



HR-filosofie

BELANGRIJKSTE EVENEMENTEN VAN 2021

CENTRAL: nieuwe hoofdzetel in het hart van Brussel

Het Befimmo-team heeft eens te meer blijk gegeven van een groot aanpassingsvermogen door te verhuizen naar kantoren in het hart van de hoofdstad en dicht bij het openbaar vervoer. Dankzij een mobiliteitsbeleid biedt Befimmo haar team verschillende mogelijkheden om zich te verplaatsen, zowel voor woon-werkverplaatsingen als voor zakenreizen. De nieuwe werkruimte is gezellig, warm, goed uitgerust en vooral comfortabel!

Terug aan het werk in hybride modus

In het voorjaar van 2021 voerde Befimmo een thuiswerkcharter in dat resoluut op empowerment en flexibiliteit is gericht. De teamleden beschikken over een grote autonomie in de organisatie van hun werkuren, met inbegrip van de thuiswerkdagen, die normaal op twee dagen per week vastgelegd zijn. De Vennootschap is ervan overtuigd dat zowel autonomie in het werk als flexibiliteit en dus evenwicht tussen werk- en privéleven een sleutelfactor is voor het engagement. In de tevredenheidsenquête van Befimmo behaalde het gevoel van autonomie een uitstekende score van 7,8. Terugkeren naar kantoor tijdens de zomer was, dankzij de versoepeling van de overheidsmaatregelen, geen probleem. De ingebruikname van de prachtige kantoren en de grote zin om samen te komen, stelden de teamleden in staat om opnieuw een teamdynamiek te creëren met de collegiale en aangename sfeer die Befimmo altijd gekend heeft.

De overgang van CEO

Voor een stabiel team als dat van Befimmo was de verandering van CEO een grote uitdaging en een gelegenheid om zichzelf in vraag te stellen. De komst van Jean-Philip Vroninks op 1 juni bracht een frisse wind en een nieuwe kijk op haar praktijken. Eind 2021 werd een plan voor veranderingsbeheer voorgesteld. De nieuwe strategie van Befimmo gaat uiteraard gepaard met een aangepast HR-beleid dat de verandering, de cultuur van persoonlijke en collectieve ontwikkeling, prestaties en welzijn wil ondersteunen. Dat zal gebeuren in de vorm van de invoering van een talent management tool, die begin 2022 gelanceerd zal worden.

Ambities

89% Algemene tevredenheid van het team Doelstelling: 95% (permanente doelstelling)	4,2/10 Tevredenheid over de werkbelasting Doelstelling: 8/10 (permanente doelstelling)	6/10 Tevredenheid over het evenwicht tussen werk- en privéleven Doelstelling: 8/10 (permanente doelstelling)	50% Participatieniveau aan transversale werkgroepen Doelstelling: 75% tegen 2030
--	--	--	--



Beschrijving en aanpak

De teams van Befimmo zijn geëngageerd, dynamisch en optimistisch. Ze hebben de voorbije 25 jaar een uitzonderlijke knowhow ontwikkeld, maar blijven openstaan voor de wereld van morgen en haar evolutie, of die nu verband houdt met de arbeidswereld of met de levensstijl. Vertrouwen in de toekomst, gekoppeld aan nauwgezetheid en anticipatie op de wereld van morgen, zijn de sterke punten van het Befimmo-team.

Het HR-beleid heeft tot doel dit team te ondersteunen in zijn inzet, zijn ontwikkeling en zijn welzijn. Bovendien zijn de komst van een nieuwe CEO en de evolutie van de Vennootschap een ongelooflijke gelegenheid om de drie pijlers van de HR-filosofie ten dienste te stellen van de strategie van Befimmo en tegelijk het menselijke aspect centraal te blijven stellen.

