

## Social

## HR-beleid

**Democo Group ziet erop toe dat de juiste persoon op de juiste plek zit: geschiktheid van mensen is hierbij het uitgangspunt. Ons aanwervingsbeleid biedt maximaal kansen voor diversiteit, los van gender, etnische groepering, geloofsovertuiging, sociale achtergrond, geaardheid, fysieke kenmerken of beperkingen.**

### 1. Indeling

Democo Group telt ongeveer 800 medewerkers van meer dan 12 verschillende nationaliteiten, met een zeer gediversifieerde leeftijdsverdeling. Democo Group wil jong talent blijven aantrekken, maar ook oudere teamleden aan het werk houden en hen helpen bij de overgang naar hun pensioen.

- 20% is jonger dan 30
- 45% is tussen 30 en 50
- 35% is ouder is dan 50

### 2. Selectieprocedure medewerkers

#### 2.1 Algemeen

Het aanwervingsbeleid van Democo Group steunt zowel op gedeelde bedrijfswaarden, als op soft -en hard skills. Aan de hand van een aantal op voorhand vastgelegde objectieve criteria gebeurt een eerste screening op basis van het CV. Kandidaten die weerhouden zijn, worden vervolgens uitgenodigd worden voor een competentiegericht interview. Om dit interview te onderbouwen maakt Democo Group gebruik van de BAQ-persoonlijkheidsvragenlijst.

Als bijkomend selectiemiddel worden de kandidaten onderworpen aan een aantal online-redeneerproeven. Deze proeven worden toegevoegd aan de selectieprocedure om een zo objectief mogelijk beeld te krijgen van de kandidaat. Voor kandidaten vanaf een bepaald functieniveau wordt er ook gebruikgemaakt van uitgebreide assessmentcenters door een onafhankelijke externe partner. Na afronding van de selectieprocedure wordt er op basis van de verzamelde informatie een beslissing genomen.

#### 2.2 Gelijke kansen

Democo Group doet voor een aantal groepen met minder toegang tot de arbeidsmarkt een bijzondere inspanning om deze te bereiken en zo meer gelijke kansen te bieden.

- We bevorderen de integratie van jonge laaggeschoolden of schoolverlaters door stagiairs aan te werven.
- Onze bedrijven geven kansen aan lager geschoolden, langdurige werklozen of medewerkers met een arbeidshandicap of beperking. Deze medewerkers kunnen rekenen op interne begeleiding en verdere opleidingen.
- We gaan actief aan de slag om minderheidsgroepen te betrekken in de selectieprocedures. Zo wordt er sterk ingezet op IBO-trajecten en Duaal-leren trajecten. Ook zijn er samenwerkingen opgezet met VDAB/Actiris en Group Intro om anderstaligen en lager geschoolden te betrekken in de selectieprocedure.
- Bij onze buitenlandse projecten werven we lokale arbeiders en bedienden aan. We leiden deze mensen op, zodat ze in hun vak kunnen groeien en hun vaardigheden verder ontplooiën. Ze kunnen bovendien rekenen op dezelfde correcte arbeidsvoorwaarden die binnen de Group gangbaar zijn.

### 3. Selectieprocedure externe dienstverleners

De selectieprocedure van externe dienstverleners gebeurt bij Democo Group met dezelfde zorgvuldigheid als de selectieprocedure van medewerkers en dit met het oog op een duurzame samenwerking voor langere termijn. Net als van onze andere ketenpartners verwachten we ook van onze externe dienstverleners dat zij opdrachten uitvoeren binnen de waarden van Democo Group en het ESG-beleid actief onderschrijven.

### 4. Duurzaam opleidingsbeleid

Democo Group voert een gedegen en duurzaam opleidingsbeleid en blijft dit verder ontwikkelen. We zetten sterk in op opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers om zo ook een toekomstbestendige, flexibele, blijvend groeiende organisatie te garanderen.

#### 4.1 DemoCollege

Leren en ontwikkelen is bij Democo Group een gedeelde verantwoordelijkheid. Democo Group voorziet een gestructureerd kader om het leren en ontwikkeling te faciliteren, vastgelegd in de opleidingspolicy. Daarnaast verwachten we ook ownership van de werknemer met betrekking tot diens eigen ontwikkeling. Zo is er ruimte voorzien om opleidingsnoden kenbaar te maken via de leidinggevende of de HR Businesspartner, waarna er vanuit de organisatie op zoek gegaan wordt naar een passend antwoord. Dit traject is vastgelegd in het coaching-beleid. Alle tools, oplei-dingen, training en hulpmiddelen worden beschikbaar gemaakt voor medewerkers via ons Democollege-platform.

