



**Employer Branding**

- > Gery van Veen
  - > 20 jaar werkzaam voor SCHURTER
  - > Marketing, Verkoop Binnendienst, Projectleider, HR Business Partner
  - > Employer Branding → direct contact met medewerkers
- > Ellen Bronsvoot
  - > 5 jaar werkzaam voor SCHURTER
  - > Marketing (Benelux, Northern Region)
  - > Employer Branding → 'menselijk'

# Welkom!

- > Waarom hebben jullie voor deze workshop gekozen?
- > Wat zijn jullie verwachtingen?



## Wie zijn wij?

De SCHURTER Groep is 's werelds grootste Zwitserse technologiebedrijf dat zorgt voor schone en veilige stroomvoorziening en gebruiksgemak.

Als toonaangevende innovator produceert en distribueert SCHURTER componenten voor circuitbeveiliging, connectors, schakelaars en EMC-producten. In nauwe samenwerking met de klanten worden bedieningssystemen ontwikkeld en geproduceerd.

SCHURTER biedt ook diensten voor de elektronica-industrie.



## Wie zijn wij?

SCHURTER Electronics B.V. in Hardenberg is een van Europa's toonaangevende producenten van Human- Machine-Interfaces (HMI's). SCHURTER produceert membraanschakelaars, CapKey (capacitieve schakelaars) en touchscreens, zowel capacitief als resistief.

Met een toegewijd team van specialisten en een geavanceerd machinepark produceert SCHURTER klant-specifieke oplossingen voor de meest veeleisende toepassingen en markten.





## Wie zijn wij?



# Wat is Employer Branding?

- > Weet jij wat Employer Branding is?
- > Wat doen jullie binnen jullie eigen bedrijf al aan Employer Branding?



# Wat is Employer Branding?

## Strategisch proces

1. Positieve en aantrekkelijke werkomgeving creëren en uitdragen.
2. Trekt talent aan, bindt medewerkers en versterkt je reputatie.

Beter imago





# Hoe begin je met Employer Branding?

- > Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO)
- > 1x in de 2 jaar gehouden --> veel reclame voor gemaakt
- > Topics:
  - Betrokkenheid
  - Tevredenheid
  - Aantrekkelijkheid werkgever
  - Ontwikkelingsmogelijkheden
  - Beloning
  - Team
  - Manger
- > N.a.v. MTO verbetermaatregelen opstellen
  - Verbetermaatregelen MT
  - Verbetermaatregelen leidinggevenden
  - Verbetermaatregelen per team



# Hoe begin je met Employer Branding?

- > De uitslagen van het eerst gehouden tweejaarlijkse MTO gaven aan dat:
  - De communicatie vanuit het MT verbeterd kon worden
  - De medewerkers zich niet 'gezien' voelden
- > Verbetermaatregel o.a.: 'Employer Branding'
- > Aanleiding tevens krapte arbeidsmarkt



# Aanpak Employer Branding – instelling EB groep

Instellen van een Employer Branding groep.



## Aanpak Employer Branding: doelstelling bepalen

Het doel voor SCHURTER werd:  
'Voordeur open, achterdeur dicht houden'



# Aanpak Employer Branding – Analyseer huidige situatie

## Strengths

- klantgerichtheid
- lange dienstverbanden
- goede expertise
- opleidingsmogelijkheden

## Weaknesses

- persoonlijke aandacht voor medewerkers
- communicatie over strategie
- geen complimenten geven

## Opportunities

- interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden
- communicatie en transparantie
- duurzame inzetbaarheid en werkgeluk
- employer branding

## Threats

- krapte arbeidsmarkt
- druk om aan de hoge verwachtingen van de klant te voldoen
- slechte interne communicatie kan tot onbegrip leiden
- digitalisering / automatisering

### Bepaal je employer value proposition

- > Wat maakt jouw bedrijf uniek als werkgever?
- > Welke waarden en cultuur wil je uitdragen?
- > Wat bied je je medewerkers?
- > Wat wil je je medewerkers bieden?





