



BESIX

Gemeenschappenlaan 100

1200 Brussel

Telefoon: 02/402 62 11

Website: www.besixgroup.com

E-mail: info@besixgroup.com

BESIX als werkgever

BESIX is een multidisciplinaire Belgische Groep actief in 15 landen over de wereld. De industriële Groep van ondernemingen is actief in de bouw, vastgoedsector, concessies en engineering en treedt op als algemeen aannemer en soms als medefinancier van projecten die ze begeleidt van idee tot de realisatie en nadien via uitbating en onderhoudswerken.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★½
Training & Ontwikkeling	★★★★½
Carrière mogelijkheden	★★★★
Organisatiecultuur	★★★★

+: BESIX onderscheidt zich door atypische en in het oogspringende projecten te realiseren.

Het beschikt hiervoor over de medewerkers met de nodige durf en ondernemingszin.

!: BESIX staat voor de uitdaging om de groei en de evolutie naar een internationale multidiensten-groep te verankeren en zo verder te groeien. De verankering van de bedrijfsstrategie moet gerealiseerd worden met nieuwe medewerkers.

Feiten en cijfers

- 20.000 medewerkers, actief in 15 landen
- 1,93 miljard euro omzet in 2010
- Grootste Belgische Groep actief in bouw, vastgoedontwikkeling, concessies en engineering

Arbeidsvoorwaarden

- Competitief hoog salaris met vast en variabel gedeelte
- Bedrijfswagen met tankkaart, onkostenvergoeding/gsm
- Groeps- en hospitalisatieverzekering, pensioenplan
- Gestructureerd opleidingsplan, lokaal en internationaal mobiliteitsprogramma



**BESIX is gecertificeerd
als één van de Top
Employers België, 2011**



**BESIX positioneert zich als een internationale multidiens-
totaaloplossingen vanaf het idee
tot de uitvoering en het onder-
houd nadien. Daarnaast verbreedt
het bedrijf ook zijn dienstenaan-
bod met nieuwe business units.
Via deze verticale en horizontale
uitbreiding van het aanbod streeft
het wereldwijde groei na.**

BESIX ter introductie

BESIX staat synoniem voor complexe en in het oogspringende projecten zoals de Burj Khalifa in Dubai, Ferrari World, een themapark in Abu Dhabi, de Maastoren in Rotterdam en de North Manama Causeway, een brug die de stad Manama verbindt met een nieuw eiland in Bahrain. Ook de werken voor de bouw van het Belgische poolstation Prinses Elisabeth op Antarctica heeft BESIX begeleid. "Het is een algemene strategie van het bedrijf om a-typische projecten en opdrachten aan te pakken waarbij we dankzij onze kennis, ervaring en inzet een duidelijke meerwaarde kunnen bieden", zegt Group HR Directeur Geert Aelbrecht.

De belangrijkste know how van BESIX situeert zich op het vlak van engineering bij het realiseren van maritieme werken, grote complexe gebouwen en in het bijzonder infrastructuurwerken. De internationale groep die in 2009 haar honderdjarig bestaan vierde, evolueert meer en meer naar een multidiensgroep. "Onze activiteiten evolueren op twee assen. Klanten vragen meer en meer totaaloplossingen vanaf het idee tot de uitvoering en het onderhoud nadien, de zogenaamde "sleutel op de deur"-oplossingen. Daarnaast verbreden we ook het dienstenaanbod met nieuwe business units zoals wegenwerken en milieuprojecten", schetst Geert Aelbrecht.

De evolutie van een aannemersbedrijf naar een meer multidiensgroep heeft ook een impact op het personeelsbeleid. "Dit betekent dat we andere, nieuwe competenties »

nodig hebben. Om waterzuiveringsinstallaties te bouwen, hebben we ingenieurs met een specifieke expertise nodig. De groeiende vraag om totaaloplossingen aan te bieden, betekent ook dat we nu meer dan vroeger nauwer samenwerken met klanten, leveranciers, onderaannemers en andere experts. We hebben dan ook extra kennis nodig inzake financiële, juridische en contractuele materies", verduidelijkt de HR directeur.

Het bedrijf, en HR in het bijzonder, staat voor nog een andere, grotere uitdaging. De voorbije vijf jaar verdubbelde het aantal personeelsleden, zowel bij arbeiders als bedienden. "Deze forse groei vertaalt zich in een mix van uiteen-

lopende profielen wat betreft leeftijd, achtergrond en nationaliteit. Ook de projecten worden almaar complexer. Tezelfdertijd willen we het familiale, Belgische karakter van het bedrijf behouden. Dit betekent dat we meer structuren en processen nodig hebben om een bedrijf van dergelijke omvang te leiden. Een mooi voorbeeld hiervan is het veel duidelijker maken van de verschillende carrièrepaden."

