

belmondobooks

Maak het DNA van je organisatie tastbaar

Onboarding en Employee Journey pockets
met jouw medewerker in de hoofdrol



Een werkplek om
trots op te zijn



Tastbaar cadeau
voor onze zorghelden



Onboarding en
talentontwikkeling

33%

van alle medewerkers willen
meer aandacht en erkenning
van hun werkgever.

Het belangrijkste kapitaal van je organisatie?
Dat zijn je mensen. Gelukkige, energieke en bevlogen
medewerkers zijn goud waard. Zij zijn betrokken,
presteren beter, stimuleren zichzelf en hun collega's
om steeds verder te groeien en trekken als vanzelf
meer talent aan. Want geluk, dat werkt aanstekelijk.

Vanuit deze visie heb ik in 2009 Belmondo Books
opgericht. Wij zetten ons met hart en ziel in om
medewerkers te stimuleren het beste uit zichzelf
en hun werk te halen en de verbinding met jou als
werkgever te versterken.

Dat doen we met een mooi cadeau. Bijzonder om
te geven en waardevol om te krijgen. Want met
een pocketbook van Belmondo maken wij van jouw
medewerker de hoofdrolspeler van jullie gezamenlijke
verhaal. Samen creëren we een persoonlijke,
inspirerende en interactieve reis vol uitdagingen,
reflectie en groei.

Zodat het een pocketbook wordt die helemaal past bij
jouw organisatie. Vaak starten we vanuit missie, visie,
cultuur en strategie. En indien gewenst, zoomen we
daarna in op onderwerpen als persoonlijke ontwikkeling,
leiderschap, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Met Belmondo Books krijgt iedere
medewerker de aandacht die hij
of zij verdient.

Hoe dat precies in zijn werk gaat, hoe het eruit ziet
en wat het oplevert? Dat laat ik je graag zien in dit
magazine. Ik wens je veel inspiratie en leesplezier.



Thomas Beekman
Oprichter Belmondo Books

Meer weten?

Mail naar thomas.beekman@belmondo.com
of bel 06 - 260 445 90.



6 **INSPIRATIE**
Onboarding

8 **CASE**
Santé Partners
Onboarding, welzijn
en ontwikkeling

10 **CASE**
Destination Orange
Effectieve onboarding
bij ING

12 **CASE**
Gemeente Maastricht

14 **INSPIRATIE**
Zingeving / Purpose

18 **CASE**
Sweco

20 **CASE**
SPAR

24 **INSPIRATIE**
Over Belmondo Books



26 **INSPIRATIE**
De kunst van het geven

28 **INSPIRATIE**
Samen bouwen
aan een sterk verhaal

30 **INSPIRATIE**
Is een boek nog wel
van deze tijd?

32 **INSPIRATIE**
De kracht van papier



35 **VOORBEELDCONTENT**
Ta-da-list

36 **VOORBEELDCONTENT**
Secure base

38 **VOORBEELDCONTENT**
De vitaliteitspiramide

39 **VOORBEELDCONTENT**
Hoe staat het
met je vitaliteit?

40 **VOORBEELDCONTENT**
Habit tracker

42 **INSPIRATIE**
FAQ: werkwijze, investering
& more

43 **OOK VAN BELMONDO**
Belmondofoto



Pre-boarding tips

- Geef het arbeidscontract een feestelijk tintje
- Stuur alvast een persoonlijk welkomstpakket
- Geef voor de start een kijkje achter de schermen van bedrijf en werkplek
- Haak nieuwe collega's alvast aan bij borrels en teamactiviteiten
- Betrek hen al voor de eerste werkdag bij workshops en kennissessies

Onboarding tips

- Houd rekening met 3 maanden onboarding
- Maak een onboardingplan
- Start met een persoonlijk welkom door het boegbeeld van de organisatie/CEO
- Bedenk een verrassend welkomstmoment met het team
- Geef een fysieke of virtuele rondleiding door het bedrijf
- Koppel de nieuwe collega aan een coach en een buddy
- Ondersteun het proces met een persoonlijk onboardingboek

Onboarding

Je bouwt aan een succesvol team. En dus is het van het grootste belang om de beste kandidaten aan te trekken. Is dat eenmaal gelukt, dan kun je rustig op je lauweren rusten. Of toch niet?

Wist je dat 63% van de new hires al binnen 90 dagen weer op zoek gaat naar vacatures?

En dat maakt de kans groot dat ze weer vertrekken nog voordat ze goed en wel zijn ingewerkt. Enorm jammer van alle tijd, energie en budget die je hebt gestoken in het aantrekken, overtuigen, selecteren en inwerken van de nieuwe collega's. Maar dat niet alleen... je zit opnieuw met een tekort aan personeel. En dus kan je weer van voren af aan beginnen.

De oplossing? Een goed onboardingprogramma doet wonderen voor het behoud van talent.

Stress

Een nieuwe baan is opwindend. Want hoe fijn is het om te weten dat een werkgever speciaal voor jou gekozen heeft? Maar als de eerste euforie is verdwenen, komen ook vaak gevoelens van spanning en twijfel naar boven. "Heb ik wel de juiste keuze gemaakt? Kan ik deze baan wel aan? Ga ik me hier net zo thuis voelen als bij mijn vorige werkgever?". Zomaar een paar twijfels die jouw kersverse collega tijdens de eerste drie maanden bezighouden.

Rol de rode loper uit voor talent

Een goed onboardingprogramma geeft talent een gevoel van welkom en waardering. En dan niet pas vanaf de eerste werkdag, maar vanaf het moment dat het contract getekend is. Doe er alles aan om te zorgen dat jouw nieuwe

collega zich thuis voelt, snel up and running is en zich verbonden voelt met de cultuur en doelen van jouw organisatie. Maak van de onboarding een journey met verschillende touchpoints en bedenk voor elk punt welke informatie medewerkers op dat moment nodig hebben en hoe je ze kunt verrassen.

Een voorbeeld?

Wie start bij de Gemeente Schiedam krijgt als cadeau een goodiebag met leuke items, waaronder de boeken Schiedam Notes en My Energy Notes van Belmondo. Deze zijn speciaal ontwikkeld om nieuwe medewerkers op weg te helpen in de gemeente en ondersteunen bij persoonlijke en professionele ontwikkeling, en bij vitaliteit. Met verrassende resultaten. Meer hierover lees je elders in dit magazine en op onze website.



Santé Partners

De medewerker centraal in onboarding, welzijn en ontwikkeling



Bekijk deze case online!