<p>TALENT EN PRESTATIE</p> <p>Door te investeren in de voortdurende ontwikkeling van het team, zowel individueel als collectief, werd een team uitgebouwd dat stabiel, uiterst gemotiveerd en deskundig is, en dat zich sterk bewust is van de toekomstige uitdagingen in de evolutie van haar vakgebied en relaties. In een wereld die steeds sneller verandert is het ook noodzakelijk om de beste talenten te identificeren en aan te trekken om de transformatie en de vaardigheden van morgen mogelijk te maken. Befimmo moedigt zo ook diversiteit aan als bron van uitwisselingen en creativiteit. Wat is er beter dan een gediversifieerd team om aan de evoluerende vraag van de wereld van morgen te voldoen.</p>	<p>WELZIJN</p> <p>Welzijn is een centrale pijler van de werkweld van morgen: fysiek welzijn, in een aangename, ergonomische, goed uitgeruste en veilige omgeving, en psychosociaal welzijn met de flexibiliteit die het iedereen mogelijk maakt om zijn/haar eigen evenwicht te vinden. Befimmo legt de lat nog hoger dan deze basisprincipes en richt in haar gebouwen aangename en inspirerende omgevingen in, dus is het niet meer dan logisch dat ze dit op de eerste plaats voor ons eigen team doet.</p>	<p>GEMEENSCHAP</p> <p>Bij Befimmo verstaan we het begrip gemeenschap op twee niveaus. In de eerste plaats het bevorderen van het dagelijkse contact tussen de mensen en het versterken van de banden die hen met elkaar en met Befimmo verbinden. In de tweede plaats, de impact die Befimmo en haar team hebben op de ruimere wereld, als verantwoordelijke spelers in de samenleving.</p>
--	---	--



TALENT EN PRESTATIE

Het team ontwikkelen, individueel en collectief

Het talent van de teamleden maximaal benutten is essentieel voor Befimmo. Daarom biedt de Vennootschap haar team toegang tot kwaliteitsvolle opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden om de doeltreffendheid van hun werk te verhogen.

Opleidingen kunnen van verschillende aard zijn:

- > bedrijfsgericht: specifieke vastgoedgerelateerde opleidingen of innoverende thema's
- > gebaseerd op soft skills: taal- of IT-cursussen
- > gebaseerd op persoonlijke ontwikkeling: time management of mindfulnesslessen
- > interne opleidingen: IT-cursussen, opleiding over duurzaamheid of milieu-onderwerpen

Elk teamlid of departement kan op elk moment een opleiding voorstellen aan zijn manager en het HR-departement. Alle nieuwkomers krijgen een bijkomende opleiding om de manier van werken van Befimmo te leren kennen:

- > het HR-departement verwelkomt nieuwe teamleden en maakt hen wegwijs in alle communicatietools die Befimmo gebruikt om het personeel up-to-date te houden
- > het IT-departement geeft alle nodige informatie over het IT-materiaal, en de Back-Office Administrator legt alle toegepaste veiligheidsprocedures uit
- > nieuwe teamleden krijgen een verplichte bewustmaking inzake duurzaamheid en een ISO 14001 opleiding in de loop van hun inwerkjaar
- > zij ontmoeten ook de Compliance Officer tijdens hun eerste week om een verplichte introductie te krijgen in officiële governance documentatie zoals de Ethische Code, de Dealing Code en de EU General Data Protection Regulation

Teamleden hebben ook de mogelijkheid om deel te nemen aan transversale projecten, die betrekking hebben op activiteitgerelateerde onderwerpen, interne organisatie, innovatie en digitale thema's, zoals het LynX-programma.

Transversale werkgroepen zijn echt een methode om kennis te delen en projecten te testen in een "incubatorbenadering" in de eigen kantoren en team van de Vennootschap.

Wat de interne mobiliteit betreft, wordt bij elke vacature de functieomschrijving op het Intranet gepubliceerd. Dit geeft teamleden de kans om van functie te veranderen zonder de Vennootschap te verlaten. De mogelijkheden voor interne mobiliteit en talent management zorgen ervoor dat het personeelsverloop beperkt blijft en de motivatie hoog.

Naast een permanente dialoog ontvangt elk teamlid een jaarlijkse evaluatie, gericht op communicatie en personeelsontwikkeling. Deze formele evaluaties gaan dieper in op onderwerpen zoals de rol, de verwachtingen en de doelstellingen van de teamleden. Befimmo heeft doelstellingen en verwezenlijkingen op het vlak van duurzaamheid geïntegreerd in haar evaluatiedocument voor elk teamlid, wat de interne bewustwording inzake duurzaamheid versterkt.

