



BASF Antwerpen

Scheldelaan 600,

2040 Antwerpen

Tel: 03/561 21 11

Website: www.basf.be

E-mail: info@basf.be

BASF als werkgever

BASF Antwerpen is het grootste geïntegreerde chemische productiecentrum van België en het tweede grootste productieplatform van de BASF-groep wereldwijd. De 54 productie-installaties vormen volledig geïntegreerde productielijnen.

Resultaten van het onderzoek

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

+: BASF Antwerpen is een sterk groeiend bedrijf dat veel doorgroeimogelijkheden biedt voor de werknemers en veel investeert in opleidingen.

!: Een antwoord bieden op de vergrijzing blijft een uitdaging. BASF wil zich niet alleen concentreren op opleidingen voor nieuwkomers, maar ook de huidige medewerkers blijven trainen.

Feiten en cijfers

- BASF Antwerpen is opgericht in 1964
- Onderdeel van het grootste chemieconcern ter wereld
- Tweede grootste vestiging van de BASF-groep
- Het bedrijf telt meer dan 3.500 medewerkers (eind 2010)
- Gelegen aan de Schelde in het meest noordelijke gedeelte van de haven

Arbeidsvoorwaarden

- Salaris bestaat uit een vast en variabel gedeelte (kaderleden)
- Glijdende werkuren (kaderleden)
- Hospitalisatieverzekering, extralegaal pensioen
- Uitgebreid opleidingsaanbod



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



Bij BASF zijn er amper verschillen tussen het arbeiders- en bedienstatuut. Het bedrijf staat hierdoor verder dan op nationaal vlak afgesproken is. Voor de arbeiders gelden bijvoorbeeld dezelfde opzegtermijnen als bij de bedienden. De Verbund-structuur van BASF is niet alleen een concurrentieel voordeel, maar geeft ook uiting aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Veiligheid is de absolute topprioriteit.

BASF Antwerpen ter introductie

BASF Antwerpen is een 100%-dochteronderneming van de BASF-groep en werd opgericht in 1964. Het bedrijf vestigde zich in het meest noordelijke deel van de haven, omwille van de logistieke voordelen. Momenteel beschikt BASF Antwerpen over een terrein van 600 ha waar 54 productie-installaties op elkaar aansluiten en zo volledige productielijnen vormen. Deze 'Verbund'-structuur van BASF legt de klemtoon op een zo efficiënt mogelijke inzet van middelen en energie. "Verbund, Duits voor vervlechting, werd ten tijde van de oliecrisis opgezet en is dus een Kyoto avant-la-lettre. Alle productiestappen, van grondstof tot eindproduct, bevinden zich in elkaars buurt binnen één vestiging", zegt Leo Scheers, Vice-President Human Resources bij BASF Antwerpen. "Dankzij onze geïntegreerde site hebben we weinig transportkosten en kunnen we energie uitwisselen tussen de installaties. Op die manier kunnen we het energieverbruik laag houden. We sparen dus niet alleen kosten uit, maar het is ook voor het klimaat een goede zaak. Dit principe vormt trouwens de sleutel van ons concurrentieel voordeel."

Het productenpallet van BASF Antwerpen omvat basis- en gespecialiseerde chemicaliën, kunststoffen en voorproducten, veredelingsproducten en minerale meststoffen. De half-fabrikaten die BASF Antwerpen produceert, worden ingezet in bijna alle verwerkende sectoren, zoals de bouwsector, de papier- en ledernijverheid, de land- en tuinbouw, de automobielconstructie, de speelgoed- en sportartikelennijverheid en de textiel- en farmaceutische sectoren.

>>

Open cultuur

Bij BASF Antwerpen werken meer dan 3.500 medewerkers. De helft daarvan werkt in de productie. BASF is vooral op zoek naar medewerkers met gespecialiseerde technische vaardigheden of met een sterke academische achtergrond. In de technische afdelingen werken vooral ingenieurs. Voor de corporate functies zoals de personeelsdienst, veiligheid, milieu en communicatie heeft BASF Antwerpen niet alleen ingenieurs in dienst, maar ook andere achtergronden zoals onder meer juristen, filologen, psychologen, economen en TEW'ers. "Het is een bonte mengeling", zegt Leo Scheers. "Misschien nog belangrijker dan de technische kennis, vinden we de vaardig-

heid om goed samen te werken met mensen en je aan verschillende culturen aan te passen. Veel mensen denken dat het er in een Duits bedrijf stijf en hiërarchisch aan toe gaat, maar dat is hier niet het geval. We hebben een open cultuur waarbij we zo veel mogelijk mensen in het beleid betrekken."