Goede zorg begint bij betrokken en gemotiveerde medewerkers. Hoe zorg je ervoor dat zij zich vanaf dag één welkom voelen en zich blijven ontwikkelen? Om dit te ondersteunen, ontwikkelde Santé Partners samen met Belmondo Books de pocket Jij en Santé Partners – een inspirerend en interactief hulpmiddel waarmee medewerkers en vrijwilligers de organisatie, zichzelf en hun rol beter leren kennen. We praten met Karen Oerlemans, Adviseur Marketing en Communicatie bij Santé Partners, over dit bijzondere project.

“Medewerkers ontdekken met de pocket meer over zichzelf en Santé Partners”



Hoe is het idee voor de medewerkerspocket 'Jij en Santé Partners' ontstaan?

“Bij Santé Partners staan mensen centraal. We wilden een tastbaar middel creëren dat niet alleen een warm welkom biedt aan nieuwe collega's, maar ook bestaande medewerkers blijft inspireren en activeren. Dit boek is een offline aanvulling op onze bredere communicatiestrategie rondom belangrijke thema's als Zorgtransformatie en 'Medewerker Centraal'. Het helpt onze mensen om regisseur te zijn van hun eigen werkgeluk, vitaliteit en professionele groei.”

“Even rustig bladeren, reflecteren, notities maken. Door een bewust moment van aandacht komt de boodschap goed over en blijft het beter hangen.”

Wat maakt de pocket zo bijzonder?

“Het is een employee journey pocket waarin medewerkers en vrijwilligers een ontdekkingstocht maken over zichzelf en Santé Partners. Ze leren meer over onze organisatie, cultuur, visie en kernwaarden. En wat het extra krachtig maakt, zijn de interactieve elementen: testjes, invulopdrachten en inspirerende quotes die aanzetten tot reflectie en actie. Het is geen pocket die je na één keer doorbladeren weglegt, maar een hulpmiddel dat je erbij pakt wanneer je inspiratie of houvast nodig hebt.”



Hoe wordt de pocket in de praktijk gebruikt?

“Nieuwe medewerkers en vrijwilligers ontvangen het als welkomstcadeau. Ook de introductie organisatiebreed pakten we feestelijk aan: iedereen ontving thuis een mooi pakketje met de pocket, een persoonlijke kaart en confetti. Daarnaast hebben we een contentkalender ingericht om medewerkers via intranet en social media continu te blijven betrekken en activeren. Denk aan leuke initiatieven zoals de 'Santé zelfzorgbingo', 'Complimentenstickers' en nominaties voor de 'Santé Trofee' – allemaal gebaseerd op de thema's uit het pocketboek.”

Hoe kijk je terug op het project?

“Het was heel leuk om samen deze pocket te maken. Het project verliep lekker gestructureerd, de samenwerking was prettig en iedereen kon echt van elkaar op aan.”



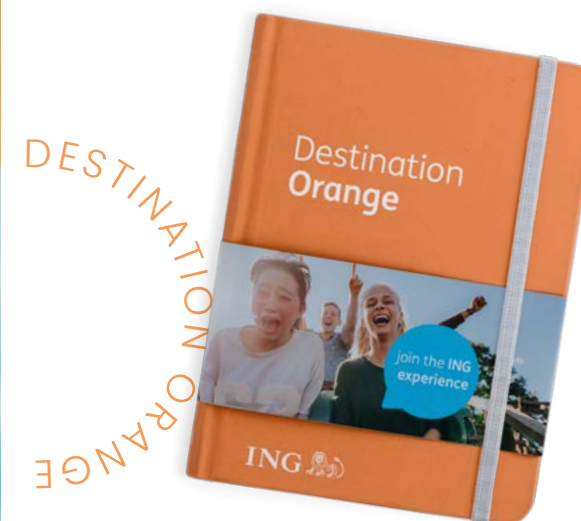
Bekijk deze
case online!



ING 

“Destination Orange laat
het hart van nieuwe collega's
direct oranje kleuren.”

MARILOU VAN DER KEUR, ING



Onboarding bij ING

Elk nieuw talent bij ING ontvangt als welkom een persoonlijk boek getiteld: 'Destination Orange'. Dit boek wordt ingezet als aanvulling op het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers, zodat zij zich direct thuis voelen en snel up-to-speed zijn met alles waar ING voor staat.

'Destination Orange' is een mooi welkomstcadeau waarin de bank uitgebreid vertelt over haar strategie, de waarden, de manier van werken en de cultuur. Het doet je hart meteen oranje kleuren. En er is meer. Want het boekje staat vol oefeningen en prikkelende vragen die de nieuwe medewerkers uitdagen om na te denken over hun eigen unieke eigenschappen, kwaliteiten, waarden en doelen en hoe deze zich verhouden tot die van de ING.

Daarnaast biedt Destination Orange tal van praktische tips en richtlijnen hoe je van je werk bij ING een succes kunt maken, ook als het gaat om welzijn, samenwerken, security, work-life balance, duurzaamheid en vitaliteit.

Medewerkers gebruiken het handig notitieboek niet alleen tijdens de onboardingtrainingen, maar ook als inspiratie tijdens hun gehele loopbaan bij ING.

Gemeente Maastricht

Employer branding, onboarding
en HR in de gemeente Maastricht

Hoe creëer je een werkplek waar medewerkers zich écht thuis voelen, zich ontwikkelen en trots zijn op hun bijdrage? Om deze visie kracht bij te zetten, ontwikkelde Gemeente Maastricht samen met Belmondo Books de pocket Maastricht & ik.

Deze pocket biedt nieuwe medewerkers een warme en uniforme start, versterkt de employer branding en maakt HR zichtbaar als partner in groei, ontwikkeling en werkgeluk. Nieuwe medewerkers krijgen zo een inspirerende start, terwijl bestaande medewerkers zich duurzaam kunnen verbinden met de organisatie.

We praten met Merál Westbroek, Recruiter bij Gemeente Maastricht, over de totstandkoming en impact van deze pocket.



Wat hopen jullie met de pocket te bereiken?

“Ons doel is om de gemeente Maastricht te profileren als een aantrekkelijke werkgever voor nu en in de toekomst. Verbondenheid staat centraal: iedereen draagt op zijn eigen manier bij, met lef, eigenaarschap en vertrouwen in samenwerking. Hierbij is het belangrijk dat medewerkers zich goed voelen en zich kunnen ontwikkelen. Als werkgever geven wij hen de ruimte om hun eigen pad te bepalen—ze zijn de architect van hun eigen loopbaan. De Maastricht & ik-pocket ondersteunt deze visie door te informeren, inspireren en te begeleiden.”

