



De strijd om toptalent bij Testo

## HOE JE VAKPERSONEEL VINDT EN BEHOUDT

*Wij begeleidden de meetinstrumentenfabrikant Testo SE & Co. KGaA om meer ruimte te creëren voor wendbaar en creatief werk in het nieuwe gebouw van het hoofdkantoor in het Zwarte Woud. Nu wilden we van Lara Burger, Corporate Communications Manager, horen hoe Testo SE & Co. KGaA trekt nieuwe medewerkers naar het Zwarte Woud - en houdt daar talent vast.*

Beste mevrouw Burger, hartelijk dank dat u de tijd heeft genomen voor dit interview over de aantrekkelijkheid van de werkgever.

*K+N: Zoals veel bedrijven staat ook Testo voor de uitdaging goede talenten en bekwaam personeel te vinden en langdurig aan zich te binden. Hoe gaat u met deze uitdaging om en hoe belangrijk is het onderwerp 'de aantrekkelijke werkgever' voor u? Wat maakt uw bedrijf – zo ver verwijderd van grote steden – aantrekkelijk, en hoe 'lokt' u de juiste mensen naar het Zwarte Woud?*

Lara Burger: Het Hoge Zwarte Woud heeft een lange traditie bij Testo. Maar dat wil niet zeggen dat we een regionaal georiënteerd bedrijf zijn: wij bieden onze (potentiële) medewerkers een internationale, flexibele werkstructuur en bedrijfscultuur. Wij zijn mondiaal marktleider met wortels in het Zwarte Woud, maar overal ter wereld thuis – alleen dat al biedt veel perspectieven voor vakpersoneel. Wij trekken daarnaast steeds meer academici aan. Het is inderdaad moeilijker en duurder geworden om vakbekwaam personeel te

werven. Maar de mensen voelen zich tot ons en onze visie aangetrokken en kunnen zich met ons identificeren, omdat wij geavanceerde meetinstrumenten voor de zorgsector produceren.

*K+N: Wat is kenmerkend voor uw arbeidscultuur bij Testo en wat merken de medewerkers daarvan?*

Lara Burger: Onze arbeidscultuur vatten wij graag samen met een uitdrukking die iedereen begrijpt die bij Testo werkt: "Testo Spirit". Dat houdt in dat wij van mens tot mens in een welhaast familiale sfeer effectief samenwerken om uiteindelijk het beste resultaat voor onze klanten te bereiken. Ons werk wordt vanzelfsprekend gekenmerkt door flexibele werkmethoden, strategische doel- en resultaatgerichtheid en digitale samenwerking – maar ook door een hoge waardering voor collega's, een groot aantal markante individuen en ideeën en hieruit voortkomende synergievoordelen, die uiteindelijk precies resulteren in datgene waarvoor wij staan: veiligheid.

*K+N: Welke rol speelt de bedrijfs- en arbeidscultuur voor de talenten van morgen?*

Lara Burger: Aantrekkelijke werkomstandigheden en de vaak genoemde balans tussen werk en privé zijn tegenwoordig van groot belang. Het grootste deel van de dag brengen wij immers door op de werkplek – daarom vinden wij het bij Testo belangrijk dat onze medewerkers zich prettig voelen. Hierop heeft ook de werkomgeving een grote invloed. Met een werkomgeving die zodanig is vormgegeven dat het welbevinden en de gezondheid van onze medewerkers worden bevorderd, creëren wij ruimte voor een grote mate van tevredenheid en daarmee ook voor goede prestaties en successen. Met onze Testo-cultuur streven wij ernaar dat onze medewerkers zich identificeren met het bedrijf Testo en met hun werk – en 's avonds trots naar huis gaan.

*K+N: Welke rol spelen de interieurvormgeving en de inrichting van de werkplekken?*

Lara Burger: Die rol moet niet worden onderschat. Alleen al de buitenarchitectuur drukt uit: hier zit een uiterst moderne, boeiende werkgever. Wij hebben veel glas geplaatst en halen zo als het ware het Zwarte Woud in huis. We vonden het vooral belangrijk om eersteklas werkplekken te creëren in een bijzondere, open sfeer. Dat is ook een vorm van waardering voor de medewerkers.

Wij stellen niet alleen prijs op functionele werkplekken – onder andere ondersteund door een 'clean desk'-filosofie, maar letten ook op een esthetische, aangename werkomgeving. De inrichting van de werkplekken is overal dezelfde – maar wij kiezen voor wisselende visuele accenten. Naast de kleurige, hoogwaardige en daarom aansprekende meubels behoort hiertoe bijvoorbeeld ook de groenvoorziening in beide gebouwen.