## Aanpak Employer Branding – value proposition

Bepaal je employer value proposition

- > Wat maakt jouw bedrijf uniek als werkgever?
  - Product, ontwikkelmogelijkheden
- > Welke waarden en cultuur wil je uitdragen?
  - 4 waarden gedefinieerd: klantgerichtheid, deskundigheid, respectvol, toegewijd
- > Wat bied je je medewerkers?
  - dynamische omgeving, eigenaarschap en ondernemerschap, veel ontwikkelmogelijkheden
- > Wat wil je ze bieden?
  - Waardering, aandacht, open communicatie



## Normen & Waarden

SCHURTER  
Electronics B.V.

Binnen SCHURTER dragen we de volgende 4 cultuurwaarden uit:

- **Klantgericht**  
*De klant staat centraal in mijn activiteiten. Ik ben volledig toegewijd aan zijn behoeften.*
- **Toegewijd**  
*Ik handel toegewijd en doelgericht. Ik ga met plezier aan de slag en lever toegevoegde waarde.*
- **Deskundig**  
*Ik ontwikkel mijzelf, mijn kennis en mijn vaardigheden voortdurend en ik werk professioneel.*
- **Respectvol**  
*Ik luister, respecteer verschillende meningen en houd mij aan mijn afspraken.*

Normen en Waarden 2016



## Onze leiderschapsprincipes

### Voorbeeld

We maken zinvolle toekomstgerichte beslissingen.  
Onze acties zijn begrijpelijk.

### Vertrouwen

We behandelen mensen eerlijk en respectvol.

### Verantwoordelijkheid

Wij zijn toegewijd aan het vervullen van onze missie.  
We zetten uitdagingen om in kansen.

### Verandering

We leren van feedback en de markt. Nieuwe oplossingen voeren we dynamische in.

### Verbinden

We verbinden mensen en verschillende culturen,  
onderhouden relaties en delen onze kennis.

# Aanpak Employer Branding – Achterdeur dicht

Kick-off







# Aanpak Employer Branding – Achterdeur dicht



KLANTGERICHT

TOEGEWIJD

DESKUNDIG

RESPECTVOL

Onboarding Protocol
SCHURTER  
Electronics B.V.

Voor nieuw aangenomen medewerkers heeft SCHURTER een **Onboarding Protocol** opgesteld. Hierin is een duidelijk beeld van wat inhoudt dat zij hun gewoonten en de afwegingscriteria in overeenstemming te de **Onboarding** van nieuwe medewerkers.

Wanneer het nieuw aangenomen medewerkers vragen, worden de volgende zaken worden genoemd:

Onderwerp	Frekwentie
<b>DEE DOELSTELLEN</b>	
<b>De eerste week na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>Wichtig is om het aanvang van de aanstelling de medewerkers te laten weten dat SCHURTER een zeer mooi bedrijf voor medewerkers is met een goede werksfeer en een goede werkomgeving. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x
<b>De eerste maand na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>1. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x
<b>De eerste drie maanden na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>2. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x
<b>De eerste zes maanden na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>3. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x
<b>De eerste jaar na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>4. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x
<b>De eerste twee jaar na het aanvang van de aanstelling</b>	
<p>5. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling. Het bedrijf wordt geleid door de directeur van de afdeling.</p>	1x

# Aanpak Employer Branding – Achterdeur dicht





# Aanpak Employer Branding – Voordeur open



# Aanpak Employer Branding – Voordeur open



**Normen en waarden van de SCHURTER Groep**

**Waar**  
 Het maken van goede beslissingen is een uitdagende taak. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de beslissingen die worden genomen, de juiste zijn.

**Waarom**  
 Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de beslissingen die worden genomen, de juiste zijn. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de beslissingen die worden genomen, de juiste zijn.

**Open vacatures**

- Productie**
- Montage**
- Werkzaamheden**
- Werkzaamheden**
- Werkzaamheden**

**SCHURTER Electronics B.V.**  
 1.217 followers

**Wij hadden bezoek van de Paaspaus!**  
 Hij had als blijk van waardering voor iedere medewerker een leuko Paasstartje meegenomen.