“Mooi, leuk en nuttig. Complimenten voor dit Maastrichtse Rode Boekje!”

— WIM HILLENAAR, BURGEMEESTER MAASTRICHT

Wat maakt de pocket zo bijzonder?

“De pocket laat medewerkers kennismaken met de organisatie en daagt hen uit na te denken over hun eigen reis en ambities. Door aan de slag te gaan met thema’s als werkplezier, vitaliteit, leiderschap en samenwerking krijgen ze waardevolle inzichten en praktische tools. Daarnaast geeft de pocket een uniek inkijkje in Maastricht, met uitgaanstips, dialect en een bucketlist, zodat medewerkers zich verbonden voelen met zowel de organisatie als de stad.”



“Toen ik zelf bij de gemeente startte, merkte ik hoe belangrijk een goede onboarding is. Die ervaring heb ik meegenomen in dit project. Ik zag direct de toegevoegde waarde van de pocket: een inspirerende en praktische gids die medewerkers echt helpt zich thuis te voelen.”

Hoe heb je de samenwerking met Belmondo ervaren?

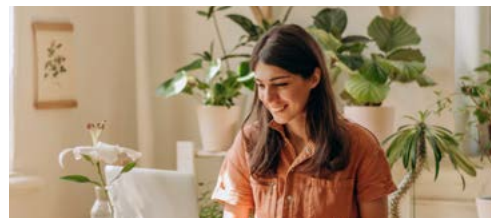
“Het hele project verliep efficiënt, persoonlijk en plezierig. Het was leuk om samen op te trekken tijdens de creatie van de pocket. Belmondo werkt met een strakke planning en duidelijke en gerichte feedbackrondes. Dat werkt fijn, geeft vertrouwen én maakte het tot een vlot lopend project.”

Zingeving / Purpose

Zingeving, dat vinden we allemaal steeds belangrijker. Uit onderzoek blijkt dat 42% van alle werknemers in Nederland wil werken vanuit een aansprekende *purpose*. En toch voelt maar liefst 52% zich totaal niet betrokken bij de *purpose* van hun werkgever. Best schokkend, toch?

De bestaansreden van een organisatie gaat verder dan continuïteit of winst. De *purpose*, of zoals Simon Sinek het noemt: *The Why*, is de drijvende kracht achter de missie, visie en waarden van het bedrijf. Dat is waar we het allemaal voor doen. Het geeft richting en een gemeenschappelijk doel, passie, drive en verbondenheid.

Medewerkers die geïnspireerd zijn door de *purpose* van hun werkgever, zijn maar liefst 2,25 keer productiever dan hun collega's. Ze zijn betrokken en blijven langer voor dezelfde werkgever werken. Het verbinden met de *purpose* van de organisatie is dan ook een essentieel onderdeel van het creëren van



een betrokken en gemotiveerd team. Toch voelen lang niet alle medewerkers zich betrokken bij het hogere doel van hun werkgever. Sterker nog, velen van hen hebben geen idee wat zij zich moeten voorstellen bij *The Why* van hun organisatie. Wat kun je als werkgever of HR-verantwoordelijke doen om de betrokkenheid bij de *purpose* van je organisatie te vergroten?

1. Vertel het verhaal van de *purpose*, de missie en de visie

Concepten als *purpose*, missie en visie komen pas écht tot leven als je er woorden aan geeft en ze ondersteunt met krachtige visuals. En dat is gelijk de kracht van ons employer branding boek met jouw medewerker in de hoofdrol. Dankzij het boek krijgt iedere medewerker het verhaal letterlijk in de vingers. Maak gebruik van de kracht van herhaling. Grijp elke gelegenheid aan om aandacht te schenken aan de verbinding met de *purpose*. Denk bijvoorbeeld aan 'het goede gesprek', coaching en training, maar ook in speeches en PR.

42% van alle werknemers in Nederland wil werken vanuit een aansprekende *purpose*.





Geef medewerkers de kans om hun ideeën en suggesties te delen over manieren waarop zij denken dat de *purpose* het beste kan worden behaald. Hierdoor voelen ze zich meer betrokken en gewaardeerd.

2. Stimuleer betrokkenheid bij de *purpose*

Betrek medewerkers actief bij de *purpose* van de organisatie. Organiseer workshops, brainstorms of andere interactieve activiteiten. Geef medewerkers de kans om hun ideeën en suggesties te delen over hoe de *purpose* het beste kan worden behaald. Hierdoor voelen ze zich meer betrokken en gewaardeerd.



3. Geef zelf het goede voorbeeld

Inspireer anderen en neem als HR-verantwoordelijke, manager of werkgever ook zelf actief deel aan initiatieven en projecten die deze *purpose* ondersteunen. Stimuleer medewerkers om zich te blijven ontwikkelen

door opleidingsmogelijkheden te bieden die aansluiten bij de *purpose*. Hierdoor versterk je hun betrokkenheid bij de *purpose* en zorg je ervoor dat ze beter toegerust zijn om bij te dragen aan het realiseren van de doelen van de organisatie.

4. Integreer de *purpose* in het recruitment- en onboardingprogramma

Ook bij nieuw aangetrokken talent is het belangrijk dat zij The Why kennen en zichzelf erin herkennen.



Met vragen en opdrachten activeren we medewerkers actief aan de slag te laten gaan met het verhaal van jullie organisatie. ✨