Dat neemt niet weg dat de medewerkers over verschillende competenties moeten beschikken. De HR-afdeling ontwikkelde competentieprofielen die de basis vormen voor aanwervingsgesprekken, opleidingen, functioneringsgesprekken en loopbaanontwikkeling. "Wanneer de personeelsdienst concepten uitwerkt, betrekken we iedereen, ook de mensen



Stijn Brughmans, productieleider

"Ik ben bij BASF Antwerpen begonnen als 'asset manager' en ben nu doorgesloopt naar productieleider. Hoewel BASF een grote onderneming is, heerst er een open cultuur. Dat gevoel heb ik al sinds het eerste moment dat ik hier kwam werken. Iedereen spreekt elkaar met de voornaam aan. Er is een hiërarchie maar er is ook tijd voor het informele. BASF hanteert ook een open-deurpolitiek. Als je met een probleem zit, kun je onmiddellijk terecht bij je baas. Het is niet alleen mogelijk om je talent te ontwikkelen maar ook om nieuw talent te ontdekken via het uitgebreide opleidingsaanbod of via werkervaring."



“Veel mensen denken dat het er in een Duits bedrijf stijf en hiërarchisch aan toe gaat, maar dat is hier niet het geval. We hebben een open cultuur waarbij we zo veel mogelijk mensen in het beleid betrekken.”

Leo Scheers,
Vice-President Human Resources
bij BASF Antwerpen

op de werkvloer. Bovendien hebben we met alle medewerkers uitgebreid gecommuniceerd over deze competentieprofielen.”

Stages

BASF heeft een eigen wervingsdienst. In het voorjaar organiseert het bedrijf een eigen jobbeurs en is BASF regelmatig aanwezig op andere jobevenementen. “We krijgen ook veel spontane sollicitaties. Voor heel specifieke functies die moeilijk in te vullen zijn, doen we een beroep op searchbureaus.” Leo Scheers kijkt bezorgd naar de toekomst, zeker als het over de technische functies gaat. “Heel weinig studenten volgen nog een technische richting. Dat is niet alleen slecht voor onze sector maar bijvoorbeeld ook die van de metaalverwerking. Het is een competitie om de juiste mensen aan boord te krijgen.”

Daarom is BASF van plan om de communicatie naar de arbeidsmarkt nog beter op punt te zetten. Vroeger gebeurde het inzetten van stagiairs vrij ad hoc, nu houdt iemand zich voltijds bezig met het stagebeleid. “We gaan na vanuit welke scholen de beste medewerkers komen en proberen een samenwerking met hen op te zetten”, legt Leo Scheers uit. “Het is de bedoeling om zo op een gestructureerde manier interessante en goed begeleide stages aan te bieden. We zien dat ook als een onderdeel van ons rekruteringsbeleid.”

Aangezien veel bedrijven in dezelfde vijver vissen, probeert BASF zich te onderscheiden. Dat doet het bedrijf op verschillende manieren. “We bieden aantrekkelijke jobs aan”, argumenteert Leo Scheers. “Hier heb je geen echte arbeidersfuncties meer. We hebben trouwens het onderscheid tussen het arbeider- en bediendenstatuut systematisch weggewerkt. De opzegtermijnen voor de arbeiders bijvoorbeeld zijn sterk gestegen. We wachten af wat er op nationaal vlak zal gebeuren, maar wij hebben de meeste verschillen al laten verdwijnen.”

Sterke groeier

BASF Antwerpen is ook een sterk groeiende onderneming. Werkzekerheid is een factor die medewerkers heel sterk aanspreekt. “BASF heeft bij herstructureringen op de site in Antwerpen en tijdens de recente crisis afvloeiingen of collectief ontslag kunnen vermijden door herplaatsing van de medewerkers.” Het bedrijf biedt de medewerkers ook een marktconform loon. “Voor de arbeiders en bedienden is er een cao om de twee jaar. Voor kaders is er een vast en variabel gedeelte in functie van de resultaten van de onderneming van de hele groep. Elk jaar worden de doelstellingen afgesproken”, legt Leo Scheers uit.