Talent identificeren, aantrekken en houden

Befimmo's aanwervingsbeleid steunt evenzeer op gedeelde waarden als op soft skills en technische bekwaamheden. Bovendien spreekt de Vennootschap tijdens de hele rekruteringsprocedure, van de publicatie van de vacatures tot de selectiegesprekken, geen enkel oordeel uit dat als discriminerend zou kunnen worden beschouwd.

Bij hun aankomst ontvangen alle nieuwe teamleden een welkomstpakket met alle praktische maatregelen en de veiligheids- en beveiligingsnormen op de werkplek. De teamleden worden individueel verwelkomd door het HR-departement, de Compliance Officer en de Back Office Administrator. Bovendien hebben de nieuwkomers een peter of meter binnen het team die als mentor fungeert, die hen wegwijs maakt en alle praktische vragen beantwoordt.

Befimmo hanteert een afgestemd, open en gediversifieerd loonbeleid, zonder onderscheid te maken op basis van geslacht, afkomst, geloof of seksuele geaardheid. Het loonpakket omvat onder meer:

- > een basissalaris volgens het Paritair Comité 200
- > een eenmalige bonusregeling (CAO 90) gekoppeld aan de resultaten en inspanningen van de Vennootschap op het vlak van duurzaamheid



- > een reeks extralegale voordelen zoals een uitgebreide pensioenregeling, levensverzekering, ruime dekking van de gezondheidszorg, invaliditeits- en arbeidsongeschiktheidsverzekering en ouderschapsverlof
- > maaltijdcheques en ecocheques
- > de nodige uitrusting voor een perfecte uitvoering van de job zoals de nieuwste laptops en gsm's
- > mobiliteitsoplossingen zoals bedrijfswagens, elektrische vouwfietsen, gemeenschappelijke voertuigen en mobiliteitspakketten ("mobility@BEFIMMO") zodat teamleden de mobiliteitsoplossing kunnen kiezen die het best beantwoordt aan hun behoeften
- > fruitmanden, gezonde ontbijten of lunches en toegang tot sport- en welzijnslessen voor een gezond lichaam en een gezonde geest
- > een maandelijks premie van 50 € uitgekeerd aan alle teamleden in het kader van het intensievere thuiswerk
- > een systeem waarbij een deel van de jaarlijkse bonus wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zoals extra vrije dagen, informaticatools, terugbetaling van de particuliere pensioenverzekering, leasing van fietsen, een mobiliteitskaart, enz. ("mychoice@BEFIMMO")

Naar aanleiding van de verhuis van de zetel van Befimmo naar CENTRAL heeft de Mobility Manager een pakket uitgewerkt om het gebruik van zachte mobiliteit door de teamleden te verhogen en het aantal verplaatsingen per auto te verminderen. Er werden eersteklas treinabonnementen aangeboden aan de teamleden en er werd een systeem opgezet voor het delen van parkeerplaatsen. Befimmo promoveerde ook het Federaal Mobiliteitsbudget, dat nu 10 deelnemers telt, of 10% van het team. Er werden drie bewustmakingssessies van een halve dag over zachte mobiliteit georganiseerd om de teamleden te helpen bij de overgang. Fietsen in Brussel of jongleren met mobiliteitsmiddelen zoals gedeelde scooters hebben geen geheimen meer voor het Befimmo-team. Dankzij deze maatregelen is de bezettingsgraad van de parkeerplaatsen van de Vennootschap met 45% gedaald.

Sociaal overleg verzekeren

Befimmo leeft de regels van de Belgische arbeidswetgeving na, zoals de afschaffing van kinderarbeid, de minimumleeftijd voor tewerkstelling, het minimumloon en de werkuren. De Vennootschap past ook andere reglementeringen toe, zoals:

- > de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), met inbegrip van het respect voor de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen, de afschaffing van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de afschaffing van discriminatie in arbeid, remuneratie en beroep
- > de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, met inbegrip van de eerbiediging van de mensenrechten en de beginselen inzake werkgelegenheid
- > de principes van het UN Global Compact, met inbegrip van de eerbiediging van de mensenrechten, de internationale arbeidsnormen en de strijd tegen corruptie

De Vennootschap verbindt zich ertoe deze verdragen en principes na te leven in haar strategie, cultuur en dagelijkse werking, en ze te bevorderen in haar invloedssfeer.