Sweco

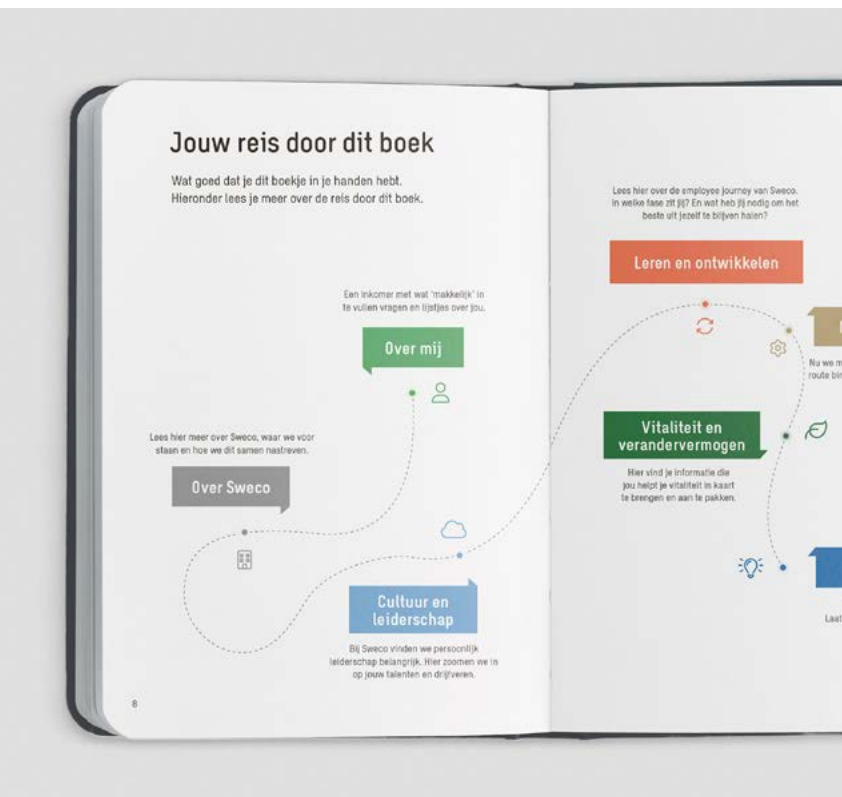
Stevige groeiambitie in een schaarse arbeidsmarkt.

Sweco groeit hard. Jaarlijks starten honderden veelbelovende experts voor een loopbaan bij Europa's toonaangevende architecten- en ingenieursadviesbureau. Maar groeien vraagt om meer dan alleen nieuw talent aantrekken. Daarbij hoort ook een onboardingstrategie bij die nieuwe medewerkers direct het gevoel geeft: hier hoor ik thuis en hier wil ik lang blijven. De employee journey pocket Jij en Sweco is hierbij een belangrijke schakel. De pocket verwelkomt nieuwe collega's, maakt ze wegwijs in de organisatie en stimuleert reflectie en ontwikkeling.



“Het eindresultaat ziet er prachtig uit. We zijn heel tevreden.”

— MARK WYBENGA | HR-DIRECTEUR SWECO



“De pocket wordt echt gewaardeerd en gebruikt. Bijvoorbeeld in een ontwikkelprogramma of tijdens een Sweco Talk.”



Bekijk deze case online!

Een goed begin is goud waard

“Een goede start maakt dat medewerkers zich sneller thuis voelen, productiever zijn en langer blijven,” zegt Lonneke Flierman, Lead Vitality & Learning. “We zochten naar een tastbaar en inspirerend hulpmiddel om deze visie kracht bij te zetten. Jij en Sweco vervult precies die rol.”

Een onboarding die je bijblijft

Medewerkers een warm onthaal geven en van onboarding een feestje maken. Hoe je dat aanpakt, dat weten ze bij Sweco als geen ander. De nieuw@sweco events zijn legendarisch. Per editie komen honderddertig nieuwe medewerkers bij elkaar om zich helemaal onder te dompelen in de wereld van Sweco. Twee dagen boordevol kennismakingen, informatie-uitwisseling, inspirerende workshops en vooral heel veel plezier en energie. Het boekje Jij en Sweco maakt deel uit van dit onvergetelijke event.

Ontdekkingstocht

Jij en Sweco is een welkomstgeschenk waarin de medewerker centraal staat. Nieuwe collega's maken in het boek een ontdekkingstocht over Sweco en over zichzelf. Ze leren meer over organisatie, de cultuur, waar ze voor staan en hoe ze dat met elkaar nastreven. Maar het gaat vooral over hun eigen reis binnen Sweco. Een boek waarin ze actief aan de slag gaan met topics als persoonlijk leiderschap, continu leren, groei en ontwikkeling en lekker in je vel te zitten.

Rebranding:

ik & SPAR

Werkgeluk en de medewerker centraal. Als je het aan SPAR vraagt, is dat waar het om draait. Want als medewerkers goed in hun vel zitten en zich betrokken voelen bij hun werk en hun werkgever, dan ontstaat er iets moois. Vanuit deze visie op goed werkgeverschap ontwikkelden SPAR en Belmondo samen het boek ik & SPAR.

Over het boek

Het boek neemt medewerkers mee in het verhaal van SPAR. Over hoe het allemaal begon en hoe het bedrijf uitgroeide tot een van de grootste foodretailers ter wereld. Het vertelt over de missie, visie en de kernwaarden en waar ze met elkaar voor gaan en staan. Samen, want in het boek ik & SPAR speelt de medewerker de hoofdrol en staat verbinding centraal. Het boek is uitgegeven in het Nederlands en in het Engels en is een mooie verbinder die taal en afstand overbrugt gezien de vele locaties van SPAR.



“Een fantastische tool om medewerkers mee te nemen in onze nieuwe strategie.”

MARIE-JOSÉ RUTTEN | DIRECTEUR HR & ORGANISATIE

De medewerker in de hoofdrol

Hoe pak je regie over je eigen loopbaan? Wat vind jij belangrijk, waar ligt jouw kracht en waar word je écht blij van? Het boek ik & SPAR biedt alle ingrediënten om medewerkers te inspireren zelf aan de slag te gaan met onderwerpen als zingeving, werkplezier, work-life balance, persoonlijke ontwikkeling, samenwerken, leiderschap, vitaliteit en de loopbaan. Met verrassende vragen, waardevolle inzichten en praktische oefeningen om zelf of samen met collega's te doen.

Lancering vernieuwde missie, visie en strategie

Om klaar te zijn voor de toekomst, formuleerde SPAR in 2021 een vernieuwde missie, visie en strategie met als merkbelofte: “wij maken jouw leven een beetje makkelijker”. Ook als werkgever laat SPAR zich door deze belofte inspireren.

Het boek ik & SPAR maakt deel uit van een campagne om te stimuleren dat de nieuwe visie herkend en gedragen wordt in de hele organisatie. Zodat iedereen werkt vanuit dezelfde basis en hetzelfde doel voor ogen heeft en



Bekijk deze case online!

dat de visie ook op langere termijn bij alle medewerkers levend blijft. Het werd tijdens de campagne aangeboden als persoonlijk cadeau aan medewerkers en ondernemers.



“In deze wereld waarin er zoveel digitaal is, hebben we juist gekozen voor een fysiek, tastbaar product dat onze medewerkers duurzaam kunnen inzetten tijdens hun hele carrière.

