



# Employee Engagement Awards

## Entry kit 2020

<b>Welkom</b>	<b>2</b>
<b>Algemene info</b>	<b>3</b>
1. <i>Tijdslijn 2020</i>	3
2. <i>Minimumvereisten</i>	3
3. <i>Jury</i>	3
4. <i>Persoonlijke feedback</i>	4
<b>Categorieën</b>	<b>4</b>
<b>Formele vereisten</b>	<b>5</b>
1. <i>Checklist</i>	5
2. <i>Indienen materialen</i>	5
<b>Inzending van de case</b>	<b>6</b>
1. <i>Opbouw</i>	6
2. <i>Vier bouwstenen</i>	6
<b>Praktische info</b>	<b>10</b>

# Welkom

Beste kandidaat,

Vooreerst: Welkom! Samen met onze jury o.l.v. Conny Vandendriessche nodigen we u uit om deel te nemen aan de Employee Engagement Awards 2020.

De reden waarom we gestart zijn met dit initiatief is ingegeven door onze behoefte om meer bedrijven de kans te bieden om hun uitzonderlijke verhalen rond medewerkersbetrokkenheid te brengen. Dagelijks horen we immers inspirerende, ontroerende en boeiende cases van organisaties waar mensen het beste van zichzelf geven.

Voor de eerste editie van de Employee Engagement Awards zijn we vooral op zoek naar **authentieke verhalen** vanuit de buik van de organisatie. Daarin spelen **toewijding en progressie** een belangrijke rol.

De plotse **Coronacrisis** gaf de awards nog een **extra dimensie**. We willen deze awards gebruiken als een forum waar bedrijven terecht kunnen voor **best practices** rond employee engagement. We mogen dan nog experts zijn, deze situatie is nieuw voor ieder van ons.

We geven u alvast ook mee dat we op dit moment een boek aan het schrijven zijn rond employee engagement. Hierin geven we meer uitleg over onze methodologie met het **Cultuur Maturiteits Model** en hoe we **best practices** uit de marketingwereld willen toepassen op de eigen medewerkers. We voorzien ook de nodige ruimte in het boek voor de beste verhalen uit de Awards. Misschien zit de case van u en uw collega's er wel tussen.

We zijn alvast bijzonder benieuwd naar uw inzending en wensen u veel succes!

Hartelijke groet,

Inge Van Belle, Co-Founder Herculean Alliance  
Klaus Lommatzsch, Founding Partner Duval Union

Facilitatoren van de Employee Engagement Awards

# Algemene info

## 1. Tijdslijn 2020

- Eind maart: Call for cases
- 1 juli: Deadline voor het indienen van uw case.
- Eind juli: Bekendmaking kandidaten tweede ronde.
- Augustus: Verdedigingsronde.
- 17 september: bekendmaking winnaars tijdens Employee Engagement Awards

## 2. Minimumvereisten

Voorwaarden cases 2020:

- Elk bedrijf gevestigd in **België** kan deelnemen, ongeacht de grootte of het niveau van betrokkenheid.
- Alle initiatieven rond medewerkersbetrokkenheid die werden uitgerold in België in **2019** t.e.m. de lente van 2020 kunnen worden ingediend. Elementen uit trajecten kunnen eerder worden opgestart (dus in 2018 of vroeger) en kunnen verder doorlopen. Maar de bedoeling is voornamelijk om te kijken naar het bereikte succes in de afgelopen periode.
- Alle cases komen in aanmerking, van een **volledig traject** rond medewerkersbetrokkenheid tot **unieke inspanningen** binnen een traject.
- Het essentiële binnen een case is het **waarom** achter de strategie en het bewijs dat de inspanningen een kwaliteitsvol resultaat bereikten.

## 3. Jury

Uw inzending wordt beoordeeld door een **panel van 12 diverse experts**, elk met hun eigen insteek. U kan [hier](#) lezen wie deel uitmaakt van de jury voor de Awards van 2020.

De leden van de jury lezen eerst uw geschreven case en bekijken vervolgens de bijlagen met uw creatieve materiaal. Aangezien de jury verschillende cases doorneemt, kunnen we u vooral aanraden om een duidelijke verhaallijn te behouden.

De juryleden moeten een vertrouwelijkheidsovereenkomst tekenen vooraleer de jurering van start kan gaan.

