

Onze employee journey bestaat uit drie hoofdwerkstromen: Instroom, Doorstroom en Uitstroom. Het Aannamebeleid valt onder Instroom met drie stappen, onze totale employee journey bestaat uit zeven stappen. Wij hebben stap vier t/m zeven toegevoegd omdat het aannamebeleid integraal onderdeel uitmaakt van een positieve employee journey voor onze kandidaten, die onze tevreden collega's worden.

## Instroom

### STAP 1 INSTROOM MERKWAARDEN

- ◆ Alles begint met wat onze merkwaarden zijn: Nuchter, Deskundig en Samen. Wij selecteren kandidaten met overeenkomstige merkwaarden. Bijvoorbeeld: bij Samen hoort "geen ego hebben". Hier vragen wij echt op door bij kandidaat interviews. Merkwaarden geven ook een gedeelde mores weer en zijn de basis voor een succesvolle samenwerking met kandidaten en klanten. Deze merkwaarden hebben onze medewerkers zelf bedacht, niet de directie. Daarom is het echt Samen. Het is fijn dat dit binnen ons 42 jaar jonge familiebedrijf mogelijk is en dat de regels niet worden opgelegd door een corporate hoofdkantoor. Dit maakt ons met recht de Liefhebbers van IT.

### STAP 2 INSTROOM AANNAMEBELEID

- ◆ Hoe ziet ons aannamebeleid eruit? Ons aannamebeleid verandert omdat de markt verandert door bijvoorbeeld andere behoeftes van jongere generaties en daarmee verandert ook je arbeidsmarktcommunicatie (ABC). Maar het beleid behelst ook wat ons uniek maakt: onze consultants mogen bijvoorbeeld 10% van hun tijd besteden aan MVO (CoderDojo), R&D en ons competence center. Daar organiseren ze jaarlijks meer dan veertig IT-kennis sessies voor onze klanten, waardoor wij al 42 jaar een aantrekkelijke werkgever zijn voor IT Talent. Uiteraard samen met onze opdrachtgevers.
- ◆ Daarnaast is onze onboarding een feestje met een welkomstpakket, maar krijg je ook een buddy die je de eerste twee maanden wegwijs maakt. Na de proeftijd houden wij een "feed forward gesprek" met de vraag wat wij als Bergler beter kunnen doen bij het in dienst treden. Zo blijven wij leren en zijn we een aantrekkelijke werkgever.
- ◆ De juridische kant: wij zijn getraind op discriminatieverboden, maar ook persoonlijke gegevens zijn bij ons veilig en is AVG/Privacy goed geborgd bij compliance en de HR-manager. Aanname moet zorgvuldig maar wel snel plaatsvinden in de zeer krappe markt: Binnen 10 dagen een aanbieding vinden wij wel zo nuchter.
- ◆ Inclusiviteit vinden wij cruciaal. Niet alleen man/vrouw verhouding, maar o.a. ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdienen een kans. Zo wordt onze software testing gedaan door autistische jongeren in samenwerking met onze partner Specialisterren.
- ◆ Ons ABC houdt ook in: goed gevonden worden. Alle vacatures voor gespecialiseerde IT-functies zomaar op Indeed zetten heeft geen enkele zin. Onze ervaren recruiters weten heel goed waar ze talent kunnen vinden in onze grote database en op het internet. Zo weten wij meer dan 250 succesvolle plaatsingen per jaar en zeer tevreden klanten te realiseren.
- ◆ Bij zowel vaste als inhuur kandidaten zien wij dat het percentage dat voor begindatum een andere baan vindt, hoger wordt. Eind van dit jaar gaan wij een pilot doen met Appical hoe wij "binden en boeien voor de startdatum" kunnen verhogen.

### STAP 3 INSTROOM ARBEIDS- OVEREENKOMSTEN

- ◆ Onze arbeidsovereenkomsten zijn meer dan marktconform. Het uitgangspunt is een goede Work-Life Balance. Wij leggen vast dat we verwachten dat iedere nieuwe collega zijn of haar kennis blijft ontwikkelen.
- ◆ Ons aantrekkelijke cafeteria arbeidsmodel biedt een praktijkruimte om op bijna alle situaties in te spelen.