We hebben veel aandacht besteed aan inhoud, vormgeving én aan de uitvoering. Met als resultaat een persoonlijk, vertrouwelijk boek dat prettig in de hand ligt, uitnodigt tot reflectie en prikkelt tot actie.”

Onderdeel van de onboarding

Sindsdien maakt ik & SPAR onlosmakelijk deel uit van het onboardingprogramma in de training: ‘Iedereen een ambassadeur’. De thema’s sluiten naadloos aan op het verdere ontwikkelingsprogramma dat iedereen in zijn verdere carrière doorloopt.

Marie-José Rutten, directeur HR & organisatie ontwikkeling van SPAR licht toe: “Al direct vanaf de onboarding willen we onze nieuwe collega’s het gevoel geven dat ze bij SPAR in een warm bad terechtkomen. Het boek is daarbij een waardevol instrument. Nieuwe medewerkers zijn altijd blij verrast als ze het boek ontvangen. Leuk om te geven en mooi teken van de aandacht die we schenken aan onze mensen.”

“Het samenstellen van het boek was een bijzonder soepele co-creatie tussen SPAR en Belmondo.”

De samenwerking met Belmondo

“Het samenstellen van het boek was een bijzonder soepele co-creatie tussen SPAR en Belmondo”, vervolgt ze. “Samen stelden we vast welke beleving we met het boek wilden uitstralen. In een interactieve sessie brachten we vervolgens alle onderwerpen in kaart die we graag in het boek terug wilden laten komen.

Heel waardevol hierbij is dat wij konden profiteren van de kennis en de rijke bibliotheek aan



inhoudelijke en visuele content van Belmondo. Door dit te combineren met onze eigen ingrediënten, maakten we relatief eenvoudig het verhaal compleet. Hierdoor verliep het proces vlot en hadden we al snel een eindproduct waar we enorm trots op zijn. Bijkomend voordeel was, dat het proces ons triggerde om nog scherper na te denken over wat we precies verstaan onder overkoepelende termen en welke lading we er met elkaar aan willen geven. En dat zorgde nog voor een extra verbeterslag.

Om het proces in SPAR-termen te omschrijven: “Belmondo maakte ons leven een beetje makkelijker”.

Elke werkgever is uniek. Onze pocketbooks dus ook

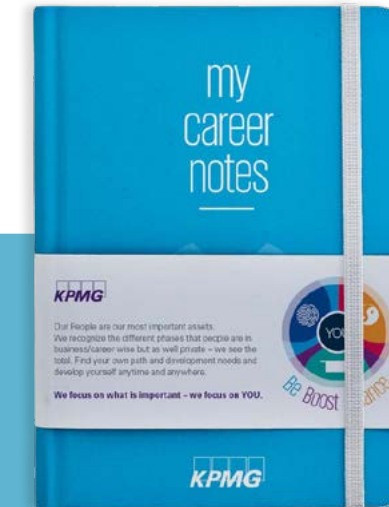


Geef medewerkers een waardevol cadeau



Onboarding

Geef nieuw talent een warm welkom en betrek hen vanaf dag één bij jouw organisatie.



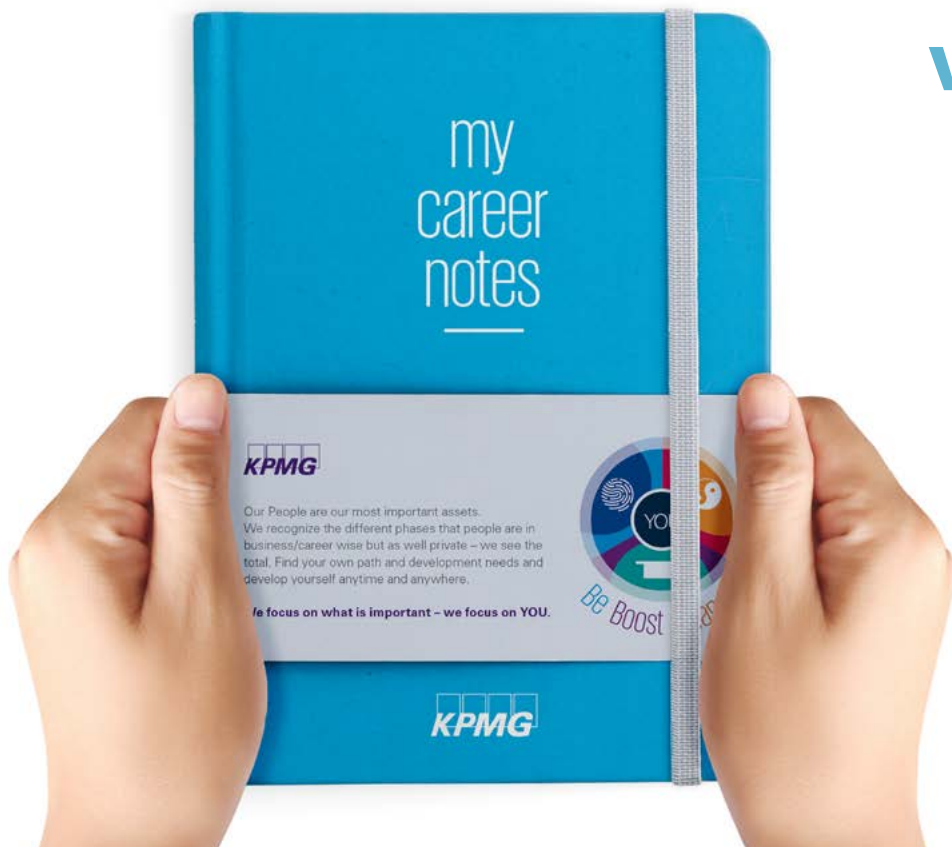
Ontwikkeling

Bied jouw medewerkers handvatten om zich te blijven ontwikkelen.



Employer Branding

Betrek collega's actief bij missie, visie en werkgeversmerk en de rol die zij hierin kunnen spelen.



De kunst van het geven

“Medewerkers zijn altijd blij verrast als ze het boek ontvangen. Leuk om te geven en mooi teken van de aandacht die we schenken aan onze mensen.”

MARIE-JOSÉ RUTTEN, SPAR

Stel je voor dat er een magische formule zou zijn, waarmee je met één gebaar je medewerkers gelukkiger en gemotiveerder maakt. Wel, die magie bestaat, en het zit verborgen in de kunst van het geven.