Als facilitatoren zien we erop toe dat de juryleden geen cases kunnen beoordelen waar een vermoeden van belangenvermenging zou kunnen zijn.

Na het verstrijken van de deadline krijgen de juryleden de inzendingen eerst te lezen en geven ze hun eigen score, zonder deze te bespreken met de andere juryleden. Bij de eerste ronde komen de juryleden samen om te beslissen over selectie van de kandidaten voor de tweede ronde.

Gezien de uitzonderlijke maatregelen i.v.m. COVID-19 houden we er rekening mee dat deze samenkomsten virtueel zullen plaatsvinden.

## 4. Persoonlijke feedback

Voor elke case schrijven de juryleden een **kort verslag met persoonlijke feedback** over uw case. De bedoeling hiervan is als volgt:

- Het verslag verschaft u **tekst en uitleg** waarom uw case het al dan niet tot in de finale schopte
- Het zal u ongetwijfeld extra inzichten bezorgen welke **verbeterpunten** er waren, ongeacht of u in de prijzen viel of niet. Employee engagement is een stiel, is ons motto bij Herculean Alliance. Uit elke feedback valt iets te leren, of het nu gaat over strategie, communicatiemiddelen of cases.

Deze feedback wordt verstuurd naar de persoon binnen uw organisatie die de case verstuurde. Dit binnen **één maand** na de uitreiking van de Awards.

## Categorieën

Omdat de aanpak sterk kan verschillen naarmate de grootte van het bedrijf, heeft de jury besloten om te werken met 3 verschillende categorieën:

- KMO van 10-50 medewerkers
- Bedrijven van 50-500 medewerkers
- Bedrijven van +500 medewerkers

Het opzet is om de volgende prijzen te kunnen toekennen: Brons – Zilver – Goud. Een specifieke categorie voor opmerkelijke projecten in tijden van Corona is mogelijk. Het is geen must have, maar een nice to have, indien hierover opmerkelijke cases naar voor zouden komen. Belangrijke kanttekening hierbij is dat niet elke categorie *de facto* een

winnaar voortbrengt. Indien in een bepaalde categorie slechts één finalist wordt gekozen, impliceert dit niet dat deze finalist automatisch een gouden award heeft gewonnen.

## Formele vereisten

### 1. Checklist

Inzenden doet u door uw documenten op te laden via een gepersonaliseerde link die u zal ontvangen via e-mail na de registratie.

Uw inzending bestaat uit deze documenten:

- **Executive Summary** en de **praktische gegevens** van de personen die de case indienen
- Word document met uw case op maximaal **10 pagina's**
- Begeleidende info: dit is bij voorkeur een PowerPoint met foto's en evt video, maar het kan een zip file zijn met **materiaal**.

Elk document dient respectievelijk de volgende naamgeving te respecteren:

- NaamBedrijf\_Summary
- NaamBedrijf\_Case
- NaamBedrijf\_Bijlagen

### 2. Indienen materialen

**Bevestig uw deelname vóór 30 juni 2020.** Registreer uw deelname online [op de website](#). Begeef u daarvoor naar **awards.employeeengagement.be** en klik op de button "*Klik hier om u gratis kandidaat te stellen*". Maak een account aan en bevestig in de webshop uw deelname. U krijgt vervolgens een automatische bevestiging via e-mail.

Het materiaal van de case dient ingezonden te zijn **ten laatste op 1 juli om 12u.00.**

# Inzending van de case

## 1. Opbouw

### 1.1 Executive Summary

**Waarom is uw case een sterk voorbeeld van medewerkersbetrokkenheid en verdient ze een award in uw categorie?**

Maximaal 100 woorden.

**Geef de juryleden in één oogopslag inzicht in de case**

- De uitdaging – Samengevat in 1 zin.
- De strategie – Samengevat in 1 zin.
- De uitvoering – Samengevat in 1 zin.
- De resultaten – Samengevat in 1 zin.

Vervolgens bezorgt u ons de praktische gegevens van de perso(o)n(en) verantwoordelijk voor de case, met o.a. het mailadres en GSM nummer.

### 1.2 Case

De case zelf in een Word bestand. Dit is geen invulformulier. U staat zelf in voor de vormgeving. We vragen u om de structuur met bouwstenen (cfr. infra) te respecteren

Taalgebruik: U mag zelf kiezen of u uw case schrijft in het Nederlands, Frans of Engels.

