



British American Tobacco Belux

De Koninckstraat 38

1080 Brussel

Website: www.batbelgium.be

British American Tobacco als werkgever

De British American Tobacco Groep (BAT) is een beursgenoteerde, internationale tabaksonderneming met een marktaandeel van circa vijftwintig procent. Het is een van de grootste aanbieders van tabaksproducten in Nederland en België.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★
Training & Ontwikkeling	★★★★
Carrièremogelijkheden	★★★★★
Organisatiecultuur	★★★★

Feiten en cijfers

- 106 werknemers in België, wereldwijd 60.000 medewerkers
- Omzet 2009: 904 miljoen euro.

Arbeidsvoorwaarden

- Bonusregelingen
- Aandelenplan
- Premievrij pensioen
- Voordelig sportarrangement
- Flexibele benefits, zoals het verkopen van vakantiedagen
- Bovengemiddeld salaris



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



**Dat BAT nu deel uitmaakt
van de Benelux-organisatie,
zorgt ervoor dat het bedrijf
wereldwijd gezien wordt als
een belangrijkere speler.
Dat betekent ook: meer
zichtbaarheid voor de mensen
die er werken.**

British American Tobacco ter introductie

Gedreven, enthousiast, ambitieus en internationaal georiënteerd. Vier termen die bij uitstek van toepassing zijn op medewerkers van British American Tobacco (BAT). Deze beursgenoteerde tabaksonderneming, met merken als Pall Mall, Dunhill, Kent, Lucky Strike en Javaanse Jongens, heeft een onweerstaanbare aantrekkingskracht op talenten die gaan voor het hoogst haalbare resultaat.

De omschrijving is zeker ook van toepassing op Head of HR Benelux Nanda Voortman. Jarenlang werkte zij in het buitenland, ondermeer in Tsjechië en Londen. Maar vorig jaar is Nanda teruggekeerd naar Nederland. "Als het aan mij lag, was ik nog niet teruggegaan naar Nederland. Maar er lag een uitdagende klus: het samenvoegen van de Nederlandse, Belgische en Luxemburgse organisatie. De cultuurverschillen tussen deze buurlanden maakt dat lastiger dan je op het eerste gezicht zou denken. Het is niet logisch om daarvoor een nieuwe manager aan te trekken, terwijl je een ervaren Nederlandse manager in Londen hebt zitten. Bovendien werk ik hier samen met collega's uit heel veel verschillende landen, dus het internationale aspect hoef ik niet te missen!"

Eén van de belangrijkste

BAT Benelux is onderdeel van de BAT Groep, een beursgenoteerde onderneming die in ruim honderd jaar is uitgegroeid tot de op een na grootste tabaksonderneming ter wereld. Het begon allemaal met James Buchanan Duke, zoon van een tabaksboer uit North Carolina. In 1885 schafte hij een machine »

aan die 120.000 sigaretten per dag kon maken. Het familiebedrijf groeide daardoor in een razend tempo. Eerst in de Verenigde Staten en later ook in Engeland. BAT komt voort uit verschillende ondernemingen die zich hier begin negentiende eeuw vestigden en sindsdien steeds verdergaande samenwerkingsverbanden zijn aangegaan. Na de Tweede Wereldoorlog groeide BAT Nederland uit tot een van de belangrijkste tabaksondernemingen. In 1992 werd de sigarettenproductie overgeplaatst naar de fabriek in Brussel en ging BAT door als commerciële organisatie. Door de overname van Rothmans International in 1999 kreeg BAT ook de verantwoordelijkheid voor Niemeyer, met de bekende roltabakfabriek in Groningen.

Anno 2011 werken de medewerkers bij BAT Benelux.

Elegante sigaretten

Door toenemende wet- en regelgeving wordt de core business van BAT, tabakswaaren verkopen, steeds lastiger. "Steeds uitdagender", verbetert Nanda. "Wij vinden steeds nieuwe manieren om onze producten onder de aandacht te brengen. Zo is er nu een display ban in Ierland, dat wil zeggen dat onze producten niet meer zichtbaar mogen zijn voor consumenten. We weten niet of het in de Benelux ook zo ver komt, maar we anticiperen daar uiteraard wel op. We bedenken steeds weer wat nieuws. Zo bieden we personeel achter de balie opleidin-



Inez Greeve (24),
Demand Planner

"Na mijn studies Toegepaste Economie aan de U.A. ben ik bij verschillende bedrijven gaan solliciteren. BAT sprong er onmiddellijk uit omwille van de openheid en de gemoedelijkheid waarmee de gesprekken verliepen. Het internationale aspect van het bedrijf sprak mij enorm aan en de hr-mensen hadden direct oren naar mijn ambitie om door te groeien. De eerste maanden op de werkvloer hebben deze eerste gevoelens alleen maar bevestigd. Er leeft een enorm sterke collegialiteit onder de medewerkers en ik krijg heel veel ondersteuning van mijn directe chef, bij wie ik altijd terecht kan."