Befimmo wil steeds een menselijke aanpak en een open dialoog met haar hele team over alle onderwerpen. Wat de grote veranderingen binnen de Vennootschap betreft, heeft Befimmo sinds haar oprichting geen enkele reorganisatie doorgevoerd. Mocht er zich toch een reorganisatie voordoen, dan zal een eerlijke aanpak worden gehanteerd. Het aantal weken dat de teamleden van tevoren in kennis worden gesteld van de invoering van belangrijke operationele wijzigingen die hen aanzienlijk kunnen treffen, is in overeenstemming met de Belgische wetgeving.

Ten slotte wordt het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen gewaarborgd door verplichte sociale verkiezingen, die om de vier jaar plaatsvinden. In 2020 werd dit proces onderbroken wegens gebrek aan kandidaten. De volgende verkiezingen zullen in 2024 worden gehouden.

Tijdens het rapporteringsjaar werden geen gevallen van niet-naleving van sociale en economische wet- en regelgeving gemeld.



Diversiteit, inclusie en gelijke kansen aanmoedigen

Diversiteit: De zichtbare en niet-zichtbare kenmerken van elk individu

Inclusie: De verschillende kenmerken van elke persoon combineren om een gemeenschappelijk doel te bereiken

Diversiteit wordt bij Befimmo gezien als een bron van kennisdeling. Ons aanwervingsbeleid staat open voor diversiteit en zonder selectiecriteria die direct of indirect verband houden met geslacht, leeftijd, handicap, afkomst, geloof of seksuele geaardheid.

Befimmo ondertekende het Commitment Charter “Decent work for all” in samenwerking met The Shift, en benadrukt daarmee haar wil om eerlijke arbeidspraktijken voor iedereen te bevorderen.

GENDERDIVERSITEIT

Befimmo heeft een goed genderevenwicht in haar team (54%-46% M/V) en in haar Uitvoerend Comité (50-50% M/V). Ze steunt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van toegang tot tewerkstelling, opleiding, promotie en arbeidsvoorwaarden. Het loonbeleid garandeert een eerlijke behandeling van mannen en vrouwen, uitsluitend op basis van niet-gendercriteria, zoals interne consistentie en sectorale benchmarks.

DIVERSITEIT IN LEEFTIJD

Befimmo heeft een zeer gediversifieerde leeftijdsverdeling. 12% van de teamleden is jonger dan 30, terwijl 20% ouder is dan 50. Befimmo wil jong talent blijven aantrekken, maar ook oudere teamleden aan het werk houden en hen helpen bij de overgang naar hun pensioen.

GEEN DISCRIMINATIE EN INTIMIDATIE

De Vennootschap verzet zich uitdrukkelijk tegen elke vorm van discriminatie via een Ethische Code en het intern arbeidsreglement, die aantonen dat ze een transparante dialoog en non-discriminatie nastreeft. Bij overtreding van de code kunnen teamleden elk geval van (vermoedelijke) intimidatie of discriminatie vertrouwelijk melden bij het HR-departement of de Compliance Officer. Elk voorval wordt grondig onderzocht en zal worden gevolgd door een disciplinaire sanctie, zoals vermeld in het interne arbeidsreglement. Tijdens het boekjaar 2021 werden er geen gevallen van discriminatie gemeld.

In 2021 heeft Befimmo ook besloten een vertrouwenspersoon aan te stellen. Deze persoon heeft een speciaal juridisch statuut en een zeer strikte gedrags- en vertrouwelijkheidscode. Zij staat ten dienste van de medewerkers om hen te helpen als ze slachtoffer of getuige zijn van pesteringen.