### 1.3 Begeleidende info

Dit is bij voorkeur in de vorm van een PowerPoint met foto's en eventueel videomateriaal. Dit garandeert alvast een overzichtelijk geheel voor de jury.

## 2. Vier bouwstenen

**We vragen u vriendelijk om bij de opbouw van uw verhaal de volgende structuur te respecteren aan de hand van de 4 bouwstenen.**

## Bouwsteen 1: Situatieschets - Uitdaging en context

In dit hoofdstuk geeft u de jury achtergrond bij de uitdagingen die uw specifieke organisatie had/heeft. De juryleden evalueren of ze de nodige context hebben gekregen over uw sector om uw inzending en de haalbaarheid van uw doelstellingen te kunnen begrijpen.

Hieronder een niet-exhaustieve opsomming van elementen die uw situatieschets bevatten:

- Bedrijfsactiviteit
- Economische context
- Aantal medewerkers
- Demografie
- Specifieke bijzonderheden in uw situatie
- De status van de betrokkenheid van uw medewerkers
- Eventueel: de impact van Corona op uw organisatie

## Bouwsteen 2: Doelstellingen

Hier willen de juryleden de impact van uw traject kunnen inschatten. De jury staat open voor alle soorten van doelstellingen (gedrag, perceptie, business,...). Het is aan u als deelnemer om uit te leggen waarom deze doelstellingen belangrijk zijn. Een handige kapstok hierbij is alvast het **CMM (= Cultuur Maturiteits Model)** dat Herculean Alliance gebruikt. Dit model wordt hieronder kort geschetst.

Bij de beschrijving van de doelstellingen denken we o.a. aan de volgende elementen:

- Wat zijn de Key Performance Indicators (KPI's) voor uw doelstellingen
- Historiek en start van het engagementsprogramma/traject
- Doorlooptijd van het engagementsprogramma
- Wat is de toekomstvisie rond engagement in uw organisatie?
- Inschatting van het oorspronkelijke en het huidige maturiteitsniveau in het Culture Maturity Model (5 niveaus)

### CULTUURMATUREITSMODEL (CMM)

De betrokkenheid van medewerkers is onlosmakelijk verbonden met de heersende cultuur binnen de specifieke organisatie. Herculean Alliance gebruikt hiervoor de 5 maturiteitsniveaus.

#### 1. Silocultuur

Een organisatie met een silocultuur bestaat voornamelijk uit solospelers. Hierbij doet ieder zijn eigen ding, zonder over het muurtje te kijken. Het ego staat boven de

collectieve doelstelling. *"Ik voer mijn job goed uit. Als er iets fout loopt, ligt het aan de anderen."*

## 2. Participatiecultuur

Teamgenoten voelen zichzelf eerder deelnemers dan leiders. Medewerkers stralen vooral de attitude uit van 'deelnemen is belangrijker dan winnen'. Met andere woorden: ze zijn er graag bij, maar zijn amper bezig met het hogere doel. Ze geloven niet dat ze zelf impact kunnen hebben op de toekomst.

## 3. Prestatiecultuur

Een organisatiecultuur waar motivatie en proactief werken centraal staan en de strategie duidelijk is voor iedereen. Teamgenoten kennen elkaar zeer goed en weten wat van hen verwacht wordt. *"We gaan voor niets minder dan een podiumplaats."*

## 4. Winnaarscultuur

In een dergelijke cultuur overheerst het gevoel dat ze klaar zijn voor de eerste plaats. Ieder teamlid doet er dan ook alles aan om zijn engagement te zien verzilveren en kan dit ook visualiseren. De teamleden voelen zich "committed" en zijn zich bewust van hun impact. Ze moedigen elkaar aan, ook (en vooral) bij tegenslagen.

## 5. Footprintcultuur

Dergelijke organisaties zijn nummer 1. Ze hebben een organisatiecultuur die nu al epische proporties aanneemt. Door nederigheid en positieve ontevredenheid blijvend te cultiveren zijn ze in staat om lange periodes aan de top te blijven. Het aantal organisaties dat dit niveau bereikt is dan ook eerder zeldzaam.

