



Van inzicht naar impact: HEMA's cultuur in beweging



1

Luisteren als vertrekpunt: Alleen zo krijgt HEMA inzicht in wat goed werkt én waar nog groeikansen liggen.

2

Groei mogelijk maken: HEMA investeert in ontwikkeling, opleiding, leiderschap en interne doorgroeimogelijkheden zodat medewerkers kunnen blijven leren en groeien.

3

Feedback omzetten in impact: De kracht van de Great Place To Work-reis zit niet in het meten zelf, maar in wat er met de inzichten gebeurt.

De eerste stap naar een vertrouwenscultuur

De resultaten bevestigden de sterke basis van vertrouwen, respect en samenwerking binnen de organisatie en leverden meteen een plaats op de Best Workplaces in Belgium-lijst op.

2005

2024

Feedback omzetten in zichtbare verandering (74%)

Met de inzichten uit de bevraging als leidraad investeert HEMA gericht in opleiding, onboarding, leiderschap en interne doorgroeimogelijkheden.

Opnieuw luisteren naar de medewerkerstestem (74%)

Sterke collegialiteit en verbondenheid binnen teams, maar ook waardevolle inzichten over hoe medewerkers groeikansen en ontwikkeling ervaren.

2025

2026

Van initiatieven naar structurele verankering (73%)

Nieuwe HR-initiatieven rond loopbaanontwikkeling, transparantie, welzijn en performance management maakten van medewerkersfeedback een vast onderdeel van de organisatiecultuur.

"Great Place To Work helpt ons om niet te werken op aannames, maar op échte feedback van onze medewerkers. De grootste waarde zit niet in de scores, maar in de verhalen achter die scores. Die geven richting aan hoe we blijven bouwen aan een HEMA waar mensen graag werken, groeien en samenwerken."

– Lauriane Verschoren, Human Resources Manager at
HEMA BELUX