



HR DIGIMATUURTEST

2022

Rapport HR Digimaturtest 2022

Inleiding

In mei 2022 peilde Attentia naar de digitale maturiteit van Belgische bedrijven op vlak van HR en Well-being.

Waar staan de HR-afdelingen vandaag al, en waar willen ze naartoe? Wat loopt goed, en wat kan beter? Welke domeinen krijgen prioriteit tijdens de digitale transformatie? In welke mate heeft COVID-19 dit proces versneld? Op deze en heel wat andere vragen geven we een antwoord in dit rapport.

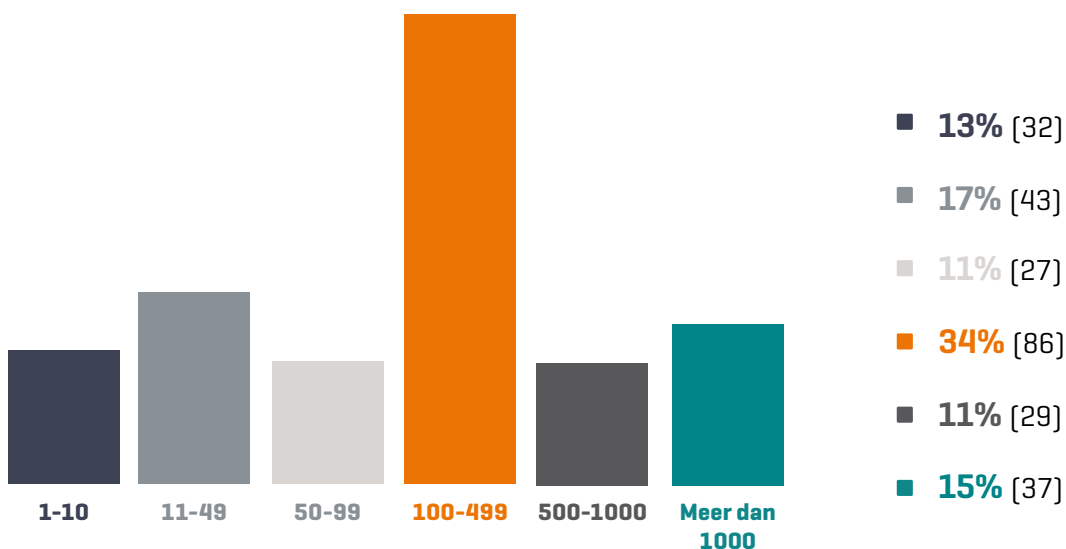
We bespreken de resultaten en leggen ze naast die van de vorige Digimaturtest van 2018. Onze experts geven duiding bij de bevindingen. Op het einde van dit rapport vind je ook adviezen van onze experts voor een vlotte digitale HR-transformatie.



Blik op de respondenten

- In totaal namen **254 HR-professionals** deel aan de HR Digimatuurtest 2022.
- De meeste respondenten zijn **HR-professionals**, van medewerkers tot managers, directeuren en business partners.
- De respondenten zijn actief bij bedrijven uit heel uiteenlopende sectoren, van productie over administratie en overheid tot retail en horeca.
- Zowel **kleine, middelgrote als grote ondernemingen** namen deel. Het merendeel van de deelnemende organisaties stelt tussen de 100 en 499 mensen te werk.
- Het merendeel van de deelnemende organisaties geeft aan **langer dan 10 jaar** te bestaan [83%]. 9% van de respondenten zijn bedrijven die al 5 tot 10 jaar actief zijn, 8% van de organisaties werden minder dan 5 jaar geleden opgericht.

Deelnemende bedrijven volgens aantal medewerkers



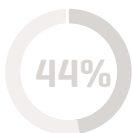
10 sprekende percentages



74% van de bedrijven is op zijn minst bezig met het vormgeven van een duidelijke **visie** op digitalisering van HR-taken.



Slechts 27% van de bedrijven investeert meer in HR-technologie als gevolg van de **coronacrisis**.



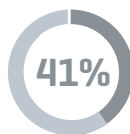
Maar liefst 44% van de bedrijven voorziet geen **jaarlijks budget** voor HR-technologie.



