

- Reward
- EASY RIDER

/EASY RIDER/

Maatwerk in loopbanen

Groei en een verviervoudigde omzet hebben gevolgen voor de aanpak van HR-directeur **Hilde Janssens** bij drankenproducent Konings. “Naast onze flexibele en correcte verloning geven de fit met het DNA, de loopbaankansen en de begeleiding de doorslag om bij ons te werken.”

TEKST: PATRICK VERHOEST

De HR-directeur van Konings rijdt met een Audi A5. Alle gekozen opties dragen bij tot veiligheid. Voor reizen naar de internationale sites van het drankenbedrijf kiest ze waar mogelijk voor duurzame mobiliteit. Terwijl ze het portier van de testwagen – een felblauwe Jaguar E-PACE – opent, vertelt Hilde dat ze haar hele leven al met Audi rijdt. Veiligheid is haar stokpaardje. Velgen en dergelijke interesseren haar niet.

ATYPISCHE VLOOT

De testwagen is fraai afgewerkt, inclusief een in leder genaaid dashboard. De wagen accelereert vlot en loopt geruisloos. Hoewel iets kleiner dan de F-PACE is er verrassend veel ruimte in deze SUV. Dit brengt ons meteen bij het atypische wagenpark van Konings. Hilde Janssens licht toe: “We kopen onze bedrijfswagens zelf aan en bieden een ruime keuze aan comfortabele gezinswagens.

De wagens rijden iets langer dan geleasede modellen, maar het aanbod is breder. Toch mag dit niet de motivator zijn om bij Konings te komen werken. Naast onze flexibele en correcte verloning moet de fit met ons DNA, de loopbaankansen en de begeleiding de doorslag geven.”

LEIDERSCHAP

Het sterk groeiende bedrijf is vandaag een goed gestructureerde internationale organisatie. Jobs en verantwoordelijkheden werden afgestemd, weet de HR-directeur: “We bepaalden onze waarden en ons DNA, waar we ook talentmanagement aan vast hingen. Processen en communicatieplannen sluiten nu aan bij deze waarden. Ons intensief programma rond leiderschap rollen we internationaal uit. We hebben samen bottom-up bepaald welk leiderschap we willen en hebben daarrond een kader uitgewerkt.”

WAARDEN

Alles begint bij de waarden. ‘Collaboration’, ‘ownership’, ‘reliability’ en ‘entrepreneurship’ vormen samen het letterwoord CORE. Dat zijn de basiswaarden. Janssens: “Deze staan centraal bij alles wat we doen: communicatie, aanwervingen, productie, leiderschap en de HR-policy. De CORE-waarden vormen onze houvast. We zorgen ervoor dat ze geen dode letter blijven. Iedere medewerker kent de inhoud en de betekenis ervan en draagt ze uit. We implementeerden daarbij niets top-down. We halen het naar boven bij onze medewerkers.”

VERLONING

Hilde Janssens heeft haar eigen visie over verlonen: “We zoeken in de eerste plaats medewerkers die passen in ons bedrijf en bij onze cultuur. Natuurlijk betalen we marktconform, geven we prima extralegale voordelen en



Hilde Janssens

FUNCTIE
HR-directeur
Konings

Wij bieden geen levenslange jobs, wel levenslange loopbanen



zit onze flexibele verloning goed. Maar geld willen verdienen, vinden we onvoldoende. Je moet ons groeibedrijf mee vorm willen geven. Anders zal de samenwerking geen succes zijn, ondanks de vele competenties. Dat is belangrijk in tijden van 'war on talent'. We willen ons talentmanagement heel concreet maken. Daarom moeten we de juiste werknemers vinden. Dankzij netwerken – medewerkers brengen mensen aan via tips – lukt dat aardig.

JAGUAR E PACE 2.0 AWD 240PS R-DYNAMIC S

Kofferinhoud: 577 liter

Verbruik: 5,6 l/ 100 km

Vermogen: 150 kw

CO₂-uitstoot: 147 g/km

Fiscaal vermogen: 11

Jaguar E PACE: Beschikbaar vanaf: 36.050 euro incl btw

Prijs getest model: 49.500 euro incl btw

BIV: 1.036,19 euro

Verkeersbelasting: 516,47 euro

KRAPTE?

—
Konings krijgt voldoende medewerkers aan boord, ook al is er nog werk aan de winkel rond naambekendheid. “We zijn eerlijk tegenover onze kandidaten. ‘What you see is what you get’ geldt, met zijn sterktes en groeipijnen. Zo willen we ons verloop zo klein mogelijk houden. We bieden onze sollicitanten aan wat we beloven. Bij een verviervoudigde omzet wierven we vorig jaar 94 werknemers aan op een nieuw totaal van 600. Dat vergt heel wat inspanning.”

WERKING

—
Hilde Janssens stuurt HR aan voor alle sites van Konings in België, Engeland, Frankrijk en Nederland. Haar lokale HR-businesspartners implementeren het beleid ter plaatse. “Wat centraal meerwaarde biedt, doen we hier in Zonhoven. De rest decentraliseren we. We willen ons DNA ook overbrengen in de ‘plants’

die we overnemen. Waarden en cultuur ter plekke op de werkvloer krijgen, is de opdracht van mij en mijn HR-businesspartners, maar ook van het management.”

LOOPBANEN

—
Hilde Janssens introduceerde interne vacatures bij Konings. Dat werd gesmaakt in een omgeving waar de groei nieuwe perspectieven met zich brengt. “Dat helpt om ons personeelsverloop zo laag mogelijk te houden. In een groeiende en sterk wijzigende omgeving bestaat geen levenslange job meer, wel een levenslange loopbaan. Dit psychologisch contract kunnen we aanbieden. Dat is niet evident in een productieomgeving. Maar ook onze productiemedewerkers hebben interne mogelijkheden en roteren. Alles wordt vormgegeven op maat. Daarin onderscheiden we ons.” ¶