

Werving en groei

Intensivering van en investeringen in online

COVID-19 had als gevolg dat het fysiek werven van talent en daarmee bouwen aan onze naambekendheid sinds maart niet meer tot de mogelijkheden behoorden. Dat heeft geleid tot de intensivering van het gebruik van online wervingsbronnen en het organiseren van webinars voor studenten en investeringen in een online beleving van kandidaten. Zo heeft ook de *Internship Day* doorgang kunnen vinden. Daarmee was het ook in 2020 een belangrijke manier om stagiair(e)s en afstudeerders een platform te geven voor het uitwisselen van ervaringen en bovendien om met deze groepen in contact te blijven.

We konden de bestaande talentpools en wervingsbronnen optimaal benutten, de kwaliteit van onze selectie overeind houden en zelfs verhogen. Als onderdeel van de workstream *commercial excellence* verkregen we meer inzicht in welk type professional nodig is om meer te kunnen halen uit de verkoop van onze proposities. Daarom is voor de werving van mensen in sales een nieuw selectieproces ingericht.

Inzet op naambekendheid voor grotere aantrekkingskracht

Ook investeringen in het vergroten van onze naambekendheid hebben we onverminderd gecontinueerd. Voor meer aantrekkingskracht werd een nieuwe, frisse look & feel van de 'employer brand' geïntroduceerd voor campusrecruitment. Daarnaast is de zesde lichting van *Nedap University* gestart met wederom een groep deelnemers die wiskunde, natuurkunde en food & technology als achtergrond hebben. Met opvallende events en campagnes hebben we ons goed weten te onderscheiden in de markt.

Vitaliteit, welzijn en inzetbaarheid

De vitaliteit, het welzijn en daarmee natuurlijk ook de inzetbaarheid van onze mensen waren dit jaar meer dan ooit een topprioriteit. Niet alleen zijn collega's voorzien van de middelen om goed thuis te kunnen werken, maar er is ook veel tijd gestoken in het actief adresseren van thema's als (sociale) verbondenheid, werk-privé balans en het herkennen en erkennen van grenzen. Er zijn diverse initiatieven gestart om onder de huidige uitdagende omstandigheden de fysieke en mentale gesteldheid van Nedap'ers te bewaken. Zo organiseerden we een hardloopwedstrijd, *The Rat Race* (Running Apart Together), waarbij lopers digitaal met elkaar werden verbonden en deelden we tips over blijven sporten tijdens de lockdown. Voor collega's die behoefte hadden aan mentale steun zijn interne en externe coaches beschikbaar.

Het komend jaar zullen wij onze aandacht voor de vitaliteit, het welzijn en de inzetbaarheid van medewerkers vasthouden.

Opleiding en ontwikkeling

Met verschillende ontwikkel- en trainingsprogramma's werken wij voortdurend aan de verdere ontwikkeling van onze medewerkers. Naast op Nedap gerichte vakinhoudelijke trainingen zijn er ook voor Nedap algemeen ontwikkelde trainingsprogramma's. Waar mogelijk hebben wij sinds maart de fysieke trainingen omgevormd naar online varianten.

Trainingen zijn, zeker in tijden als deze, belangrijke middelen om medewerkers te binden. In het *Nedap Survival Skills*-programma staan aandacht voor de medewerker en persoonlijke ontwikkeling centraal.

Naast het coaching programma *Persoonlijk Leiderschap* bieden we in het kader van leiderschapsontwikkeling ook het *Leading Business*-programma aan.

Om verder te voorzien in de behoefte aan training en ontwikkeling, hebben wij via LinkedIn diverse e-learning modules aangeboden waar goed gebruik van is gemaakt. Daarnaast kunnen mensen hun commerciële vaardigheden verder ontwikkelen door deelname aan onze *Sales Academy*.

Diversiteit en inclusiviteit

In de samenstelling van ons personeelsbestand streven we naar een voor Nedap relevante samenstelling die de samenleving om ons heen reflecteert. De combinatie van diversiteit en een cultuur die constructieve discussies aanmoedigt, leidt tot diepere inzichten in markten en technologie. Daarbij moet het altijd gaan om kwaliteit. Afkomst, ras, geaardheid, godsdienst of het geslacht van mensen spelen geen rol. Wij bieden iedereen met de juiste vaardigheden, opleiding en drive gelijke kansen op ontwikkeling en doorstroom.

De selectie van mensen op hun kwaliteiten heeft geleid tot een eerste plaats in de *Female Board Index* van TIAS Business School van 2020. Ook de komende jaren blijven wij verder werken aan de diversiteit binnen onze organisatie. Zo zijn we dit jaar gestart met de *International Diversity & Inclusion Community*, waar Nedap'ers uit de hele wereld aan deelnemen. De groep is ontstaan vanuit de intrinsieke motivatie om actief het gesprek aan te gaan over de thema's diversiteit en inclusiviteit.