Voor 88% van de bedrijven blijft het verhogen van de **efficiëntie** het voornaamste doel van digitalisering.



56% van de bedrijven zet in op **data-driven HR**.



41% van de **ziektebriefjes** wordt in 2022 digitaal ingediend en verwerkt.



80% van de bedrijven is bezig met een **digitale transformatie**.



59% ziet in de digitale transformatie een belangrijke rol weggelegd voor **HR**.



Tijdsgedbrek is voor 54% van de bedrijven een obstakel dat digitalisering in de weg staat.



Bij bedrijven met 500 tot 1.000 medewerkers is **tijdsgedbrek** bij 90% van de bedrijven een obstakel dat digitalisering in de weg staat.



Key findings

1. Digitalisering staat steeds vaker op de HR-agenda

Vier jaar geleden zagen we dat heel wat bedrijven al wel bezig waren met digitalisering, maar dat er in vele gevallen nog geen duidelijke visie was. De resultaten van de HR Digimatuurtest 2022 laten een positieve evolutie zien: digitalisering staat duidelijk steeds meer op de HR-agenda.

- **51%** van de respondenten geeft aan dat de organisatie bezig is hun visie vorm te geven.
 - Dat is meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2018, toen slechts 22% hiermee bezig was.
- **23%** van de respondenten antwoordt volmondig 'ja' op de vraag of hun organisatie een duidelijke visie heeft rond digitalisering.
 - In 2018 was dit slechts 14%.
- **23%** beantwoordt diezelfde vraag resoluut met 'nee'.
 - Dit is bijna een halvering ten opzichte van 2018, toen 40% van respondenten nog aangaven dat het bedrijf hier totaal niet mee bezig was.

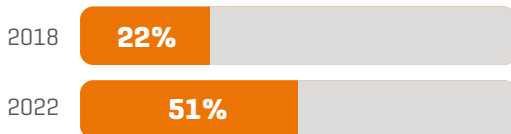
Samengevat kunnen we stellen dat 74% van de bedrijven anno 2022 aangeeft op zijn minst bezig te zijn met een duidelijke visie op digitalisering van HR-taken. Dit is ruim een verdubbeling ten opzichte van 2018 (36%).



Onze experts schrijven deze positieve evolutie onder meer toe aan de krapte op de arbeidsmarkt en het groeiende belang van werkbaar en wendbaar werk, waar het (niet meer zo nieuwe) hybride werken deel van uitmaakt. Meerdere factoren maken dus dat veel bedrijven de afgelopen jaren versneld in actie zijn geschoten met een duidelijke visie op digitalisering.



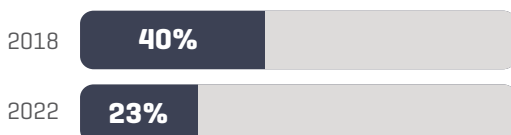
We zijn ermee bezig



Ja, er is een duidelijke visie



Nee, er is geen duidelijke visie





- Ja, er is een duidelijke visie
- Nee, geen duidelijke visie
- Ik weet het niet
- Nog aan het vormgeven



Jonge bedrijven bewuster van visie

Een opvallende bevinding uit de recentste HR Digimatuurtest is dat **een duidelijke visie rond digitalisering het vaakst op punt staat bij bedrijven die 5 tot 10 jaar bestaan (38%)**. Bij organisaties jonger dan 5 jaar, zien we dat ze veelal nog bezig zijn hun visie vorm te geven (65%). Opvallend is dat een **duidelijke visie rond digitalisering vooral ontbreekt bij oudere organisaties**.

- Bij organisaties die meer dan 10 jaar geleden werden opgericht, geeft maar liefst 26% van respondenten aan dat er géén duidelijke visie rond digitalisering bestaat. 22% heeft wel een visie, 50% is deze nog aan het vormgeven.
- Van de bedrijven die minder dan 10 maar meer dan 5 jaar geleden werden opgericht, geeft slechts 12% aan geen visie te hebben. 38% heeft wel al een visie, 46% is deze nog aan het vormgeven.
- Slechts 10% van de deelnemende bedrijven jonger dan 5 jaar geeft aan dat er nog geen duidelijke visie op digitalisering is in het bedrijf. Bij 15% staat deze wel al op punt, 65% is er nog mee bezig.