Geven is zoveel krachtiger dan je misschien denkt. Want we weten allemaal hoe het voelt om verrast te worden. Je buik gaat kriebelen, je hart maakt een sprongetje en er verschijnt een brede glimlach op je lippen – pure magie. Door je medewerkers te verrassen met kleine en grote gebaren, creëer je een golf van positieve energie die door het hele bedrijf stroomt. En dat heeft een enorme impact op de motivatie, de veerkracht en het zelfvertrouwen van je medewerkers. Geven kan op allerlei momenten en op verschillende manieren.



Uitgifte van een employer branding boek tijdens een event.

Fysiek in de vorm van een cadeau, maar ook door het schenken van bijvoorbeeld aandacht, plezier, vertrouwen en waardering. De employer branding boeken van Belmondo Books zijn een bundeling van al deze aspecten. Jij bepaalt zelf de ingrediënten en het ideale geefmoment.

Wist je dat?

33% van alle medewerkers in Nederland heeft behoefte aan meer erkenning en waardering van hun werkgever.

Samen bouwen aan een sterk verhaal



HET GOEDE GESPREK

Misschien heb je voor jezelf al een helder beeld wat je wilt veranderen en waarom, wat je doelen zijn en wat je nodig hebt om deze te realiseren. Bespreek dit plan dan met je leidinggevende, laat hem of haar je helpen jouw doelen te verwezenlijken en maak hier goede afspraken over. Heb je nog geen helder beeld van je talenten, passie en bijdrage? Je kunt de aantekeningen uit dit boekje gebruiken om hierover in gesprek te gaan.

- 'Jij en je leidinggevende zijn vrij om zelf te bepalen wanneer en hoe vaak gesprekken gevoerd worden en op welke manier. De gesprekkencyclus is flexibel. Dit kan dus ook met een kop koffie in een café, wees creatief!
- Als je een probleem signaleert, denk dan ook na over minimaal één oplossing.
- Accepteer alleen feedback als die van valide argumenten is voorzien – en accepteer die dan ook echt! Vraag ook wat je kunt doen om eventuele knelpunten te verbeteren.

- Maak een verslag van je afspraken (of laat een verslag maken) en voeg deze toe aan je personeelsdossier via de gesprekkencyclus.
- Zorg dat je je drie grootste successen van de afgelopen periode op een rij hebt. En zorg dat je weet wat je nog kan en wil verbeteren.
- Vraag wat je zelf kunt doen om jezelf te ontwikkelen en betere resultaten te krijgen.
- Het is de bedoeling dat minimaal 1 keer per kalenderjaar de uitkomsten van de gesprekken digitaal worden vastgelegd in Mijn Werk.



Samenwerken met Belmondo betekent profiteren van het beste van beide werelden. In optimale co-creatie stellen we met elkaar een boek samen met jouw medewerker in de hoofdrol. Op maat gemaakt en toegespitst op de aard, de wensen en de doelstellingen van jullie organisatie.

Jullie persoonlijke input verrijken we met relevante content van Belmondo Books. Sinds onze start in 2009 bouwen wij namelijk continu aan een bibliotheek met waardevolle content, visuals, tests, tips en opdrachten. Een rijke verzameling die volledig tot jullie beschikking staat. Het enige dat je nog hoeft te doen is een selectie te maken, deze toe te voegen aan jouw persoonlijke content, en klaar is Kees.

De experts van Belmondo Books begeleiden en ontzorgen je gedurende het hele proces. Elk proces is immers uniek. En dankzij onze jarenlange ervaring en expertise weten wij precies hoe we jouw project het best kunnen aanpakken. We hebben best practices van diverse branches en werken met een duidelijk stappenplan, korte lijnen en heldere deadlines.

“De samenwerking met Belmondo Books is uitstekend. Ze zijn betrokken, betrouwbaar, innovatief en challenging.”

CLAUDIA BRAAKSMA, STICHTING BKR



De experts van Belmondo Books begeleiden en ontzorgen je gedurende het hele proces.

Bekijk onze website:



Is een boek nog wel van deze tijd?



Juist wel. Dat blijkt wel uit de enorm stijgende vraag naar onze boeken. En het is ook logisch. Want we leven in een tijd waarin (te) veel digitaal is. In veel functies werken mensen de hele dag op hun computer. En ook privé lijken we vaak vergroeid met onze telefoon. Een vluchtige tijd, waarin iedereen druk-druk-druk is.

Juist in deze tijd is het belangrijk af en toe even stil te staan. Je met elkaar te verbinden. Te werken aan persoonlijke groei. Te reflecteren. Te dromen.

Het op papier noteren van ervaringen, ideeën en ontwikkelingen één van de beste strategieën om meer over jezelf te weten te komen en je toekomstige prestaties te verbeteren. Je bent creatiever en onthoudt informatie beter en langer. Aandacht is tegenwoordig een schaars goed. En juist daarom zijn de boeken van Belmondo een krachtig middel. Een inspirerend employer

branding boek met jouw medewerker in de hoofdrol. Even offline. En lekker tastbaar. Voor op kantoor of thuis op de bank.

Onze klanten geven aan dat hun medewerkers dat enorm waarderen. Vaak grijpen ze er jaren later nog op terug.

“Meer dan 80% van onze medewerkers gebruikt het boek actief om persoonlijke doelen en plannen inzichtelijk te krijgen.”

SASKIA VAN DEN HEUVEL, ING

“Om ons doel te bereiken, gaan we met het boek samen op een reis vol ontdekkingen over onszelf, elkaar en de organisatie. Het is prachtig vormgegeven en medewerkers waarderen het zeer.”

ANKE SUNAERT, AHOLD DEHAILZE

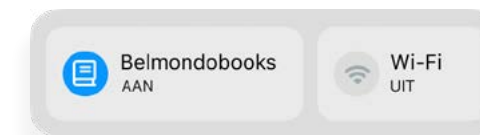


De kracht van papier



We zijn steeds meer online actief. En tegelijkertijd is papier krachtiger dan ooit. Volgens zaketijdschrift Forbes is het op papier opschrijven van ervaringen, ideeën en ontwikkelingen één van de beste strategieën om meer over jezelf te weten te komen en je toekomstige prestaties aanzienlijk te verbeteren.

Onderzoeken aan diverse universiteiten gaven aan dat studenten die notities maken op papier meer onthouden dan studenten die dit digitaal doen.



*Minder afleiding,
meer rust en focus!*

Schrijven op papier heeft veel voordelen:

Meer impact:

Onderzoek toont aan dat het fysieke proces van schrijven met pen en papier ervoor zorgt dat je informatie beter verwerkt en langer onthoudt. Doordat je letterlijk in een boek kunt bladeren, begrijp je de structuur en inhoud van de informatie beter.

