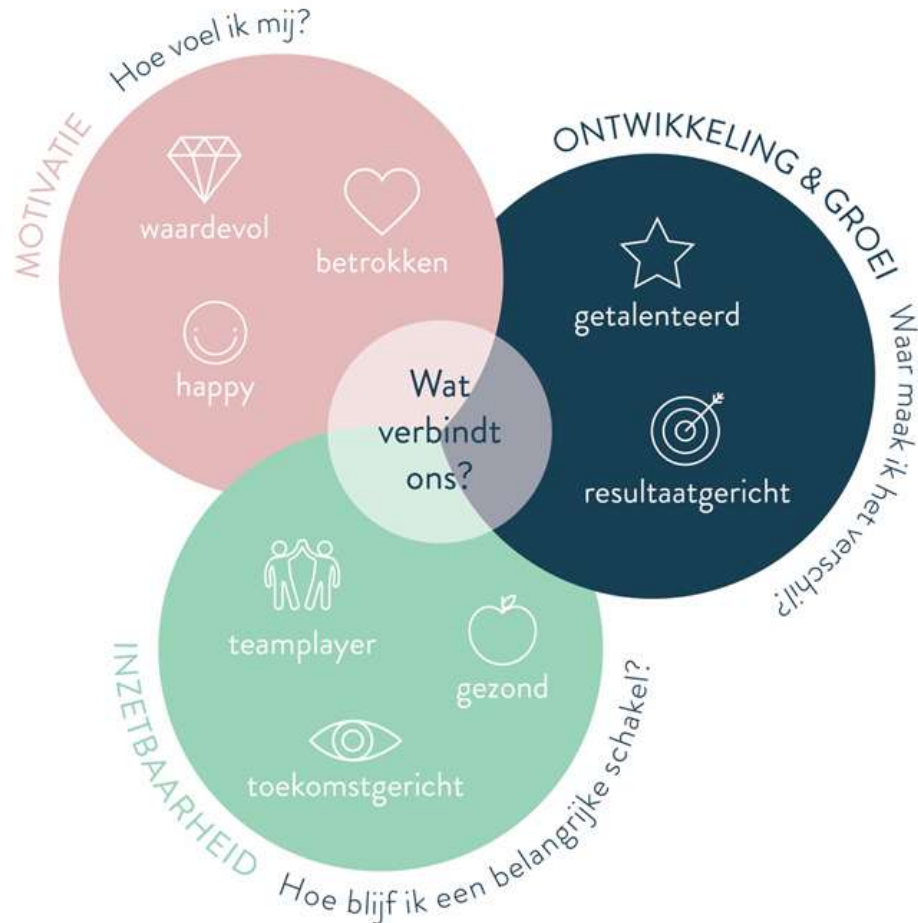


You-Time Verloop

- Continue feedback, meerdere gesprekken per jaar
- Manager = coach
- De medewerkers neemt het initiatief en maakt een verslag
- Directiecomité = geïnteresseerde lezer
- Bespreking tijdens personeelsreview



Continue dialoog via You-Time



YOU-TIME

= continue dialoog over:

- ✓ Motivatie
- ✓ Inzetbaarheid
- ✓ Ontwikkeling & Groei



Hoe wordt dit toegepast in onze employee journey ?

Employee Journey



Focus op 'Employee Journey'

Offboarding



7 ingrediënten voor een beste werkplek

Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork







Verrassend.
Zo zijn we.



Afterwork

Zo zijn we
C'est bien nous

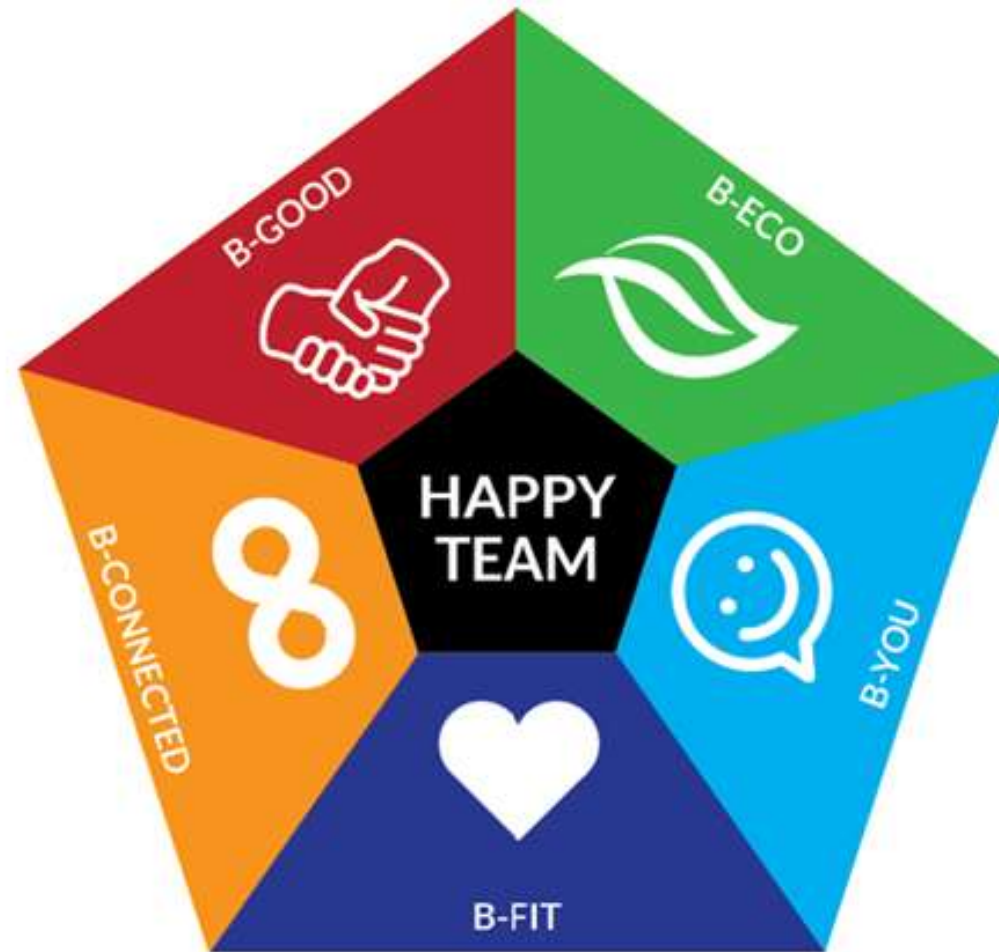
Overleg “Zo zijn we” coördineert de initiatieven die de bedrijfscultuur stimuleren

- CEO
- HR-verantwoordelijke
- Communicatie verantwoordelijke
- Coördinator Happy Team



Afterwork

Happy Team als drijvende kracht





7 ingrediënten voor een beste werkplek



Verbindende
strategie

Cultuur als
werkwoord

Ondersteunend
Management

Co-creatie

Employee
Journey

Dialogoog

Afterwork





Gemotiveerde
medewerkers



Tevreden klanten

