



Employee Value Proposition : Het succesrecept voor een betere werving (en retentie)

Voorstelling van de sprekers



Munia Tonneaux
Senior Project Manager
bij Listen

Luisteren en data vanuit de diagnose kant



Karla Fleurent
Executive Search Partner
bij Profile Group

Het terrein aan de kant van de rekrutering



Waarom dit thema?

Omdat we leven in een tijd waarin talent schaars is, en het niet enkel bedrijven zijn die kandidaten kiezen, maar ook **kandidaten die hun werkgever kiezen.**

Omdat de verwachtingen net zo snel veranderen als de wereld om ons heen: economische instabiliteit, ecologische noodsituaties, politieke veranderingen...

**Bedrijven moeten zich heruitvinden, aanpassen en betekenisvol zijn,
afgestemd op de context.**



Wat betekent EVP voor jou?

Basis : Respondenten inschrijvingsvragenlijst (N=35)



Wat zijn volgens jou de uitdagingen i.v.m. EVP?

Basis : Respondenten inschrijvingsvragenlijst (N=35)

Management
Interne afstemming
Afstemming op de realiteit
Aantrekkelijk zijn
EVP meten Wie houdt zich hiermee bezig?
Echte differentiatie
Zichtbaarheid **Mijn EVP vinden**
Levensduur van de EVP Flexibiliteit
Budget

Welke elementen zijn volgens jou prioritair?

Basis : Respondenten inschrijvingsvragenlijst (N=35)

Werk privé evenwicht
Loyale kandidaten
Welzijn op het werk
Evenwicht tussen budget en verwachtingen
Duidelijk ontwikkelingsbeleid
Samenhang
Competetieve voordelen Afstemming op marktontwikkelingen
Opleidingen
DNA van het bedrijf/cultuur
Kandidaten die aansluiten bij de waarden
Carrièreontwikkeling

Op het menu voor vandaag

- 1 De ingrediënten voor een goede EVP
- 2 De impact van een goede EVP
- 3 Het recept stap voor stap
- 4 De nieuwe smaken van talenten
- 5 Toepassing in de praktijk
- 6 Advies van de chef + vragen

1

Wat is Employee Value Proposition ?

De ingrediënten voor een goede EVP

Definitie van de Employee Value Proposition

Employee Value Proposition is alles wat jouw bedrijf werkelijk aanbiedt in ruil voor het werk dat jouw medewerkers verrichten.

DOEL / UITDAGING:

Een unieke en evolutieve STRATEGIE ontwikkelen

Die rekening houdt met de veranderende verwachtingen en context

De EVP komt terug in elk gerecht op het menu

Jouw Employee Value Proposition

Aantrekken

Rekruteren

Integreren

Betrekken

Presteren

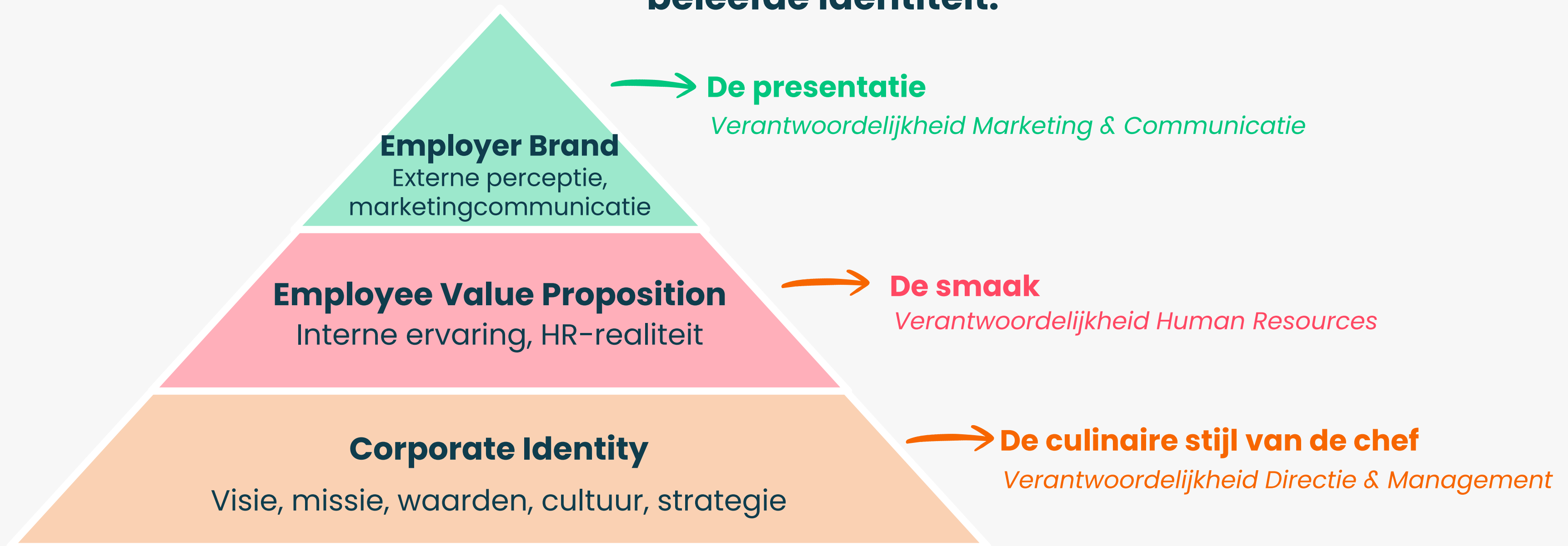
Ontwikkelen

Belonen

Vertrekken

Corporate Identity, EVP & Employer Brand

Een sterk werkgeversmerk is een betrouwbare weerspiegeling van een **beleefde identiteit**.





Jouw EVP moet uniek zijn

EVP is geen kant-en-klaar gerecht.

Het is een recept op maat, met jouw specifieke ingrediënten.

Jouw visie en
ambities

Jouw cultuur en
waarden

Jouw omgeving en
uw teams

Jouw ontwikkelings-
mogelijkheden

Jouw salaris- en
voordelenpakket



Een evenwichtig recept

Deze 3 ingrediënten moeten **het evenwicht vinden dat talenten zoeken**:

Ik en ik

- Salarispakket en voordelen
- Persoonlijke ontwikkeling
- Carrièreontwikkeling

Ik & mijn collega's

- Werkomgeving
- Werksfeer

Ik & de werkgever

- Weerbaarheid, ambitie, toekomstige uitdagingen
- Managementstijl
- Cultuur en waarden



2

Waarom een EVP ontwikkelen?

De impact van een goede EVP

De impact van een goede EVP

Aantrekken van nieuwe talenten

Een sterke EVP trekt de beste talenten aan door het imago van de werkgever, de cultuur en de perspectieven te benadrukken.

Sinds de invoering in 2023 van een methodologie voor het optimaliseren van vacatures zien we **een stijging van het gemiddelde aantal sollicitaties: +66% voor Stepstone & Références en +42% voor Jobat.**

Lagere wervingskosten en kortere wervingstermijnen

Een sterke EVP zorgt voor lagere wervingskosten door de meest gekwalificeerde kandidaten aan te trekken en de tijd en middelen die nodig zijn om de juiste kandidaten te vinden te verminderen.

Bedrijven die hun EVP benadrukken, kunnen hun **time-to-hire met 50% verkorten** (LinkedIn Talent Solutions).

Retentie en betrokkenheid van medewerkers

Een sterke EVP bevordert loyaliteit door een aantrekkelijke werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden.

Bedrijven die dit effectief toepassen, kunnen hun **jaarlijkse personeelsverloop met bijna 70% verminderen** (Gartner).

3

Hoe ontwikkel je jou EVP?

Het recept stap voor stap

Een recept in 5 stappen

Het is net als in de keuken: je bereidt, je proeft, je past aan, en dan... serveer je!

Doelstellingen vastleggen

- Context en doelstellingen
- Deliverables
- Team
- Deadlines
- Budget

Luisteren naar stakeholders

- Luisteren naar de kandidaten
- Luisteren naar de werknemers
- Analyse van de concurrentie (benchmarking)
- Analyse van de verschillen (intern versus extern)

De EVP ontwikkelen

- Sterke punten en onderscheidende factoren
- Thema's en pijlers
- Inhoud
- Toekomstige verbeteringen

De EVP valideren en delen

- Aanbevelingen van het management
- Betrokkenheid van medewerkers
- Validatie
- Motivatie

De EVP implementeren

- Werving
- Onboarding
- Ontwikkeling
- Prestaties
- Beloning
- Vertrek



De 5 belangrijkste hulpmiddelen voor een succesvolle EVP

Authenticiteit

Jouw EVP moet de realiteit weerspiegelen zoals die door de werknemers wordt ervaren. Het is van fundamenteel belang om jouw werknemers bij alle fasen van het project te betrekken.