Bank & Verzekeringen op kop

In onze steekproef valt het op dat de bank- en verzekeringssector vaker een duidelijke visie laat optekenen dan andere sectoren.

- **53%** van respondenten binnen de bank- en verzekeringssector geeft aan dat er een duidelijke visie op digitalisering bestaat binnen het bedrijf. Dit percentage ligt ruim tweemaal hoger dan het gemiddelde (23%).
- Slechts **13%** van de respondenten uit deze sector rapporteert een gebrek aan visie, een pak lager dan het gemiddelde van 23%.



2. De invloed van COVID-19 op de digitalisering van HR-processen blijft beperkt

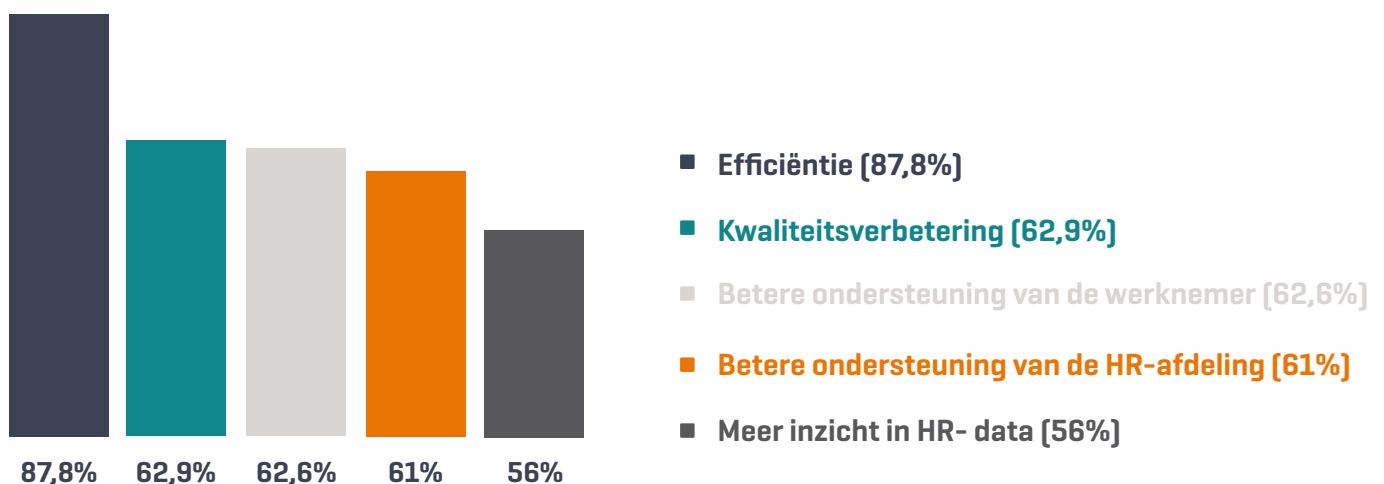
Een opvallende bevinding van onze bevraging is dat slechts 27% van de respondenten aangeeft dat het bedrijf meer investeert in HR-technologie als gevolg van de coronacrisis. Volgens onze experts is dit eenvoudig te verklaren. **COVID-19 heeft in veel omgevingen digitalisering wel versneld, maar in de meeste sectoren was de beweging richting digitale HR al ingezet vóór de uitbraak van de pandemie.**

Bovendien was het de afgelopen jaren minstens even belangrijk om blijvend te professionaliseren, efficiëntie te verhogen, en samenwerking te bevorderen met behulp van digitale technologieën.