SOCIALE INCLUSIE

Sinds enkele jaren heeft Befimmo verschillende sociale acties opgezet. Een van die acties is het lidmaatschap van de vereniging Be.Face, die de teamleden aanmoedigt om werkloze jongeren aan een job te helpen (initiatief Bright Future) of gemotiveerde volwassenen te begeleiden die een echt carrièreplan hebben en moeilijkheden ondervinden om aan de slag te geraken (initiatief Job Academy).

Befimmo bevordert de integratie van jonge werknemers door stagiairs aan te werven. In de toekomst zou de Vennootschap elk team willen aanmoedigen om één jonge werknemer per jaar op te leiden. Verscheidene teamleden zijn verder ook actief in het hoger onderwijs, hetzij door lezingen te geven, hetzij door uitwisselingsmomenten met studenten voor te stellen.



WELZIJN

Het welzijn van de teamleden is essentieel voor de algemene motivatie en productiviteit. Befimmo begrijpt het belang van tevreden medewerkers en past daarom de Belgische Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk toe, evenals andere initiatieven om het welzijn op het werk te verhogen, die hierna worden toegelicht.

Een aangenaam werkkader inrichten

Als specialist in het creëren van werkomgevingen moet het hoofdkantoor van Befimmo een voorbeeld zijn voor de buitenwereld. Omdat het team bleef groeien, en om dichterbij de knooppunten van het openbaar vervoer te zitten, verhuisde Befimmo haar hoofdkantoor in augustus 2021 naar het Central-gebouw, gelegen recht tegenover het Centraal Station in Brussel.

Deze nieuwe kantoren illustreren voor 100% de visie die Befimmo elke dag bij haar klanten verdedigt. Deze verhuis bracht de Vennootschap dichterbij Silversquare en Sparks, en liet haar toe om haar hybride model dagelijks te ervaren. De ruimte van het hoofdkwartier is opgedeeld in verschillende soorten ruimtes, gaande van rustige tot dynamische zones, en ingericht volgens verschillende thema's.

De verhuis was een mooie gelegenheid om te werken aan een echt samenwerkingsproject, gebaseerd op co-creatie en transversaliteit tussen de verschillende departementen. Maar bovenal stelt deze verhuis de teamleden in staat om een evenwicht te vinden tussen kantoor tijd, nomadisme in de Silversquare centra en thuiswerk, waardoor voor iedereen de nodige flexibiliteit ontstaat.

Alle werkplekken zijn goed uitgerust, met inbegrip van het nodige IT-materiaal en de ergonomische aspecten zoals professionele bureaustoelen om aan de comfortbehoeften van alle teamleden te voldoen.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de sociale contacten op kantoor en aan het bevorderen van ontmoetingsmogelijkheden via eenvoudige en gezonde genoegens. Daarom is de keuken in het midden van de werkruimte geplaatst, samen met ontspanningselementen zoals een leesruimte en een kicker. Ons toegewijde Hospitality team organiseert regelmatig kleine evenementen om de banden tussen alle teamleden te onderhouden.

Zorgen voor gezondheid en veiligheid op het werk

2021 stond nog in het teken van de COVID-19 pandemie, die de hele wereld op alle niveaus trof. In deze uitzonderlijke tijden ging de aandacht van Befimmo toch in de eerste plaats naar de gezondheid en de veiligheid van haar teamleden.

Vooreerst werd het nieuwe hoofdkwartier van Befimmo volledig gerenoveerd voor de grote verhuis van het team, en werd er rekening gehouden met alle sanitaire vereisten in verband met Covid-19. Befimmo lanceerde haar initiatief Breathe at Work door een reeks maatregelen in te voeren, gaande van alledaagse praktische zaken zoals dispensers met ontsmettingsgel, signalisatie en posters tot gesofisticeerde systemen zoals schone lucht en automatische temperatuurmeting. De luchtkwaliteit kan worden gemeten en indien nodig kan de ventilatie worden aangepast. Befimmo heeft alle aanbevelingen en voorschriften van de gezondheidsautoriteiten nageleefd en biedt een schone en veilige omgeving om in te werken.