*K+N: Welke betekenis hebben de factoren gezondheid en veiligheid op de werkplek bij het werven van personeel en ten aanzien van de bestaande medewerkers?*

Lara Burger: De gezondheid en veiligheid van onze medewerkers op de werkplek zijn voor ons belangrijke factoren die wij graag zoveel mogelijk bevorderen. Regelmatige trainingen over de veiligheid op het werk behoren bij ons evenzeer tot de alledaagse routine als sportfaciliteiten in alle vestigingen: fitnessstrainers bieden verschillende cursussen in de bedrijfsinterne fitnessruimten aan, van yoga via spinning tot en met body pump is er voor elk wat wils. De nabijheid tot de natuur stelt ons natuurlijk in staat om de fitnesssessies naar buiten te verplaatsen – juist in tijden van corona een groot voordeel, omdat zo ook de onderlinge afstand in acht kan worden genomen. Tegen eventuele verkrampte spieren na langdurig zitten aan het bureau kunnen massages worden geboekt bij professionele fysio- en massagetherapeuten die naar ons bedrijf komen.

*K+N: Op welke manier(en) maakt u het voor uw medewerkers mogelijk om in deze coronatijd op kantoor en thuis te werken? In welke mate ondersteunt u de diverse arbeidsscenario's (ergonomische inrichting van de thuiswerkplek)?*

Lara Burger: Thuiswerken is bij Testo uiteraard mogelijk. Tijdens de eerste coronagolf, van maart tot juni, konden de medewerkers zelf kiezen of ze naar kantoor kwamen, afwisselend met teamcollega's in een soort ploegendienst wilden werken of volledig wilden overstappen naar thuiswerken; van de derde optie konden vooral ouders gebruikmaken die geen gegarandeerde kinderopvang meer hadden, of ook familieleden van mensen in risicogroepen. In die maanden was het ook mogelijk om hardware van kantoor te lenen (beeldschermen, toetsenborden etc.), om de werkkamer thuis zo goed mogelijk te kunnen inrichten. Ook nadat alle Testo-medewerkers in juli weer waren teruggekomen naar hun werkplek, bleven speciale regelingen als de hierboven genoemde mogelijk.

*K+N: Hoe en via welke kanalen presenteert u uw bedrijf Testo als aantrekkelijke werkgever?*

Lara Burger: Zoals vermoedelijk elke middelgrote onderneming in Duitsland is Testo uiteraard te vinden op de bekende kanalen als Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter en Instagram. Het wordt steeds belangrijker om de eigen presentatie uit te breiden tot buiten de traditionele eigen website – en wel zo dat niet alleen onze klantdoelgroepen, maar ook potentiële sollicitanten ons weten te vinden. Daarbij willen wij voor geïnteresseerden van alle leeftijds- en ervaringsgroepen even gemakkelijk te vinden zijn en ons op een aantrekkelijke manier aan hen presenteren, zowel aan leerlingen en vakvrouwen als aan carrièreswitchers. Dit doen wij door middel van een op de doelgroep afgestemde, aantrekkelijke stijl van communiceren, sympathieke informatie over het werken met en bij Testo, maar vooral door te focussen op onze producten, die geen introductie nodig hebben: meetinstrumenten en -oplossingen van Testo helpen de kwaliteit van producten en diensten te verhogen, tijd en natuurlijke hulpbronnen te besparen en de gezondheid van mens en milieu te beschermen.

*K+N: Hoe ziet de inwerkprocedure er bij u uit, en hoe begeleidt u de medewerkers op de lange termijn?*

Lara Burger: Het klassieke inwerken van nieuwe medewerkers begint bij Testo al meteen op de eerste dag. Er zijn veel dingen waarmee wij de start voor nieuwe collega's willen vergemakkelijken: bijv. met een uitvoerig introductie-event door Testo-medewerkmembers van alle afdelingen, met een traditioneel inwerkplan en informatieoverdracht over taken binnen het eigen team, met kennismakingsmomenten (zoals gezamenlijke, afdelingsoverstijgende lunches) etc. Een van de meest duurzame processen in dit geheel is ons mentoraatsprogramma: elk nieuw gezicht bij Testo krijgt al op de eerste werkdag een mentor (m/v), die al minstens een jaar aan het bedrijf verbonden is en zijn/haar nieuwe collega maximaal zes maanden bij vragen adviseert en begeleidt. Het uiteindelijke doel van dit mentoraatsprogramma is dat er (afgezien van de directe leidinggevende) nog een vertrouwelijke contactpersoon voor vragen beschikbaar is.

*K+N: Wat zijn volgens u de 3 belangrijkste factoren waarmee een werkgever zich, als het gaat om 'Employer Branding' (de positionering van het werkgeversmerk), op de lange termijn succesvol kan positioneren?*

- + Authenticiteit als werkgever, intern en extern**
- + Iets zinvols doen – en daarover praten**
- + De medewerkers betrekken bij het succes van het bedrijf**





© 2018 - 2021 König + Neurath AG | Alle rechten voorbehouden