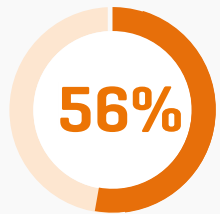
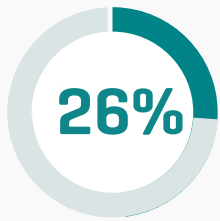
3. Efficiëntie verhogen blijft het voornaamste doel van digitalisering

Wat motiveert bedrijven nu om in te zetten op de digitalisering van HR? Op basis van de resultaten van de HR Digitalisatietest 2022 kunnen we een duidelijke top-5 van doelen onderscheiden. Daaruit blijkt dat **efficiëntie veruit de voornaamste reden blijft: net geen 88% van de bedrijven duidt dit als doel aan.**

Top 5 doelen van HR-digitalisering



2018



2022

4. Richting data-driven HR: inzichten uit data worden belangrijker

Als we kijken naar de voornaamste doelen van HR-digitalisering, valt het op dat inzicht in HR-data de top vijf is binnengekomen. **Maar liefst 56% van de bedrijven focust in 2022 op inzichten uit data.** Dat is 30% meer dan in 2018, toen slechts 26% hiermee bezig was. Deze stijging lijkt aan te geven dat steeds meer Belgische organisaties de stap aan het zetten zijn richting datagedreven HR op basis van HR Analytics.

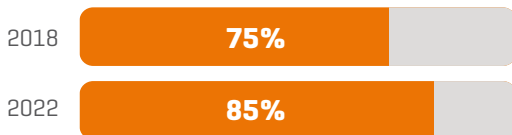


Met HR Analytics verzamel je objectieve gegevens en krijg je inzichten in de verzamelde cijfers. Zo kan je op een evidence-based manier impact hebben op (en mét) HR-management, in plaats van puur op buikgevoel af te moeten gaan.

5. Elektronische ziektebriefjes raken meer en meer ingeburgerd

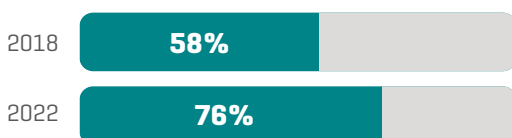
In het algemeen zien we dat de verschillende HR-domeinen zo'n 10% meer gedigitaliseerd zijn dan in 2018. **De grootste groei zien we bij de elektronische ziektebriefjes, die een sprong maken van 12% naar 41%.** Ook verlofaanvragen en rekrutering zitten in de digitale lift.

Loonadministratie en berekeningen



- **Loonadministratie en berekeningen** waren al koploper in 2018, maar stijgen verder van 75% naar 85%.

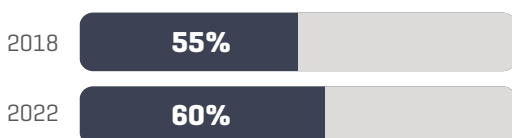
Digitale verlofaanvragen



- **Digitale verlofaanvragen** maken een grote sprong van 58% naar 76% binnen de bevroegde groep.

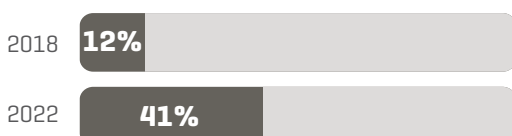
- **Tijds- en aanwezigheidsregistraties** stagneren rond de 60%, maar blijven in de top drie.

Tijds- en aanwezigheidsregistraties



- **Ziektebriefjes** maken de grootste sprong: die gaan van 12% naar liefst 41%.

Ziektebriefjes



Kwantitatief is er de voorbije vijf jaar een grote groei geweest in de administratieve verwerking van ziektebriefjes. Factoren die deze stijging mee verklaren, zijn de verschillende vormen van afwezigheden, een toename van langdurige afwezigheid en de uitbraak van COVID-19.

- **Rekrutering** wordt ook in toenemende mate gedigitaliseerd: van 32% naar 48%.

- **Employee Self-Service (ESS)** stijgt van 30% naar 40%.

- **Learning & development** stijgt van 30% naar 39%.



Over het algemeen zien we een verband met de grootste driver voor HR-digitalisering, namelijk het verhogen van de efficiëntie. Het zijn immers vooral de meest administratieve en tijdsintensieve zaken die het makkelijkst gedigitaliseerd kunnen worden, en die dus ook de grootste efficiëntiewinst opleveren.

Routinetaken digitaliseren geeft HR-professionals meer tijd om te focussen op taken met een grotere toegevoegde waarde én maakt dat er meer tijd vrijkomt voor contact met medewerkers.