Befimmo besteedt veel aandacht aan veiligheid en beveiliging op kantoor en in haar gebouwen, en organiseert opleidingen over deze thema's. De Vennootschap telt vier EHBO'ers onder haar team, die jaarlijks bijgeschoold worden. Befimmo organiseert ook evacuatieoefeningen bij brand in haar hoofdkantoor voor alle teamleden.

Befimmo besteedt ook veel aandacht aan het geestelijk welzijn en aan stresssignalen binnen het team. Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag worden beschouwd als psychosociale risico's die moeten worden opgevolgd, voorkomen en tot elke prijs veroordeeld. Daarom kunnen teamleden die worstelen met psychosociale problemen in contact komen met professionals van Pulso via het Employee Assistance Programme. Dit programma biedt vertrouwelijk advies of ondersteuning bij professionele of persoonlijke vragen. Informatie over dit programma wordt aan elke nieuwkomer gegeven. Als extra service biedt Pulso nu drie keer per jaar een webinar aan over verschillende wellness-onderwerpen. Het doel is om te informeren, tips te geven over hoe ze hun welzijn kunnen verbeteren en actie te ondernemen.



Eén persoon binnen het HR-departement is officieel gecertificeerd als vertrouwenspersoon. Daarnaast kan ook contact worden opgenomen met de CESI (een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) voor kwesties in verband met het welzijn van teamleden. De vertrouwenspersoon onderzoekt de aanvragen, geeft advies aan de teamleden en handelt volledig onpartijdig. Deze persoon houdt een anoniem register bij van de verklaringen van de teamleden.

Tijdens de Covid-19 periode trachtte Befimmo het welzijn van haar Teamleden hoog te houden door aangepaste diensten aan te bieden: maaltijden en Paasgeschenken werden aan huis geleverd, en online werden activiteiten gegeven om het lichaam (yoga en pilates) en de geest (sofrologie en mindfulness) gezond te houden.

Befimmo biedt het hele team gunstige voorwaarden voor de toegang tot flexibele en gevarieerde sportabonnementen via de Gymlib-app. Eén enkel abonnement geeft toegang tot meer dan 3.500 sport- en welzijnslocaties.

Een evenwicht tussen werk en privéleven behouden

Befimmo creëerde een thuiswerkcharter dat iedereen de mogelijkheid biedt om een evenwicht te vinden in tijd en ruimte. Aangezien de manier van werken aan het veranderen is, wil Befimmo deze evolutie aanmoedigen. Door structureel thuiswerk in te voeren, wil de Vennootschap ervoor zorgen dat de teams vlot kunnen blijven samenwerken en tegelijk het comfort van haar teamleden verbeteren op het vlak van mobiliteit en hun evenwicht tussen werk en privéleven. Het charter omvat eveneens de mogelijkheid voor teamleden om te werken in een Silversquare coworking center dat misschien dichterbij hun woonplaats ligt. De toename van telewerken ging gepaard met een training over cyberveiligheid, zodat teamleden zich meer bewust zijn van digitale gevaren, en over het gebruik van Microsoft Teams.

Teamleden die hun werkuren of rooster willen aanpassen, kunnen dit bespreken met hun rechtstreekse manager.

Ten slotte wordt in de gebouwen een groot aanbod aan diensten geïmplementeerd om het leven van de teamleden te vergemakkelijken.

Een permanente dialoog onderhouden

Om zo transparant mogelijk te zijn tegenover het team, besteedt Befimmo bijzondere aandacht aan interne communicatie, via het Intranet, een informatiescherm, informele kanalen zoals Teams Flash Info en Yammer, en regelmatige presentaties van verwezenlijkingen aan het hele team.

Een tevredenheidsenquête, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke ontwikkelingen op het gebied van het vastleggen van gevoelens, en die in november werd gehouden, wees uit dat de betrokkenheid van het team hoog bleef (89% tevreden) ondanks de onzekerheid van de veranderingen in verband met een nieuwe strategie. De participatiegraad bedroeg 79%. Befimmo zal vanaf 2021 elk jaar een tevredenheidsenquête bij het team organiseren.

Bovendien worden de tevredenheidsenquêtes aangevuld met de tool Vox Collector, die de teamleden dagelijks een vraag stuurt over een hele reeks onderwerpen, van welzijn tot ludieke vragen en polls. Deze tool geeft het hele jaar door de nodige feedback over het team aan het HR-departement.