Flexibiliteit

Elk bedrijf is uniek. Wij adviseren een open en flexibele aanpak die aansluit bij jouw ambities en uitdagingen.



De 5 belangrijkste hulpmiddelen voor een succesvolle EVP

Luisteren naar en betrekken van de stakeholders

- **Werknemers**

- Interviews of discussiegroepen, kwantitatief onderzoek, co-creatie workshops
- Identiteit versus interne perceptie
- Nieuwe werknemers: beslissende argumenten, WOW-effect, belofte versus realiteit...

- **Kandidaten**

- Maatschappelijke trends en impact op de relatie t.o.v. werk
- Interviews, onderzoeken, profilering en het creëren van persona's
- Belangrijkste verwachtingen (bijv. zingeving, ontwikkeling, flexibiliteit...)

- **Corporate: merk en concurrenten**

- Benchmark, HR-trends, EVP van concurrenten...

Een sterke boodschap

Bepaal één hoofdthema dat de belangrijkste belofte zal zijn en identificeer de belangrijkste pijlers.

De 5 belangrijkste hulpmiddelen voor een succesvolle EVP

Implementatie

- **Sensibiliseren en mobiliseren van werknemers**
- **Opleiding van managers** > leiderschapstijl
- **Samenhang en afstemming van interne en externe communicatie:** vacaturepagina's, advertenties, sociale media, forums/evenementen... en via intranet, nieuwsbrieven...
- **Concrete vertaling in de HR-processen:** wervingscampagnes en -processen, onboarding, opleidingen, loopbaanontwikkeling, vertrek...
- **Voortdurende opvolging en verbetering:**
 - **Prestatiemeting:** effectiviteit van campagnes (online of offline), betrokkenheid, aantrekkelijkheid via het aantal sollicitaties, retentie percentage...
 - **Feedback**
 - **Verbeterpunten**



De context

De nieuwe smaken van talenten

Het ideale bedrijf: de belangrijkste drijfveren

Enquête bij een representatieve steekproef van de Belgische actieve bevolking – juli 2025 – N=800

1

AGILITEIT & EENVOUD

Een flexibel bedrijf dat er vooral naar streeft om het leven van iedereen te vereenvoudigen: evenwicht tussen werk en privéleven, flexibele werkomgeving...

2

WELZIJN & PERSONALISATIE

Een bedrijf dat het welzijn van iedereen op een gepersonaliseerde manier boven prestaties stelt.

Vrouwen ++
<25 jaar ++
Lagere S.K. ++

3

SOLIDARITEIT & SAMENWERKING

Een menselijk, solidair bedrijf dat samenwerking, respect en wederzijdse hulp, zowel intern als extern, hoog in het vaandel draagt.

<25 jaar ++
Brussel ++

Talent aantrekken of behouden: de belangrijkste ingrediënten

Enquête bij een representatieve steekproef van de Belgische actieve bevolking – juli 2025 – N=800

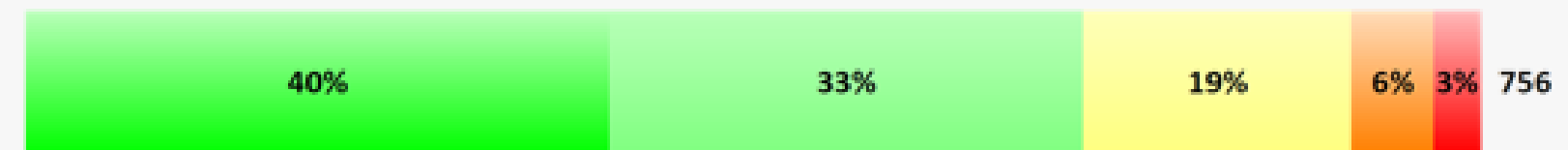
5 4 3 2 1

Het salarispakket (salaris, extralegale voordelen)