Door medewerkers digitaal te ondersteunen, geef je hun bovendien de mogelijkheid om meer tijd en energie te spenderen aan kerntaken en zich toe te spitsen op hun verdere ontwikkeling. Dit zal een positieve impact hebben op het werkgeluk van werknemers en zodoende ook de retentie verhogen.

In de toekomst voorspellen we een toenemende digitalisering van volgende HR-domeinen:

- Learning gebeurt meer en meer virtueel
- Well-being wordt topprioriteit
- ESS wordt steeds belangrijker

Is er in jouw organisatie een jaarlijks budget voorzien voor HR-technologie?

Ja, er is een jaarlijks budget voor HR-technologie:

1-10 medewerkers

22%

11-49 medewerkers

28%

50-99 medewerkers

56%

100-499 medewerkers

44%

500-1000 medewerkers

65%

> 1000 medewerkers

81%

6. Heel wat bedrijven voorzien geen jaarlijks budget voor de digitalisering van HR

Uit onze bevraging blijkt dat HR-technologie, zoals tools die HR-processen automatiseren of die vragen van medewerkers beantwoorden (denk aan een chatbot), in vele bedrijven niet prioritair is in de digitaliseringsstrategie. We zien zelfs een negatieve evolutie ten opzichte van 2018.

- In onze steekproef geeft 44% van de organisaties aan dat er géén jaarlijks budget voorzien is voor HR-technologie.
- Als er budget is, is dit vaak nog als onderdeel van het IT-budget. Slechts 16% van de organisaties in onze steekproef heeft een specifiek HR-budget voor digitalisering.
- Ook zien we een link met de grootte van het bedrijf. Hoe groter de organisatie, hoe vaker er een jaarlijks budget toegewezen wordt aan de digitalisering van HR.

7. Steeds meer bedrijven betrekken de HR-afdeling bij hun digitale transformatie

De digitale transformatie van de Belgische bedrijven lijkt nog steeds even belangrijk als vier jaar geleden.

- **67%** rapporteert een gedeeltelijke digitale transformatie te ondergaan
- **13%** spreekt van een volledige transformatie

Met een totaal van 80% kunnen we dus concluderen dat de digitale transformatie een belangrijke plaats blijft innemen in de Belgische bedrijven.

Dit percentage lijkt te stagneren, maar we zien wel dat steeds meer bedrijven een belangrijke rol voor HR zien in de begeleiding van die digitale transformatie. Dat percentage is gestegen van 51% naar 59%.

In 2022 hebben we ook gepeild naar de thema's die prioriteit krijgen op het vlak van digitalisering. De voornaamste zijn:

- Het optimaliseren van bestaande, digitale processen [60%]
- Het digitaliseren van organisatieprocessen [53%]

Artificial Intelligence [AI] en automatisering lijken nog niet erg hoog op de prioriteitenlijst te staan: slechts 16% van de respondenten geeft aan dat dit voor hen een prio is.

8. Tijdsgebrek blijkt het grootste obstakel voor digitalisering

Dat 4 op 5 bedrijven aangeven bezig te zijn met de digitale transformatie, maakt duidelijk dat de wil er zeker en vast is. Maar tegelijkertijd geven respondenten van de bevraging aan dat een aantal belangrijke **obstakels** de effectieve implementatie van digitalisering bemoeilijken.

- 54% geeft aan dat **tijdsgebrek** een reden is waarom HR-digitalisering niet wordt gerealiseerd.
- 25% geeft een **te kleine organisatie** als reden aan.
- Voor 24% is **budget** een probleem.
- 20% wordt gehinderd door **overaanbod**.
- In 20% van de bedrijven is de **cultuur** niet klaar voor een HR-transformatie.

Voor de grotere bedrijven lijkt het aan tijd te ontbreken:

67% van de bedrijven met 100 tot 500 medewerkers geeft tijd als een uitdaging aan, bij bedrijven van 500 tot 1000 medewerkers loopt dit op tot maar liefst 90%.