Notities en markeringen:

In een boek kun je gemakkelijk aantekeningen maken en belangrijke informatie onderstrepen en markeren. Dit draagt bij aan een goed begrip en betere retentie van de stof.

Minder afleiding:

Offline werken op papier is goed voor onze focus. Het zorgt ervoor dat je minder wordt afgeleid door je omgeving. Alle berichten, pop-ups en filmpjes op sociale media en andere online verleidingen zijn funest voor de concentratie en de productiviteit.

Meer rust en focus:

Het lezen van een fysiek boek is ook nog eens stukken rustiger voor de ogen. Beeldschermen stralen blauw licht uit, wat vermoeidheid van de ogen en zelfs slaapproblemen kan veroorzaken.

Grotere creativiteit:

Schrijven op papier is een actief en creatief proces. Je gebruikt je zintuigen en hebt écht iets in handen. Dit geeft je de vrijheid om te tekenen, kleuren te gebruiken en verschillende schrijftechnieken in te zetten. Hierdoor stimuleer je de linker én de rechter hersenhelft. En dat vergroot de creativiteit, de diepgang en daarmee de kwaliteit van je werk.

Voorbeelden uit onze pockets

Pagina 35 t/m 41

Ta-da-list

Een ta-da-list is het tegenovergestelde van een to-do-list. Schrijf alles op wat je bereikt hebt, groot of klein.

Om in te vullen ✨

1. Wat is het mooiste compliment dat je hebt ontvangen?

3. Wat heb je voor positiefs ontdekt over jezelf of anderen?

2. Wat heb je bereikt waar je trots op bent?

4. Wat heb je overwonnen?



“Het geheim van leiderschap
is simpel. Volg je hart.”

SETH GODIN

Secure base

Een gevoel van veiligheid en zekerheid vind je in jezelf en daarnaast in personen, plekken, doelen, gebeurtenissen, ervaringen en dingen, tastbaar en ontastbaar. Ze geven je inspiratie en de energie om je omgeving te onderzoeken, risico's te nemen en uitdagingen aan te gaan. Breng eerst je secure base op orde en ga pas daarna anderen leiden.

Wie of wat is mijn veilige haven?

Personen:

Plekken:

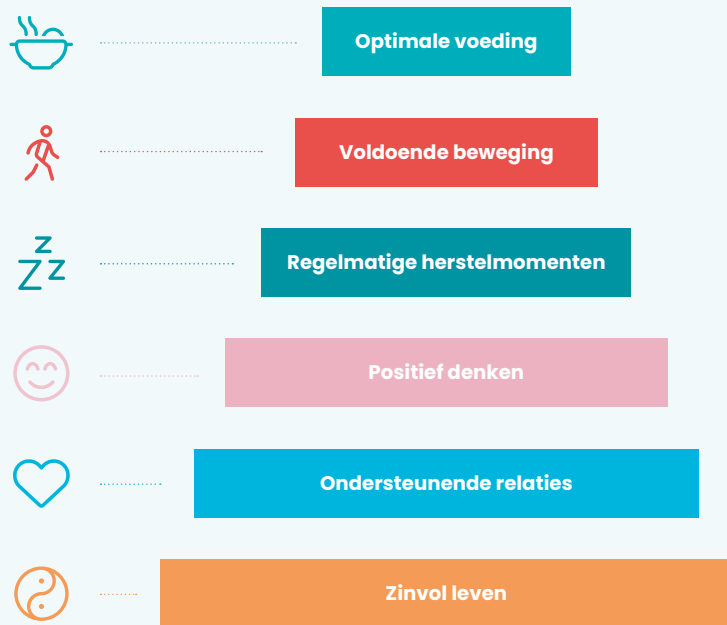
Doelen:

Gebeurtenissen:

Ervaringen:

Anders:

Vul in voor jezelf ✨
↓



De vitaliteitspiramide

Veel mensen denken dat vitaliteit gaat over gezond eten en bewegen. Maar vitaliteit gaat over veel meer dan dat. Om een goed beeld te krijgen gebruiken we de vitaliteitspiramide.

Door aan de slag te gaan met de verschillende lagen van de piramide, krijg je een compleet beeld van je eigen vitaliteit en kun je gericht aan de slag met je doelstellingen.

Bron: Vitaliteitspiramide van Frans Bakker en Albert Sonneveld.

Hoe staat het met je vitaliteit?

Denk eens na over je huidige leven, de bijbehorende levensstijl en beantwoord de volgende vragen per laag met een cijfer tussen 1 en 10. Met welke onderdelen moet je aan de slag?

Zinvol leven

Doe je in je vrije tijd ook wat je echt wilt doen?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Is jouw levensdoel helder voor jezelf?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Welk cijfer geef jij je huidige werk?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ondersteunende relaties

Geven je sociale relaties jou voldoening?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe vaak sta je voor iemand klaar?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kun je goed je grenzen aangeven?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Positief denken

Spring je 's ochtends uit je bed om de dag te beginnen?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Benader je zaken met een positieve levenshouding of is het glas regelmatig half leeg?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe vaak voel je vaak irritaties?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Regelmatige herstelmomenten

Slaap je goed?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Neem je iedere dag even tijd voor jezelf?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Herstel jij na een drukke, stressvolle dag?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Voldoende beweging

Beweeg je minstens een half uur per dag?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe voel je je als je twee trappen achter elkaar oploopt?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Neem je de auto voor iedere boodschap, of pak je de fiets of ga je lopen?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Optimale voeding

Eet je gevarieerd?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hoe vaak kies je voor een ongezonde snack of snoep?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Drink je veel water? En matig je stimulerende stoffen (zoals alcohol, cafeïne en nicotine)?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Habit tracker

Probeer de 21/90 regel!

Deze stelt dat het je 21 dagen kost om van je doel een gewoonte te maken.
En vervolgens 90 dagen om het onderdeel te maken van je levensstijl.
Wij hebben de regel iets bewerkt, zodat je ook met niet-dagelijkse doelen aan de slag kan. Hieronder een voorbeeld, print de pagina hiernaast uit voor jezelf!