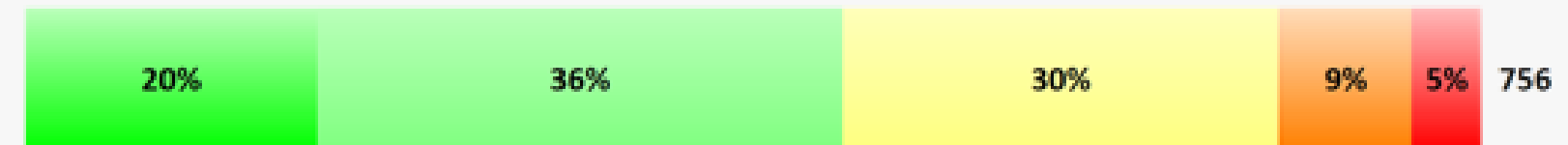
Men ++

**De sfeer en werkomgeving
(sfeer, teamgeest, samenwerking ...)**



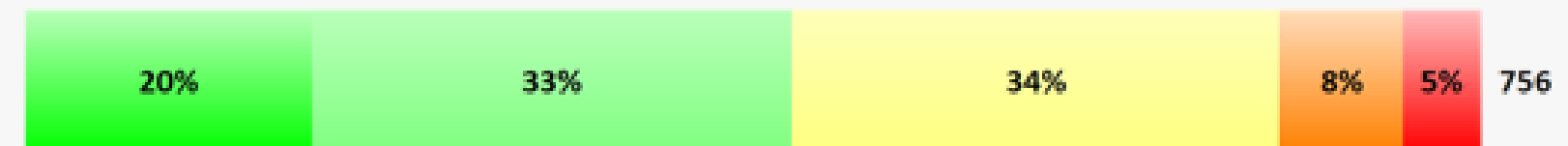
SC7-8++

Carrière- en persoonlijke ontwikkeling (opleiding, horizontale of verticale evolutie...)



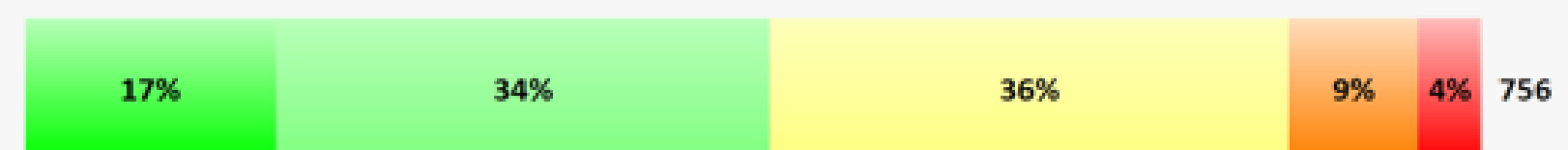
Men, Brussels vs Nth ++

De cultuur en waarden van de organisatie



25-44, Brussels vs Nth ++

De visie, ambities en doelstellingen op lange termijn van de organisatie



25-44, South ++

5

Hoe implementeer je jouw EVP?

Focus op werving: wek de interesse van kandidaten

EVP in alle fasen van het proces

Stappen	Hoe EVP implementeren?	Wat de kandidaat waardeert
Communicatie	Hulpmiddel dat de EVP ondersteunt, flexibiliteit om communicatie te personaliseren, ...	Menselijke automatisering, snelheid
Advertentie	Tekst die uw sterke punten benadrukt, duidelijke differentiatie, transparantie	Duidelijkheid, aantrekkelijkheid, authenticiteit
Contact opnemen	Snelle reactie, aangepaste berichten, erkenning van het traject	Snelheid, personalisatie
Gesprek	Authentieke dialoog, delen van cultuur, transparantie over de functie	Respect, luisteren, waarden
Feedback	Constructieve feedback, zelfs bij afwijzing	Transparantie, aandacht
Onboarding	Integratietraject in overeenstemming met de EVP-belofte	Ontvangst, begeleiding



Focus op de vacaturetekst

Jouw vacature moet alle elementen van jouw EVP benadrukken.