Obstakels voor digitalisering

Tijdsgebrek

54%

Te kleine organisatie

25%

Budget

24%

Overaanbod

20%

Cultuur

20%

9. De voordelen van digitalisering zijn niet voor alle medewerkers even duidelijk

In de HR Digimatuurttest peilden we ook naar de houding van de HR-medewerkers en hun collega's tegenover digitalisering en automatisering van HR-processen. **We kwamen tot de opvallende vaststelling dat HR-medewerkers zelf het belang hier heel erg van inzien, maar dat ze deze ingesteldheid minder positief inschatten voor de andere medewerkers binnen het bedrijf.**

- **88%** van de HR-medewerkers ziet digitalisering en automatisering als een winst in tijd en efficiëntie.
- **63%** beschouwt het als een opportuniteit.
- **22%** ziet digitalisering als een tijdrovende uitdaging.
- **14%** geeft aan dat ze hierin een risico zien om minder persoonlijk contact te hebben.
- In onze steekproef geeft niemand aan dat ze digitalisering als een bedreiging zien voor hun job.

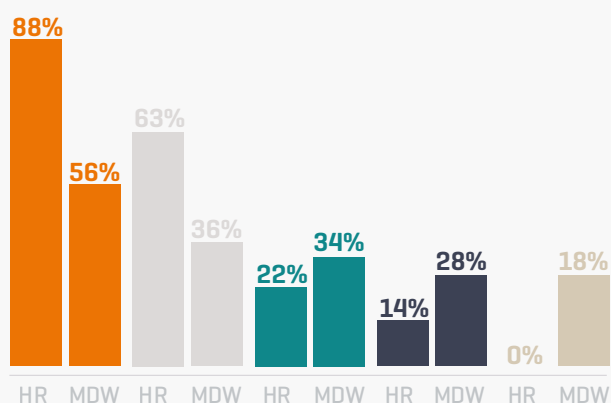
Maar wanneer het over de perceptie van medewerkers uit andere departementen gaat, blijken de HR-professionals het heel wat minder rooskleurig in te zien.

- Slechts **56%** zou digitalisering en automatisering binnen HR zien als een winst in tijd en efficiëntie.
- **36%** beschouwt digitalisering als een opportuniteit.
- **33%** ziet digitalisering als een tijdrovende uitdaging.
- **27%** zou het zien als een risico om minder persoonlijk contact te hebben.
- Volgens de respondenten zou **18%** van hun collega's in andere departementen digitalisering en automatisering zien als een bedreiging voor bepaalde jobs.

Uit deze resultaten kunnen we concluderen dat heel wat HR-afdelingen nog een lange weg af te leggen hebben op vlak van stakeholder management. Door de toegevoegde waarde van HR-digitalisering te onderbouwen en transparant te communiceren naar alle stakeholders – zowel medewerkers als directie – kan deze eerder negatieve perceptie omgebogen worden.



Hoe zie jij de digitalisering en automatisering van HR-processen?



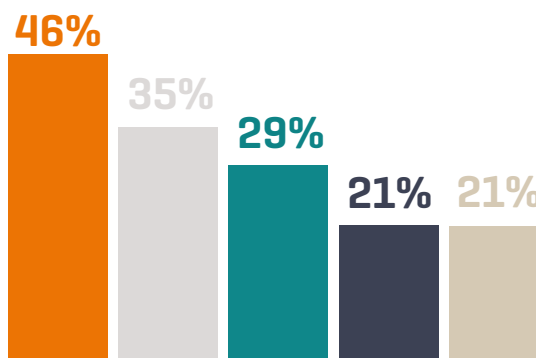
- Een winst in tijd en efficiëntie
- Een opportuniteit
- Een tijdrovende uitdaging
- Een risico om minder persoonlijk contact te hebben
- Een bedreiging (bv. voor bepaalde jobs)

HR Perceptie HR medewerkers
MDW Perceptie medewerkers uit andere departementen



10. Bedrijven moeten meer aandacht besteden aan change management

Een mogelijke verklaring én oplossing voor dit (vermeend) imagoprobleem ligt in de mate waarin medewerkers bij het digitaliseringsproces worden betrokken. Op de vraag 'Hoe worden medewerkers binnen jouw organisatie betrokken bij een digitalisatieproject?' kregen we volgende antwoorden:



- **Als pilootgroep/feedbackgroep bij de uitrol van een project**
- Bij het in kaart brengen van user requirements
- **Geen idee**
- **Na het project, om de adoptie te verhogen**
- Als change agents

Deze antwoorden leggen een welbekend pijnpunt bloot, namelijk dat men bij technologische vooruitgang soms de mens uit het oog verliest.