In 2017 werd ook een proces van verbazingsverslag ingevoerd, waarbij nieuwkomers de kans krijgen om hun all-round mening te geven na enkele weken bij Befimmo. Dit proces registreert de eerste indrukken van nieuwe teamleden.



GEMEENSCHAP

De banden aantrekken en samen mooie dingen beleven

Comité B+, dat in 2011 werd opgericht op initiatief van het personeel en met de steun van het Uitvoerend Comité, organiseert allerlei evenementen voor het team, zoals sportieve uitdagingen, culturele evenementen, feestelijke activiteiten, quizen, liefdadigheidsinitiatieven en familiedagen. Comité B+ kon voor haar team een afterwork organiseren volgens de geldende gezondheidsregels, evenals een familiedag.

Befimmo kon ook een mobiliteitsdag organiseren in de blakende zon. De teamleden van Befimmo kregen de kans om zachte mobiliteitsoplossingen te ontdekken die hen naar hun gloednieuwe kantoren in het centrum van Brussel leidden. De deelnemers maakten kennis met verschillende mobiliteitsoplossingen, zoals (elektrische) fietsen, steps en deelauto's.

Hoewel de collega's elkaar niet altijd fysiek konden ontmoeten in 2021, werden er inspanningen geleverd om ervoor te zorgen dat de teamleden een band hielden. In Teams werd een virtuele koffiehoek gecreëerd voor virtuele koffiepauzes, Comité B+ organiseerde (virtuele) uitdagingen en er werd een Yammer-kanaal van Befimmo toegevoegd voor informele vragen en gesprekken.

Sociale acties ondernemen

Befimmo kiest ervoor om bepaalde sociale activiteiten meer te steunen door tijd en teamleden ter beschikking te stellen dan door rechtstreekse financiële giften, en tracht de voorkeur te geven aan lokale initiatieven, zoals vermeld in haar Charter voor Filantropie en Associatieve Partnerschap. Daarom moedigt Befimmo haar team aan om tijd vrij te maken om deel te nemen aan acties die de Vennootschap steunt. In voorkomend geval financiert ze de deelname van haar team aan deze activiteiten. In totaal namen in 2021 zo'n 50 teamleden deel aan sociale acties en werd, naast niet-financiële giften, 18.280 € uitgegeven aan liefdadigheid.

Concreet:

- > In februari organiseerde Befimmo een bloeddonatiedag op haar hoofdkantoor in samenwerking met het **Rode Kruis van België**. In totaal werden 24 bloedzakken ingezameld.
- > In mei nam het team deel aan de Let's Move for Parkinson challenge georganiseerd door de **Demoucelle Parkinson Charity**. 28 teamleden stapten of liepen samen een totaal van 256 km, waarmee geld werd ingezameld voor onderzoek naar de ziekte van Parkinson.
- > In september werden twee extra sportieve uitdagingen georganiseerd. Sommige teamleden namen deel aan de 20 km van Brussel, waarmee ze 1.000 € ophaalden voor de vereniging **La Ribambelle**. La Ribambelle is een kinderopvangcentrum dat hoofdzakelijk toegankelijk is voor kinderen uit kansarme gezinnen of kinderen in een sociaal-professionele reïntegratieperiode. La Ribambelle was gedwongen het gebouw te verlaten waar het al meer dan tien jaar gevestigd was, en is in 2020 verhuisd en heeft op eigen kosten ingrijpende renovatiewerkzaamheden uitgevoerd, waarvoor het een aanzienlijke lening heeft moeten afsluiten.
- > Eveneens in september bewogen 31 teamleden voor het **Rode Kruis van Oudergem** door gebruik te maken van de AtlasGo app. Naast hardlopen en fietsen konden teamleden ook geld inzamelen door deel te nemen aan een yogales, een frisse neus te halen tijdens een wandeling of een tuiniersessie of zelfs door iemand te helpen. Elke km of minuut die in deze app werd ingevoerd, bracht geld op voor deze lokale afdeling van het Rode Kruis.
- > België werd in juli getroffen door een zware regenval. Honderden mensen moesten hun huis evacueren en vele huizen en bezittingen werden vernield. Befimmo heeft een financiële schenking gedaan aan het **OCMW van Hamoir** om de inwoners te helpen bij de heropbouw van hun huizen.
- > Befimmo gaf haar teamleden de kans om na een periode van vier jaar hun laptop te kopen. In totaal werden 65 laptops gekocht voor een bedrag van 6.500 € opleverde. Dit bedrag werd opnieuw geschonken aan de vzw **La Ribambelle**.
- > Andere laptops werden gedoneerd aan de non-profitorganisatie **O2tech**. Deze organisatie recycleert de computers en verdeelt ze onder scholen en non-profitorganisaties, zodat ze opnieuw konden worden gebruikt.
- > Voor de Sinterklaas van de kinderen van de **VZW Maison d'Enfants Reine Marie-Henriette** bestelde Befimmo meer dan 100 zakken chocolade bij Make-A-Wish, een dubbele goede daad.
- > Comité B+ organiseerde een grote inzameling van voedingsmiddelen en hygiëneproducten voor **Opération Thermos** om uit te delen aan de daklozen in Brussel en de organisatie van een prachtig eindejaarsdiner voor gezinnen in nood.