Ervaringsgericht

BESIX werft bijna continu nieuwe medewerkers aan, zowel pas afgestudeerden als ervaren mensen. "Jaarlijks werven we een 15 à 20 pas afgestudeerde ingenieurs aan. Zij worden ingeschakeld in verschillende projecten en af-



**Ilse Luypaert (27),
Technical Office Engineer**

"Vooraf de kans een internationale carrière uit te bouwen, trok mij aan bij BESIX. Na een introductie van twee maanden vertrok ik voor anderhalf jaar naar Bakoe, Azerbeidzjan. Vorige zomer vertrok ik naar Equatoriaal Guinea als verantwoordelijke van het technisch bureau, eveneens voor anderhalf jaar. De sfeer op een buitenlandse werf is uniek. Het kleine team is er op elkaar aangewezen om het project tot een goed einde te brengen. Heel snel krijg je een grote verantwoordelijkheid en boeiende uitdagingen."



“Medewerkers krijgen de kans om gestaag te groeien door ervaring op te doen via allerlei projecten, zowel in België als internationaal.”

Geert Aelbrecht,
Group HR director

BESIX

delingen, zowel in het binnen- als buitenland. De eerste drie jaar krijgen nieuwkomers de kans om te proeven van wat ze graag snoepen. Meestal starten zij in de engineering- of calculatieafdeling. Andere worden onmiddellijk ingeschakeld bij de uitvoering. Tot ze vier of vijf jaar ervaring hebben, doorlopen de nieuwkomers grotendeels hetzelfde traject. Nadien kunnen ze hun eigen weg kiezen in het bedrijf.”

Ervaring opdoen staat centraal in de organisatie. “Groeien door ervaring op te doen, is ons credo. Medewerkers krijgen de kans om gestaag te groeien door ervaring op te doen via allerlei projecten, zowel in België als in de andere landen waar de Groep actief is”, zegt Geert Aelbrecht. De samenstelling van het executive comité is daarvan het levende bewijs. Op twee na, zijn alle leden intern doorgegroei. De carrière mogelijkheden zijn zeer breed. Een project duurt gemiddeld twee tot vier jaar. “Om de drie tot vier jaar krijgen medewerkers sowieso een nieuwe uitdaging. Routine of verveling krijgen hier geen kans.” Medewerkers kunnen zich bijvoorbeeld toeleggen op civiele bouwwerken of industriële bouwwerken. Een ander pad is projectmanager, maar medewerkers kunnen zich even goed specialiseren in een bepaalde functie zoals het technisch bureau of als werkvoorbereider. Medewerkers kunnen internationaal

carrière maken, maar het is geen must. “Ook medewerkers die kiezen voor een lokale loopbaan kunnen carrière maken. In België hebben we ook voldoende projecten om te groeien. Al kan je sneller ervaring opdoen tijdens buitenlandse opdrachten. De keuze ligt bij de medewerker zelf. We maken geen onderscheid meer tussen expats en lokale medewerkers. Vaak vertrekken medewerkers naar het buitenland om vervolgens enkele jaren naar België terug te keren en dan opnieuw te vertrekken naar buitenlandse projecten”, zegt Geert Aelbrecht. Vanaf de eerste werkdag kunnen medewerkers ingezet worden op buitenlandse werven. “Al proberen we hen eerst enkele maanden hier te houden om het bedrijf te leren kennen. Maar het is geen uitzondering dat pas aangeworven medewerkers onmiddellijk na het ondertekenen van hun contract richting luchthaven vertrekken.”

De medewerkers leren niet alleen op de werkvloer de knepen van het vak. Om nieuwkomers het bedrijf en de verschillende diensten en afdelingen te leren kennen, organiseert BESIX een zevental verplichte opleidingen. “Deze opleidingen zijn niet zozeer gericht op extra technische kennis. Die hebben medewerkers opgedaan tijdens hun studies en/of bij andere werkgevers. De opzet is om andere kennis aan te leren zoals goed communiceren, het financi-

»



“Onze strategie is om atypische opdrachten aan te pakken waarbij we met onze kennis, ervaring en inzet een duidelijke meerwaarde kunnen bieden.”

ele aspect van projecten goed onder knie krijgen en ook nieuwe medewerkers kennis laten maken met elkaar en met het bedrijf. Zo weten medewerkers bij wie ze moeten aankloppen met vragen. Maar het geeft hen ook de kans om aan netwerking te doen”, legt Geert Aelbrecht uit. Medewerkers die al enige tijd voor het bedrijf werken, krijgen eveneens de kans zich verder te ontwikkelen en te bekwalen. De opleidingen bij BESIX zijn georganiseerd in drie lagen. Naast de technische opleidingen heeft het bedrijf ook een functioneel ontwikkelingsprogramma en voor de toptalenten een persoonlijk ontwikkelingsprogramma.