Een digitale transformatie waarbij de mensen onvoldoende ondersteund worden, zorgt voor frustraties, waardoor verhoopte efficiëntiewinsten kunnen uitblijven.

Digitale tools zijn immers maar zo efficiënt als de mensen erachter. En daarin ligt meteen ook de oplossing verscholen: door medewerkers meer en eerder te betrekken, kan het HR-digitaliseringsproces beter afgestemd worden op hun noden, zullen ze er positiever tegenover staan en zal de adoptie verhogen.

7 adviezen van onze experts

1

Werk een strategie uit rond digital HR die aansluit bij de business-strategie van het bedrijf. Zorg ervoor dat de strategie op het vlak van digital HR in lijn ligt met de business en people strategie van jouw bedrijf. Zorg voor een vertaling van de digitale HR-strategie naar een toekomstige visie op HR-architectuur, data en user experience opdat beslissingen op het vlak van tooling en de uitrol hiervan zoveel als mogelijk gealigneerd zijn, de business (strategie) ondersteunen en een optimale experience beogen.

2

Zorg ervoor dat de IT-afdeling optimaal ten dienste staat van de business om meerwaarde te creëren en **waak over een goede wisselwerking tussen HR en IT**. Garandeer budget voor HR-digitalisering, en leg – indien mogelijk – het ownership voor dit budget bij HR.

3

Al te vaak worden nog top-down implementaties doorgevoerd zonder dat hier voldoende draagvlak voor is op de werkvloer. Dat is jammer, want wanneer medewerkers niet tevreden zijn met de keuzes die worden gemaakt, of wanneer de nieuwe tools niet aan hun vereisten voldoen, zorgt een transformatie alleen maar voor frustratie en gaat de beoogde tijds- en efficiëntiewinst verloren. **Door medewerkers van bij het begin te betrekken bij de visie en de beslissingen, verhoog je de kansen dat ze positief tegenover deze verandering zullen staan.**

Maak de meerwaarde van de digitalisering meteen ook concreet: hoe kan de nieuwe tool hun job makkelijker of aangenamer maken? Welke vervelende taken kunnen worden geautomatiseerd? Geef hun ook inspraak, en hou bij de selectie van een digitale tool rekening met de wensen en noden van de werknemers, de managers én HR.

4

Besteed ook voldoende aandacht aan de minder 'digitaal aangelegde' werknemers. De toenemende digitalisering maakt de verschillen tussen medewerkers en generaties nog duidelijker, en kan ook de kloof tussen de organisatie en de werknemers vergroten. **Begeleid je medewerkers daarom optimaal bij de introductie van nieuwe tools en technologieën, en leer hun ermee om te gaan.**

Geef je medewerkers hier tijd en ruimte voor in hun agenda, en heb extra aandacht voor medewerkers die minder vlot overweg kunnen met nieuwe technologieën. Waak er ten slotte ook over dat er niet té snel té veel verandert. Hou het simpel, en temporiseer veranderingen zodat alle medewerkers kunnen volgen.





5

Besteed voldoende aandacht aan de Digital Employee Experience [DEX]. Werknemers van vrijwel elke bedrijfstak moeten steeds meer technologie gebruiken in hun dagelijks werk. De DEX toont aan hoe effectief medewerkers omgaan met deze digitale tools, wat hen in staat stelt om geëngageerd, bekwaam en productief te zijn in hun job.

Een goede DEX zal je als werkgever aantrekkelijker maken naar digitaal talent op de arbeidsmarkt, en de retentie binnen het bedrijf verhogen. Bijkomende voordelen van een goede DEX is dat er minder support moet geleverd worden en dat digitale innovatie hierdoor een boost krijgt.

