

Persbericht:

Hoppenbrouwers behaalt Top Employer Award voor derde opeenvolgende jaar



Udenhout, 18 januari 2024 - Met de aanhoudende krapte op de (technische) arbeidsmarkt en de groei van de sector, wordt goed werkgeverschap en het bieden van een aantrekkelijke werkomgeving steeds belangrijker. Hoppenbrouwers is zich al jaren bewust van deze noodzaak en plaatst medewerkers consequent op de eerste plaats in haar bedrijfsvoering. De technisch dienstverlener heeft voor haar aanpak voor het derde jaar op rij erkenning gekregen met de Top Employer Award. Elk jaar wist de technisch dienstverlener een betere score te behalen. De score van dit jaar van ruim 84% betekent een verbetering van zo'n 10% in twee jaar tijd. De beste waardering ontving het bedrijf voor het onderdeel opleiding en ontwikkeling.

Groei en Toewijding

Met een ambitie om in 2030 te groeien naar 5000 medewerkers, blijft Hoppenbrouwers zich inzetten als excellente HR-organisatie. Ellen Vermeer, HR-directeur, benadrukt: "Top Employer word je niet zomaar; daarvoor moet je als werkgever op alle vlakken binnen HR excellente scores behalen. Dat we ons HR-beleid op hoog niveau hebben ingericht en weten uit te voeren, is bijzonder. Maar dat we dat nu al jaren op rij doen in een periode van aanzienlijke groei, vind ik fantastisch."

Focus op Diversiteit & Inclusie

De scores van het Top Employer Institute tonen aan dat Hoppenbrouwers op het gebied van Diversiteit & Inclusie grote vooruitgang heeft geboekt. Vooral het zogenoemde Unite programma werd door medewerkers van de technisch dienstverlener erg gewaardeerd. Het programma richt zich op het krijgen van onderlinge verbinding door invulling te geven aan doelen, waarden, diversiteit, inclusiviteit en het bevorderen van gewenste omgangsnormen. Ellen benadrukt het belang van realistische afspiegelingen in arbeidsmarktcommunicatie en de afwezigheid van gender gerelateerde verschillen in medewerkerstevredenheid.

Interne Mobiliteit en Werving

In 2023 realiseerde Hoppenbrouwers een groei in medewerkers van 12%. Er stroomden bijna 600 nieuwe collega's in, waarbij interne mobiliteit een cruciale rol speelde. Ellen legt uit: "Wij bekijken per sollicitant wat de mogelijkheden zijn. Wie solliciteert op een functie en daar misschien niet de beste match voor is, kan bij ons alsnog rekenen op de intentie om verder te zoeken binnen de organisatie. We kijken naar talent, ambitie en vaardigheden om te bepalen welke functie het beste bij de sollicitant past. Ons streven is om medewerkers een passend traject aan te bieden, inclusief coaching, opleiding en learning-on-the-job."

Opleiding en Ontwikkeling

Verder gooit Hoppenbrouwers hoge ogen als het gaat om opleiding en ontwikkeling. De duidelijke Learning & Development-strategie was één van de pijlers die het hardst is gestegen volgens het Top Employer Institute. Deze strategie, ondersteund met eigen praktijkscholen, de Hoppenbrouwers Experience Centers, de Hoppenbrouwers Academy en de komst van het Learning Management systeem, leidde tot een toename van meer dan 30% in het aantal opleidingsuren per medewerker.

Het is uniek in de markt hoeveel mensen Hoppenbrouwers via verkorte leertrajecten heeft weten te interesseren voor een baan in de techniek en bij hen instromen. De inzet voor het aantrekken van divers talent, met specifieke aandacht voor vrouwen in technische functies, getuigt van de unieke aanpak van het bedrijf, aldus Top Employer in haar rapport.

Data Gedreven HR-beleid

Ellen benadrukt de rol van data-driven HR-beleid voor het succes van de organisatie. De investering in een professioneel HR-beleid, waar menselijkheid en data gestuurde inzichten samenkomen, heeft de organisatie wendbaar gemaakt en in staat gesteld zich op diverse HR-doelgroepen te richten. Met een HR-team van 40 fte, verspreid over 20 vestigingen en 165 teams in het hele land, is Hoppenbrouwers in staat om nauw contact te onderhouden met alle medewerkers.

Ambassadeurschap als verlengstuk van HR-campagnes

Ondanks een constante instroom benadrukt de HR-directeur de noodzaak om de uitstroom, voornamelijk beïnvloed door vergrijzing en standaard verloop, te beheren. Het behouden van medewerkers heeft prioriteit, en het streven is om vertrekkende medewerkers te transformeren tot ambassadeurs van Hoppenbrouwers. De HR-directeur benadrukt dat naast het aantrekken van nieuwe talenten, het koesteren van ambassadeurs van oud-medewerkers van onschatbare waarde is voor het bedrijf.

Over Hoppenbrouwers

Hoppenbrouwers is de technische dienstverlener die van A tot Z ontzorgt. Het bedrijf begon meer dan 100 jaar geleden als éénmanszaak in Udenhout. Nu ontwerpt, installeert en onderhoudt Hoppenbrouwers vanuit 20 vestigingen in Nederland elektrotechnische en werktuigbouwkundige installaties voor bedrijfsleven, industrie, zorginstellingen, scholen en particulieren. Met een cruciale rol in de energietransitie en de wereld van digitalisering realiseert het bedrijf projecten gericht op duurzame energieopwekking, energiemanagement, optimalisatie van het energieverbruik. Daarnaast implementeert Hoppenbrouwers dagelijks slimme gebouwtechnologie en geïntegreerde automatiseringssystemen. De bijna 1850 medewerkers staan op één binnen het bedrijf; tevreden medewerkers zorgen tenslotte voor tevreden klanten. Met hun passie voor techniek helpen zij de ambitie van Hoppenbrouwers waar te maken: de beste en meest duurzame technisch dienstverlener van Nederland worden.

Voor meer informatie (niet voor publicatie)

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Antoinette Boleij, PR/Communicatie van Hoppenbrouwers, via aboleij@hoppenbrouwers.nl telefoonnummer 06-13146749.

Klik [hier](#) voor de website van Hoppenbrouwers.