#### 4.2 Onboarding en ID

Vanaf de start van hun loopbaan bij Democo Group worden medewerkers ondergedompeld in een persoonlijk aangepast onboarding-traject, waarin zij kennismaken met onze leer- en verbetercultuur. Daarnaast krijgt iedere medewerker een Insights Discovery profiel: dit is een persoonlijk profiel op basis van een toegankelijk kleurenmodel, dat mensen meer inzicht geeft in zichzelf en ingezet kan worden in zowel de persoonlijke ontwikkeling als in de teamontwikkeling, om de communicatie en samenwerking te verbeteren. Het ID-profiel vormt dan ook een sterke basis voor een efficiënte samenwerking en optimaal functioneren.

#### 4.3 Collectieve opleidingen

Democo Group biedt jaarlijks een aantal collectieve opleidingen aan in lijn met de visie en de strategische doelstellingen. Op deze manier wil Democo Group haar medewerkers laten meegroeien met het bedrijf en iedereen de tools aanreiken om diens rol efficiënt en met oog op zoveel mogelijkheid toegevoegde waarde uit te oefenen.

#### 4.4 Leiderschap

Ook onze leidinggevendenden krijgen handvaten aange-reikt om het leren en ontwikkelen verder te faciliteren. Zo is één van de strategische punten binnen ons opleidingsbeleid het versterken van het leiderschapsniveau binnen de Group. Investeren in leiderschap heeft geleid tot ons eigen leiderschapsmodel, Forza Democo Group. Binnen dit traject wordt het leiderschapsniveau versterkt door middel van workshops en persoonlijke ontwikkelingsplannen.

#### 4.5 Veerkracht

Democo Group biedt in haar open opleidingsaanbod een flink aantal workshops aan in verband met mentaal welzijn, veerkracht, stressbeheersing en burn-outpreventie.

#### 4.6 Online Training Center

Ter versterking van bovenstaande initiatieven, maakt Democo Group tot slot gebruik van een online trainingcenter. Binnen deze digitale omgeving worden e-learnings aangeboden die ontwikkeld zijn door interne experts van Democo Group. Op deze manier borgen we de overdracht van kennis binnen onze organisatie. De medewerker zelf krijgt meer flexibiliteit om het leren af te stemmen op diens tempo en kan de tijd optimaal benutten door volledig zelf te bepalen waar en wanneer een opleiding te raadplegen.

#### 4.7 Participatie & feedback

We creëren verder ook betrokkenheid door de organisatie van NPS-medewerkersbevragingen, jaarlijkse performance gesprekken, personeelsactiviteiten en maximaal gebruik van ons intranet Insites. Medewerkers werken hier actief aan mee door content te bezorgen of tweets te plaatsen voor artikels, die zowel online als in printversie worden uitgewerkt.

### 5. Actieve loopbaanbegeleiding

#### 5.1 Interne jobmobiliteit

Vacatures worden op de website van Democo Group gepubliceerd en mee opengesteld voor interne kandidaten. Dit geeft medewerkers de kans om van functie en/of bedrijf te veranderen zonder de Group te verlaten. Vanuit HR kan ook initiatief worden genomen om interne loop-baankansen aan te bieden aan medewerkers.

## 5.2 Performance cyclus

Naast een permanente dialoog wordt er voor elke medewerker een jaarlijks functionerings- en evaluatiegesprek georganiseerd. Tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken is de loopbaan van de medewerker een formeel gespreksonderwerp. Leidinggevende en medewerker staan stil bij loopbaanvragen en -kansen. Eventuele vragen of bemerkingen worden door de HR Business Partner opgevolgd voor begeleiding van het persoonlijke ontwikkelingstraject en de gesprekken hierover te ondersteunen.

Het verloop, de inhoud, doelstellingen en timing van deze performance cyclus werden gedocumenteerd in een de handleiding performance cyclus.

## 5.3 Individuele coaching

Democo Group biedt de kans aan medewerkers om deel te nemen aan Development of Talent Centers bij een gespecialiseerd kantoor om het potentieel aan carrièremogelijkheden te verhelderen en de persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen. Individuele coaching trajecten op maat worden eveneens aangeboden en in overleg met de HR Business Partners geïnitieerd. De vraag voor individuele coaching kan ontstaan bij de medewerker, de leidinggevende of op voorzet vanuit HR. Het coaching-beleid werd vormgegeven in een coaching policy.