6

Formuleer duidelijke en meetbare doelstellingen en blijf de resultaten van de digitale HR-transformatie opvolgen.

Veel van deze uitdagingen vragen een stevige investering van HR en de volledige organisatie. Je wilt uiteraard weten of die investeringen de moeite waard zijn geweest:

- Worden de doelstellingen gehaald?
- Wordt de digitale tool juist gebruikt en door alle medewerkers omarmd?
- Zijn er zaken die niet optimaal werken en verbeterd kunnen worden?
- Functionaliteiten die ontbreken en nog toegevoegd kunnen worden?

Metten is weten. Aan de hand van HR Analytics kan je de adoptie, het gebruik en de realisatie van geformuleerde doelstellingen opvolgen. Met de inzichten uit deze data kan je nadien bijsturen waar nodig.

7

Het toenemende belang van data-driven HR en HR Analytics gaat ook gepaard met **groeibare uitdagingen op het vlak van de beschikbaarheid en de kwaliteit van de data.** Hierin zien we een duidelijke opmars van **Data-as-a-Service-initiatieven** waarbij bedrijven data uit verschillende systemen kunnen combineren om zo tot nieuwe inzichten te komen.



Wil je starten met data-driven HR? Voor Data-as-a-Service, rapporteringstools, BI as a Service én HR Analytics kan je bij Attentia terecht. Neem gerust contact met ons op voor meer info, of neem een kijkje op onze website.

info@attentia.be **www.attentia.be**



Conclusie

Over het algemeen zien we dat de digitalisering van HR en Well-being toeneemt. Vooral bij het aantal bedrijven dat inzet op inzichten uit HR-data zien we een opvallende stijging; dat aantal is gestegen van 26% in 2018 tot 56% in 2022. Op vlak van de gedigitaliseerde domeinen zitten vooral de ziektebriefjes in de lift. Waar in 2018 slechts 12% van de ziektebriefjes digitaal werd ingediend, is dat aantal in 2022 opgelopen tot 41%.

De wil is overduidelijk aanwezig. Toch zien we een opvallend verschil tussen de digitale ambitie en het actuele niveau van de HR-digimaturiteit bij de deelnemende bedrijven. **Digitalisering van HR-processen staat bij velen hoog op de agenda, maar blijkt niet altijd makkelijk te realiseren in de praktijk.** De gerapporteerde obstakels die een implementatie van HR-digitalisering in de weg staan, vallen in grote lijnen uiteen in twee clusters.

Ten eerste is er al te vaak geen duidelijk budget voorbehouden voor HR-technologie. Om de stakeholders mee te krijgen in het verhaal, is het aangewezen om een datagedreven business case uit te werken om zo de investering te verantwoorden.

Ten tweede kunnen we concluderen dat de medewerkers nog te weinig bij het digitaliseringsproces worden betrokken. Medewerkers betrekken gebeurt op verschillende manieren: door tijdig inspraak te geven, maar ook door periodiek hun mening te bevragen en hun gedrag te meten. Enkel door digitale transformatie op een mensgerichte én datagedreven manier aan te pakken, zal ze succesvol zijn.

Tot slot

Ja, HR-technologie helpt om de efficiëntie te verhogen en de kosten te verlagen. Maar door meer tijd vrij te maken bij HR voor taken met een grotere toegevoegde waarde en persoonlijk contact met medewerkers, komt HR-technologie ook de Employee Experience ten goede.

Bijkomend zal, naarmate meer processen worden geautomatiseerd, het werk dat overblijft steeds 'menschelijker' worden. Op die manier draagt HR-technologie ook bij tot meer zingeving op het werk - en laat net dat nu een van de grootste HR-uitdagingen van de toekomst zijn.



Hulp nodig bij het uitwerken en implementeren van een digitale HR-strategie die jouw business ondersteunt en de efficiëntie en Employee Experience verbetert?

De consultants van Attentia staan voor je klaar.

info@attentia.be
www.attentia.be



[linkedin.com/company/attentia](https://www.linkedin.com/company/attentia)
[facebook.com/AttentiaGroup](https://www.facebook.com/AttentiaGroup)
twitter.com/attentianl

www.attentia.be

attentia
feeling good works great