## Doorstroom

### STAP 4 DOORSTROOM VERZUIM

- ◆ Ziekteverzuim. Hierin onderscheiden wij kort en lang verzuim. Wij hebben een extreem laag verzuim omdat wij een veilige werkplek bieden, waar collega's zich kwetsbaar op durven te stellen en een hulpvraag durven te stellen. Dit doen alle teams in de dagstart, dus samen elkaar helpen.
- ◆ Eén van onze MT-leden is gecertificeerd ICF-coach en als het collega's even tegenzit, helpt hij ze. Daarnaast zijn twee van onze Lead Consultants bij Yinx gecertificeerd als intervisor. Wij vinden intervisie belangrijk gereedschap voor een veilige werkplek. Concreet is de cultuur hard op inhoud maar zacht op relatie. Zo blijven wij hoogwaardige IT-deskundigen die ook uitstekend samen kunnen functioneren.
- ◆ Niettemin kan er altijd wat gebeuren in een mensenleven waardoor men langdurig ziek wordt. Wij werken strategisch samen met de 120 psychologen van Psion en investeren in individuele trajecten om collega's weerbaarder te maken. Het MT is getraind om vroeg signalen van verzuim te herkennen.
- ◆ Dit resulteert in een meerjarig ziekteverzuim van 2.5%.

### STAP 5 DOORSTROOM PRAKTISCH EN HUMAAN COMBINEREN WERK & PRIVÉ

- ◆ Thuiswerken is goed geregeld, zowel juridisch als fysiek en wordt ook gestimuleerd. Ook drie dagen parttime werken kan voor zowel vrouw als man.
- ◆ Als IT-kennisorganisatie van deskundigen is kennisontwikkeling cruciaal. Naast de meer dan veertig IT-kennis sessies die wij voor klant, kandidaat en collega organiseren, hebben onze collega's gratis toegang tot Plural Sight, het grootste IT-leerplatform ter wereld. Daardoor beschikken wij over vele certificeringen die wij ook bijhouden voor ISO 9001.
- ◆ De merkwaarde Samen betekent ook dat wij onze consultants vragen mee te helpen bij de trainingen van CoderDojo (7-17-jarigen). Zo zorgen wij dat het chronisch tekort aan IT'ers over tien jaar minder wordt.
- ◆ Meten is weten. Daarom doen wij op basis van Intuo een maandelijks MTO onderzoek zodat we snel kunnen schakelen waar nodig en (nog) beter worden als lerende organisatie.

### STAP 6 DOORSTROOM FOCUS OP PERSONEEL

- ◆ Onze focus ligt op het behouden van ons personeel. De basis is het veilig voelen en acteren, daarna weten op basis van MTO onderzoek en 360 graden feedback. Hierdoor weten we waar onze tekortkomingen liggen en kunnen wij snel bijsturen waar nodig. Ook houden we tweewekelijks een één- op-één gesprek om te weten waar hulp nodig is om collega's in hun kracht te zetten en te houden. Door constante kennisontwikkeling groeit 40% van onze collega's door naar een nieuwe positie.
- ◆ Binden en boeien is wat wij doen. Als collega's deze context begrijpen, is het makkelijker te veranderen. Wij communiceren naar alle collega's twintig keer per jaar d.m.v. een maandelijks business update met uitgebreide Q&A, waar wij alle kans geven om kritiek of feedback op ons beleid te absorberen. Daarnaast hebben wij blogs, vlogs en nieuwsbrieven. Hierdoor blijven onze collega's betrokken en is meer dan dertig jaar voor Bergler werken zeker geen uitzondering.



## Uitstroom

### STAP 7 UITSTROOM AMBASSADEURS

- ◆ MT-leden doen bij elke collega die weggaat een zogenaamd 'exitinterview' om te leren wat wij beter kunnen doen. Een uitdiensttreding gaat gepaard met een warm woord en presentje zodat hij/zij Bergler Ambassadeur blijft.
- ◆ Daarnaast doen wij altijd een 'post exitinterview' (boemerang recruitment). Veel collega's merken na zes maanden dat het gras bij de burens niet altijd groener is en missen het Bergler familiegevoel. Daarom bellen wij ze na een half jaar voor een goed gesprek.

Alle stappen zijn dubbel geborgd door onze compliance manager Marcel Snaterse en worden twee keer per jaar getoetst waarvan één keer extern door een ISO 9001 auditor.