- > Tot slot bleef Befimmo het hele jaar door een actief lid van de vereniging **Be.Face**. Het Be.Face netwerk van bedrijven bundelt hun middelen om de integratie van kwetsbare groepen in de maatschappij en op het werk te bevorderen, via concrete lokale acties en partnerschap met lokale actoren. 2021 was het zesde jaar dat Befimmo lid was. Sinds de start van ons lidmaatschap fungeerden vier mensen uit het team als mentor voor studenten of volwassenen in onzekere arbeidssituaties.

Comité B+ in een notendop

11 jaar bestaan

10 organiserende leden

meerdere evenementen (feestelijk, familie, liefdadigheid)

één grote inzameling van voedsel en hygiënische producten

één bloedinzameling

Vooruitzichten

De teams van Befimmo hebben potentieel en talent. De nieuwe strategie is een gelegenheid om het beleid op dit gebied te herzien en te ontwikkelen. Het hoofddoel? De teams laten groeien, hun potentieel laten ontdekken en hen het vertrouwen geven om de uitdagingen van de evoluerende business van de Vennootschap aan te gaan.

De talent management tool zal in de loop van 2022 worden geïmplementeerd. Het is de bedoeling om een flexibele, collaboratieve en boeiende talentmanagementcultuur te creëren. Dankzij een methode op basis van zeven vragen, maakt deze tool het mogelijk om de vier belangrijkste managementaspecten van engagement tot leven te brengen: wederzijdse verwachtingen verduidelijken, doelstellingen bepalen, regelmatig feedback geven en belonen.

Dankzij een nieuwe methode om rollen te definiëren, te werken aan corporate governance en meetbare en kwantificeerbare doelstellingen vast te leggen, zal het HR-departement het competentieniveau, de prestaties en het talentpotentieel van elk individu kunnen beoordelen. Om vervolgens een cultuur van zelfopleiding te stimuleren in een wereld waar vaardigheden steeds meer achterhaald zijn, zal voor elk teamlid een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld.

De methode maakt het ook mogelijk een essentiële dimensie te verkennen: de afstemming op de waarden van de Vennootschap. In het kader van een transformatie moet het change management plan rekening houden met de evolutie van de bedrijfscultuur en de impact op de teams. In dat opzicht worden externe en interne actoren gemobiliseerd en werken ze aan het beheer van de veranderingen die verband houden met de activiteiten van Befimmo.

Bovendien zal Befimmo verder de nadruk leggen op haar deelname aan een eerlijk rekruteringsproces, zonder enige vorm van discriminatie, en aan de bestaande arbeidsvoorwaarden zonder enige vorm van pesterijen.

Ze zal voorrang blijven geven aan de gezondheid en het welzijn van haar team.

Tot slot zal Befimmo lokale partners en verenigingen blijven zoeken om hen te steunen.