[See translation](#)



**SCHURTER Electronics B.V.**  
 1.217 followers

**Dit is weer is het de week van de techniek in de gemeente Harderwijk.**  
 In het kader hiervan hebben wij bezocht van de leerlingen uit groep 7/8 van de De Savelyn uit Gabelrij.

Het was een interessante en gezellige ochtend en we kijken uit naar de andere schoolen die ook deze week nog komen bezoeken!

**Week van de Techniek**

[See translation](#)



**SCHURTER Electronics B.V.**  
 1.217 followers

**Als bij je van maandag staat er vandaag weer salade en heerlijke fruitbroodjes van De Geyronde (Luchthaven) voor alle medewerkers op het menu!**

**Schurter Perzingsbranding Afgestudeerd Medische**

[See translation](#)



**Electronics Engineer**  
 SCHURTER Electronics B.V. - Harderwijk, Overijssel, Netherlands (On-site) · 3 days ago · 30 applicants

Full-time · 11-20K employees · 25 connections · 8 shared alumni

See more thing feeds for SCHURTER Electronics B.V. on LinkedIn for this job.

Actively recruiting

[Easy Apply](#) [Save](#)

**About the job** [Contact the job poster](#)

As Electronics Engineer you'll be responsible for the production and maintenance of electronic software for our production of electronic products.

[See more](#)

**Set alert for similar jobs**  
 Electronics Engineer, Harderwijk, Overijssel, Netherlands

[Set alert](#)

Pay range unavailable  
 Salary information is not available at the moment.

# Aanpak Employer Branding – Voordeur open

Extern: Lokale bewustmaking door middel van sponsoring van lokale sportclubs, Open Huis Deelname, lokale bootrace





# Aanpak Employer Branding – Voordeur open

Extern: Lokale bewustmaking door middel van deelname aan lokale beurzen



# Aanpak Employer Branding – Voordeur open



**IQonIQ**

Extern: Lokale bewustmaking door middel van partner IQonIQ



# Aanpak Employer Branding – Voordeur open



**IQonIQ**



# Aanpak Employer Branding – Voordeur open



**IQonIQ**  
1.237 volgers  
3 d • 🌐

Nieuwe studie interesses opwekken door stagelopen met een cobot.

Thomas Roos heeft 2 stages gelopen bij [PM](#) en [Ellage Electronics B.V.](#)

Tijdens deze stages heeft hij samengewerkt met een AMR en een cobot.

Samen met een medestudent heeft hij de mogelijkheden van collaboratieve robots onderzocht en ervaren hoe deze in een industriële omgeving kunnen worden ingezet.

*"Het is heel vet om met een cobotarm te werken. Het is even uitzoeken hoe het werkt, maar uiteindelijk is het vrij simpel."*

- 📌 Precisie
- 📌 Flexibiliteit
- 📌 Samenwerking

Door deze hands-on ervaring tussen mens en machine groeide zijn interesse in robotica.

Met deze motivatie heeft [Thomas Roos](#) zich aangemeld bij [Windesheim](#) voor de opleiding Industriële Automatisering en Robotica. Een mooie volgende stap waarin hij zijn passie voor technologie en innovatie verder kan ontwikkelen!

Veel succes, Thomas! 🍀

[#Robotica](#) [#Cobot](#) [#AMR](#) [#Stage](#) [#Ontwikkeling](#)



# IQonIQ

## Hoe betrek je je medewerkers bij je employer branding?

Zo veel mogelijk bij de employer branding groep laten aansluiten. Inzetten bij beurzen, scholen voorlichting, vooral ook jonge medewerkers betrekken.



# Employer jaarkalender met budget

## Hoe verder?

- > Jaarkalender maken met activiteiten per maand
- > MT betrekken bij uitdelen van presentjes
- > Bij presentjes de boodschap 'jij maakt het verschil' blijven uitdragen
- > Elk jaar een cultuurwaarde onder de aandacht schuiven door workshops te geven
- > In de nieuwsbrief altijd een rubriek 'Employer Branding' opnemen.

## Do's and dont's:

- > Analyseer wat er goed ging en wat er beter kon – bijvoorbeeld: niet te veel workshops houden.
- > Blijf afstemmen op de resultaten van je MTO

Bedankt voor jullie aandacht





Vragen?