## Bouwsteen 3: Middelen

U bent vrij in het opsommen van de middelen die u gebruikt om het engagement te verhogen. We denken bijvoorbeeld aan de volgende middelen:

- Gebruikte communicatiekanalen: interne en/of extern
- Specifieke metingen zoals tevredenheidsenquêtes, happiness scores, wekelijkse pulse,...
- Hoe heeft u het verhogen van het engagement tactisch aangepakt? De jury denkt hierbij aan concrete initiatieven zoals
- Events (familiedagen, off-site weekends, teambuildingdagen, enz.)
- Workshops, trainingen
- Ambassadeurstrajecten



- Individuele programma's, zoals vb. programma's rond persoonlijke groei, persoonlijkheidstypes, leadership programma, job crafting, aanleren van specifieke skills in het kader van learning & development
- Corporate well-being initiatieven, zowel mentaal, fysiek, voeding als sociaal
- Specifieke ingrepen in de werkomgeving, gebouw, mobiliteit
- Inzetten van Duurzaam ondernemen (Corporate Social Responsibility) als een bijzondere manier om mensen te verenigen en deel te laten uitmaken van iets dat groter is dan henzelf.

## Bouwsteen 4: Resultaten

De jury wilt graag horen waarom u gelooft dat uw aanpak effectief was. U kan dit doen door kort uw doelstellingen uit bouwsteen 1 te herformuleren en er de resultaten naast te leggen. Indien uw maturiteitsniveau verhoogd is, kan u dit ook aanhalen.

De jury is voornamelijk geïnteresseerd in de volgende dimensies

1. Mate van **progressie van situatie A naar B**
2. Een sterke **strategie en onderliggende visie** en de link naar de **bedrijfsstrategie**
3. In de uitvoering heeft de jury specifieke belangstelling voor de
  - **Originaliteit** van de uitvoering
  - **Effectiviteit** van de ingezette middelen

### **Belangrijke opmerking rond metingen als noodzakelijke vereiste om deel te nemen.**

Vanuit de jury wordt aangegeven dat in het Belgische KMO landschap op dit moment het meten van **jobtevredenheid**, **medewerkersbetrokkenheid**, of **happiness op het werk** nog te weinig institutioneel ingeburgerd is. Indien enquêteresultaten als noodzakelijke voorwaarde zouden worden opgelegd, dan vreest de jury het risico te lopen om een aantal waardevolle verhalen niet te capteren.

Het voorleggen van deze resultaten is zodoende niet verplicht, maar kunnen wel een sterke troef zijn bij de beoordeling. Bij de categorie van bedrijven van +500 medewerkers wordt dit bovendien zeer sterk aanbevolen. Indien er momenteel nog geen aantoonbare cijfers kunnen worden voorgelegd rond betrokkenheid, raadt de jury alvast aan om andere parameters mee te geven, zoals bv. **retentie**, **absenteïsme**, **bedrijfsresultaten of performantie**, of zelfs de klantentevredenheid a.d.h.v. de **Net Promotor Score (NPS)**. De jury is alvast hoopvol dat dit een sensibiliserende factor kan zijn voor HR managers en bedrijfsleiders om hier werk van te maken in de toekomst.

Daarnaast beschikt Herculean Alliance over een gratis eigen Employee Engagement Index (<https://employeeengagement.be/>), waarmee we willen peilen naar de betrokkenheid van medewerkers in België. Het is niet de bedoeling dat kandidaat-bedrijven de resultaten van deze survey gebruiken om in de case aan te tonen hoe geëngageerd de eigen medewerkers zijn. Dit zou immers gemanipuleerd kunnen worden en tegelijk ook afbreuk kunnen doen aan de zuiverheid van de data. Aan de andere kant kan deze index ook sensibiliserend werken. De bedoeling is alvast om de index resultaten (die gecapteerd worden sinds 2019 en sinds maart worden uitgebreid met een aantal extra Corona vragen) te gebruiken in de presentatie van de Awards. Ons doel is immers om de community zoveel mogelijk inzichten te verschaffen en *best practices* te delen.

## Praktische info

De Employee Engagement Awards worden georganiseerd door Herculean Alliance, Employee Engagement specialists. Crafting powerful workforces since 1999. Meer informatie over de Awards Ceremony en de partners vindt u op de website [awards.employeeengagement.be](https://awards.employeeengagement.be).

Heeft u vragen over de Employee Engagement Awards, neem contact op met

Inge Van Belle

E-mail: [inge.van.belle@herculeanalliance.com](mailto:inge.van.belle@herculeanalliance.com)

GSM: 0473.89946