Jouw visie en
ambities

Jouw cultuur en
waarden

Jouw omgeving en
uw teams

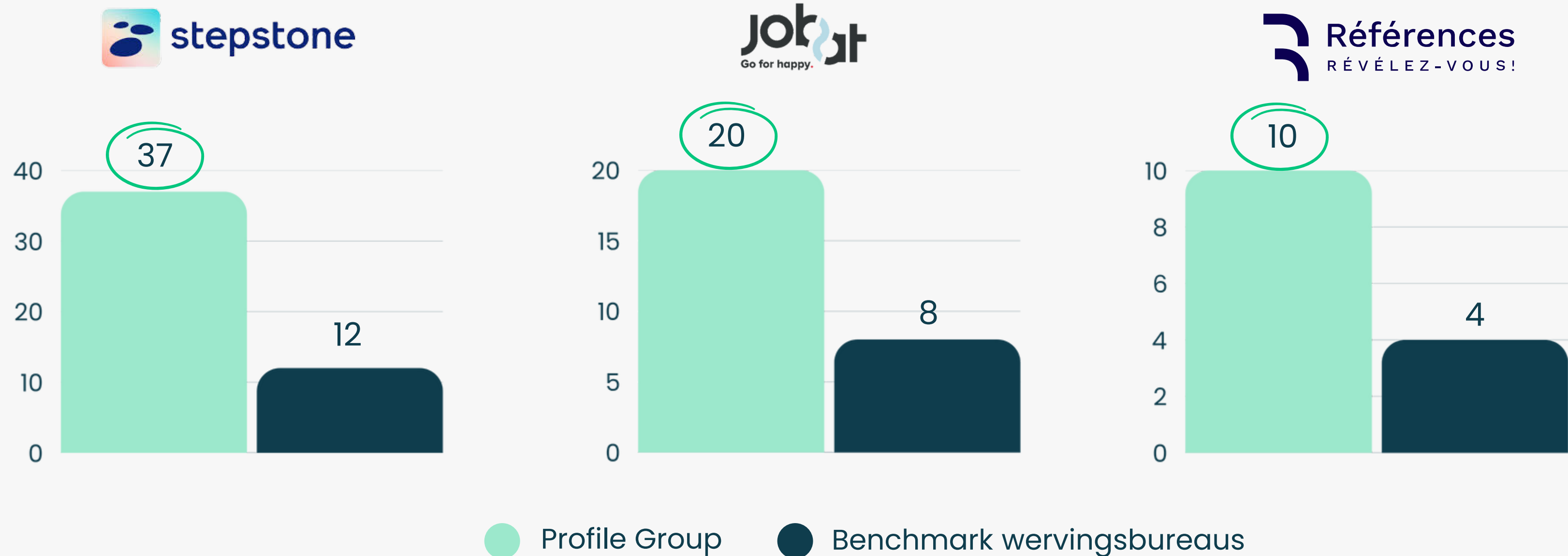
Jouw ontwikkelings-
mogelijkheden

Jouw salaris- en
voordelenpakket



Focus op de vacaturetekst

Impact van onze geoptimaliseerde vacatures op het aantal ontvangen sollicitaties:



Focus op de vacaturetekst

Impact van onze geoptimaliseerde vacatures op de betrokkenheid van kandidaten:

"**De nauwkeurigheid van de vacature** was ook een factor in mijn beslissing om te solliciteren. De advertentie beschrijft duidelijk de verwachtingen, verantwoordelijkheden en stappen in het wervingsproces en geeft blijk van een **transparantie** en **professionaliteit** die vertrouwen wekken.

Deze heldere communicatie is een teken van ernst en organisatie, waarden die ik deel en die bij mij passen. Wat me ook aansprak was **de manier waarop de advertentie was geschreven**, met een menselijke benadering en nauw contact met mensen. Het onderscheidde me echt van de anderen, en dat maakte dat ik wilde solliciteren. Bedankt voor jullie teamwork!

Toen ik vanmorgen mijn computer opende, werd mijn aandacht getrokken door de vacature voor administratief medewerker in de bouw.

Ik wil graag mijn waardering uitspreken voor de **kwaliteit van de advertentie, de professionele presentatie**, en vooral de nadruk die wordt gelegd op **de kwaliteiten van het team waar de kandidaat deel van gaat uitmaken en de stappen in het wervingsproces**.

Dat is zeldzaam en ik vind het goed om de kwaliteit van uw werk te benadrukken.

6

Conclusies en het advies van de chef



Advies van de chef

De EVP-strategie
moet gebaseerd
zijn op luisteren en
authenticiteit

De EVP is levendig
en moet
regelmatig worden
herzien

De EVP komt al
tijdens het
wervingsproces tot
uiting





Vragen?