Probeer het eens zelf

Doel

Geen scherm na 20:00 uur

Met kinderen het bos in

Geen alcohol

Minimaal 1 uur wandelen

Boek vitlezen

Geen vlees eten

Een onbekend iemand helpen

Een compliment geven

Frequentie

3x per week

2x per maand

4x per week

2x per week

1x per maand

3x per week

2x per week

5x per week

Habit tracker

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
✗	●	○	✗	○	✗	○	●	✗	✗	○	✗	○	●	✗	✗	✗	○	○	○	✗	✗	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
✗	✗	○	✗	○	✗	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

Habit tracker

belmondobooks

Doel

Frequentie

Habit tracker

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

belmondo.com

FAQ

Hoeveel tijd kost het ons?

De gemiddelde tijdsbesteding voor jouw als klant is 16 uur.
De gemiddelde doorlooptijd is 6 tot 10 weken.

Wat is de werkwijze?

Jullie zijn als werkgever al druk genoeg, dus maken we je het zo gemakkelijk mogelijk. We nemen je vrijwel al het werk uit handen. Hieronder een kort overzicht.

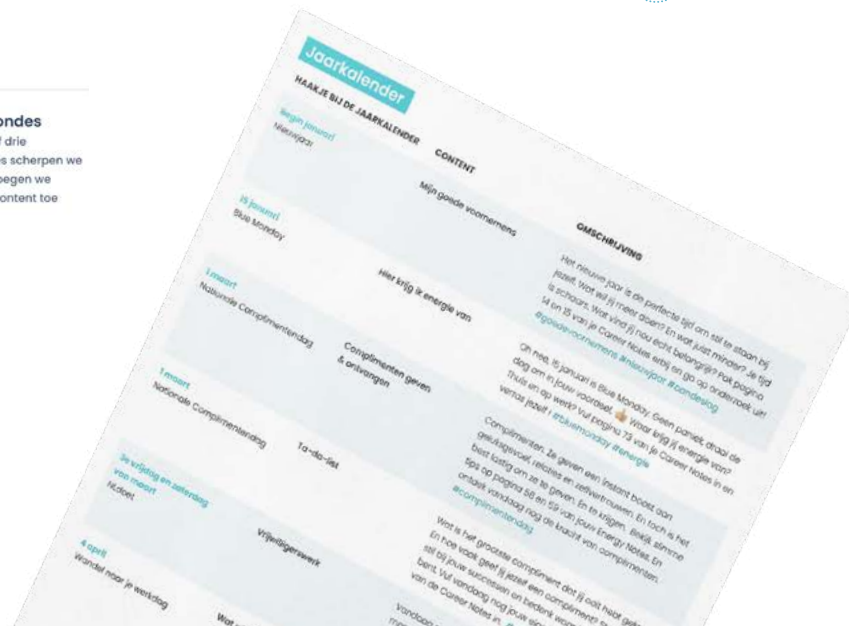


Wat kost een employee journey boek?

Wat kost een employee journey boek? Er is al een boek op maat vanaf € 7.500. De investering is afhankelijk van oplage en inhoud.

Hoe kunnen we het boek blijvend inzetten?

Alvast een tipje van de sluier: met onze contentkalender kun je gedurende het hele jaar het boek inspirerend onder de aandacht brengen. Scan de QR-code en lees hierover meer op onze website.



DUURZAAMHEID

De pockets van Belmondo Books zijn tijdloos qua inhoud en duurzaam in productie. Samen zorgen we voor een minimale footprint. Want .. een boek is duurzamer dan je denkt!

Dit is waarom:

- Onze pockets gaan jarenlang mee
- Verantwoord bosbeheer en het gebruik van gerecycled papier minimaliseren de impact van papierproductie op het milieu.
- Belmondo books worden volledig CO2-neutraal geproduceerd onder het EU-gecertificeerde Ecolabel keurmerk. Dat garandeert dat het hout voor het papier afkomstig is van Europese kweekbossen.
- Ons papier wordt voornamelijk geproduceerd uit hout en houtvezels en dat zijn hernieuwbare bronnen. Bovendien maken we zoveel mogelijk gebruik van takken, zodat kappen niet nodig is. De houtvezels in ons papier zijn tot 7 keer recyclebaar, wat zorgt voor een minimale voetafdruk.

Ook van Belmondo!



belmondofoto

Verras jullie collega met een onvergetelijke herinnering en profiteer nu van **30% korting!**

Jouw persoonlijke code:

Deze code werkt maar één keer :)



Succesvolle werkgevers maken offline verbinding in een online wereld.



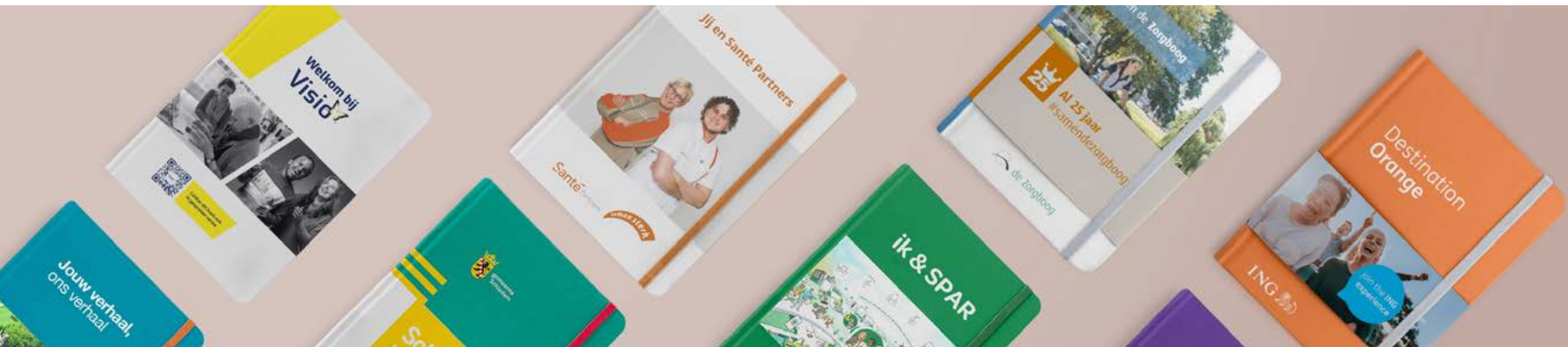
DUURZAAMHEID

Ons magazine is gemaakt
van duurzaam afvalhout.



belmondobooks

www.belmondo.com



ING

Ahold
Delhaize

SPAR

NHL
STENDEN
hogeschool

gemeente
Schiedam

Gemeente Maastricht

SWECO

Noordwest
Ziekenhuisgroep

UWV