BASF Antwerpen onderscheidt zich ook door het uitgebreide opleidingsaanbod. “De inves- »



“Als groep draagt BASF het maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel.”

teringen in opleidingen zitten ver boven het gemiddelde. Naast de traditionele opleidingen voor de nieuwkomers, zijn er ook opleidingen voor mensen op de werkplaats die we 'lerend werken, werkend leren' noemen. Het komt erop neer dat de medewerkers een set van opdrachten krijgen, waarbij ze hun kennis moeten gebruiken om die op te lossen.”

Opleiding zal ook de komende jaren sterk de focus blijven. “Installaties worden immers steeds complexer”, zegt Leo Scheers. De HR-afdeling ziet erop toe dat er niet alleen opleidingen zijn voor de nieuwe medewerkers, maar dat die de hele loopbaan belangrijk blijven.” BASF startte recent met de werkgroep ‘generations at work’. Het bedrijf wil daarmee inspelen op de vergrijzing. “Hoe zorgen we ervoor dat we in de toekomst voldoende mensen aan boord hebben en dat de kennis van de oudere generatie niet verloren gaat?”

Internationale doorgroeimogelijkheden

BASF biedt de medewerkers ook heel wat doorgroeimogelijkheden. Een interne commissie bespreekt elke vacature en kijkt naar het loopbaantraject van de medewerkers en hun interesses. De personeelsdienst houdt daarom gesprekken met de leidinggevendenden en de diensthoofden. “Doorgroeien gebeurt

niet alleen verticaal, maar ook horizontaal. Verbreding is heel belangrijk. Ik zelf ben een scheikundige die nu bij HR werkt”, lacht Leo Scheers.

Voor de carrièreplanning van de arbeiders wordt besproken wat hun potentieel is om een goede ploegleider te worden. Bij de kaders is er een gelijkaardig systeem. De high potentials krijgen een speciale opleiding. “Daaruit worden later medewerkers gekozen die een directiefunctie kunnen krijgen.”

Ook internationale doorgroeikansen behoren tot de mogelijkheden. Voor arbeiders is dat moeilijker. “De kaders worden naar het buitenland gestuurd voor de ondersteuning van buitenlandse projecten. Ze gaan bijvoorbeeld voor enkele maanden naar China om een bedrijf op te starten. Op dit moment hebben we 30 tot 35 mensen in het buitenland. Omgekeerd werken er evenveel buitenlanders op de site van BASF Antwerpen.”

Als groep draagt BASF het maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel. Met de Verbund-structuur draagt de groep wereldwijd zijn steentje bij tot het verbeteren van het klimaat. Ook door onderzoek ontwikkelt het bedrijf producten die de impact op het klimaat reduceren. “We hebben een aantal

modelhuizen gebouwd om het energieverbruik te verminderen." Het maatschappelijk verantwoord ondernemen situeert zich ook op sociaal vlak. BASF ondersteunt projecten in de nabije omgeving. "We zullen bijvoorbeeld geen grote voetbalploeg sponsoren, maar wel een plaatselijke vereniging." Ieder trimester komt ook de burenrade samen. "Daar spreken we niet alleen over bezorgdheden en problemen, maar presenteren we ook ons beleid."

Het bedrijf voert een actief beleid op het vlak van gezondheidszorg en pensioenvoorzieningen. "We ondersteunen anti-rook campagnes en programma's om onze werknemers te helpen met een uitgebalanceerd dieet, alsook an-

dere manieren om van een gezonde en actieve levensstijl te genieten." Belangrijk bij BASF is een goede work-life balans. Voor kaderfuncties is er een grote flexibiliteit. Ze kunnen gebruik maken van glijdende werkuren. "Voor de arbeiders is dat een ander paar mouwen. Er is geen openbaar vervoer, dus we organiseren vervoer met de bus. Dat maakt het moeilijker om voor hen glijdende werkuren te voorzien."



Tine Offeciers, Purchaser Technical Procurement Benelux

"Bij BASF teken je niet voor een job, maar voor een carrière of loopbaan. Je zal weinig mensen zien die twintig jaar hetzelfde doen. Zelf werk ik hier 2,5 jaar. De coördinatie van de technische aankopen binnen de Benelux is mijn tweede functie. Ik leerde het bedrijf kennen tijdens mijn vakantiejob op de afdeling logistiek. Na mijn opleiding Germaanse filologie was het mijn droom om mijn kennis van het Duits te combineren met economie en werken met mensen. BASF bleek de ideale werkgever. Het bedrijf geeft je veel door-groeikansen. De opleidingen zijn veel ruimer dan alleen maar vakgerelateerde aspecten. Je kunt bijvoorbeeld je sociale vaardigheden aanscherpen of je onderdompelen in een taalbad."