Intern sociaal netwerk

BESIX besteedt extra aandacht aan de groep medewerkers jonger dan 36 jaar. “Zij zijn immers de toekomst van de organisatie. Voor hen hebben we de BESIX Young Community opgericht met een eigen sociale netwerk. Medewerkers kunnen zo op een informele manier contact houden met elkaar. Als iemand bijvoorbeeld een opdracht krijgt om voor een project naar Qatar te gaan, kan hij via het sociale netwerk contacten leggen met collega’s die de nodige uitleg kunnen geven over het reilen en zeilen in het land. Maar ook de samenstelling van teams varieert vaak. Via het netwerk kunnen medewerkers met elkaar in contact blijven als hun carrière hen naar een andere hoek van de

wereld brengt. Om het teamgevoel te versterken, organiseren we regelmatig groepsoverschrijdende evenementen.” Teamgeest vormt samen met flexibiliteit, resultaatgerichtheid, innovatie, ondernemerschap de vijf kerncompetenties die centraal staan bij BESIX. De vele opleidingskansen en loopbaanmogelijkheden zijn krachtige retentiemiddelen. Maar Geert Aelbrecht bekijkt het ruimer. “We leggen de nadruk op ervaring en dit vertaalt zich in een langetermijnvisie. Wij proberen als bedrijf zorg te dragen voor onze medewerkers. Het is een kwestie van beleving en bezieling. Het WJ-gevoel in onze organisatie is zeer belangrijk. Maandelijks organiseren we een happy hour, er is een sinterklaasfeest, af en toe een receptie en een werfbezoek.”

“De bedrijfscultuur omschrijven, is moeilijk”, geeft Geert Aelbrecht toe. “De sfeer op een werf is anders dan op het hoofdkantoor. De sfeer op een Belgische werf is bovendien ook niet te vergelijken met die op een werf te midden van de woestijn. Hoewel we de voorbije jaren sterk gegroeid zijn en een internationaal bedrijf zijn, hechten we veel belang aan het familiale, Belgische karakter. Dit vertaalt zich in een open, directe en eerlijke communicatie. Iedereen mag vrij zijn mening geven. Maar we hebben ook een cultuur van werken, projecten realiseren. Daarenboven is elk project uniek.

En dat vertaalt zich in trots en fierheid.”

Zorg om de omgeving

Oog hebben voor het milieu is inherent aan onze activiteiten en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten. “Milieuvriendelijke materialen en bouwtechnieken maken integraal deel uit van onze aanpak. Maatschappelijk verantwoord ondernemen speelt dan ook een belangrijke rol in onze activiteiten. Ook onze klanten vragen daar meer en meer naar. Veiligheid is een ander onderwerp dat we zeer hoog in het vaandel dragen. Zo organiseren we sinds een tweetal jaar zogenaamde global time-outs: op hetzelfde moment worden alle werven stilgelegd om te praten over veiligheid”, vertelt

Geert Aelbrecht.

In 2009 is naar aanleiding van de honderdste verjaardag van de Groep ook de BESIX Foundation opgericht. Een private stichting die actie onderneemt door financiële ondersteuning te bieden aan verenigingen die actief zijn in België en het buitenland rond drie vooropgestelde thema's: milieu, bouw en scholing voor minderbedeelden.

BESIX



Boudewijn Bartholomeeusen (31), projectmanager in de haven van Rotterdam

“Na mijn studies wilde ik in het buitenland werken. BESIX was dan ook een logische keuze. De laatste vraag van het sollicitatiegesprek was of ik twee weken later naar Libië kon vertrekken. En weg was ik. Ik ben vertrokken met een open geest en pas zeven jaar later teruggekeerd naar Europa. Vandaag werk ik in de haven van Rotterdam. De sfeer op een buitenlandse werf is uniek. Je krijgt veel autonomie. Je werkt samen met verschillende culturen. Bovendien spreken de projecten ook wel tot de verbeelding. Zo heb ik in Abu Dhabi twee jaar meegewerkt aan het bouwen van een dertigtal bruggen. Dat is een superervaring.”