"Qua opleidings- en ontwikkelinstrumenten zijn we ver. Ik noem het HR-beleid à la carte; je kunt het zo gek niet bedenken of het is er."

Nanda Voortman,
Head of HR Benelux

gen aan, zodat zij klanten goed kunnen informeren over onze producten. Er is geen branche waar je het sales- en marketingvak zo goed in de vingers krijgt als hier."

Dankzij het brede assortiment van BAT is er voor iedere situatie en consument een geschikt product. Nanda: "Wereldwijd is het effect van de economische crisis voor ons te verwaarlozen. Dat komt deels door de grootte van deze onderneming; als het op de ene plek minder gaat, is er altijd wel een ander werelddeel waar het extra goed gaat. Maar je ziet ook dat we, als het economisch tegen zit, meer van de relatief goedkope merken verkopen. Pall Mall bijvoorbeeld. Ook wordt er meer shag verkocht. Uiteindelijk willen we onze klanten graag "omhoog trekken", naar de duurere merken met meer marge. Maar het is prettig dat we hen een alternatief kunnen bieden als dat er niet inzit." Ook cultuurverschillen maken het verkopen van tabaksproducten interessant volgens Nanda. "In Rusland is ons merk Vogue enorm populair; van die hele dunne, witte sigaretten. Roken is daar chique, dus de rookwaren moeten een elegante uitstraling hebben. Daar zijn we hier in de Benelux veel minder mee bezig."

HR-beleid à la carte

De samenwerking binnen de Benelux biedt medewerkers nog meer ontwikkel- en carrière-

remogelijkheden dan tot nu toe het geval was. En er was al zoveel mogelijk, aldus Nanda. "Als het gaat om HR-instrumenten zijn we hier heel ver. Ik noem het HR-beleid à la carte; je kunt het zo gek niet bedenken of het is er. Performance management, talent management, een people cycle plan, coaching en feedback. Dat we nu deel uitmaken van de Benelux-organisatie, zorgt ervoor dat we wereldwijd gezien een belangrijkere speler zijn. Dat betekent ook: meer zichtbaarheid voor de mensen die hier werken. Zo bespreekt het management jaarlijks alle 250 medewerkers. Hoe heeft deze persoon zich ontwikkeld in het afgelopen jaar, welke potentie zien we voor hem of haar en wat is er nodig om die groei te realiseren? Tegelijkertijd vragen we nu nog meer mobiliteit van medewerkers. Iedereen die ik aanneem, moet flexibel zijn. Als dat niet je ding is, is dit waarschijnlijk niet de ideale werkplek voor je."

Aanstekelijk enthousiasme

Behalve mobiliteit vraagt BAT ook veel inzet van haar medewerkers. "It takes a lot". De werkdruk is groot. BAT is een resultaatgedreven bedrijf waarin flexibiliteit en commitment vereisten zijn. Maar de mensen die hier werken, zien dat over het algemeen niet als een nadeel. Je krijgt er namelijk loads of opportuniteiten voor terug. Iedereen die hier werkt, heeft een enorme gedrevenheid. Het teamwork is »



“De samenwerking binnen de Benelux biedt medewerkers nog meer ontwikkel- en carrièremogelijkheden.”

fantastisch, ook dat speelt een grote rol. Want ook al vertel ik hoe leuk het hier is, sollicitanten worden over het algemeen pas echt enthousiast als ze hun nieuwe collega's hebben gesproken. Hun enthousiasme werkt blijkbaar aanstekelijk.” Het ziekteverzuim en het verloop is laag bij BAT. “Dat komt ook omdat we veel doorgroeimogelijkheden bieden.

voor een van onze merken. Er zullen altijd rokers zijn en wij voorzien in die behoefte. Dit, samen met de al eerder genoemde cultuurverschillen, maakt werken bij BAT spannend en uitdagend.”

Overigens hebben we onze strategie wel enigszins aangepast. Terwijl vroeger tachtig procent van onze managers afkomstig was uit de eigen organisatie, streven we nu naar een doorgroeipercentage van vijftig procent. Dat heeft te maken met de toegevoegde waarde van leidinggevendenden van buiten de eigen organisatie. Lastig daarbij is wel dat de naam British American Tobacco weinig herkenning oproept. De naamsbekendheid van onze organisatie proberen we daarom te vergroten de komende jaren.”

Alternatieven

Hoewel je misschien anders zou vermoeden, werken er net zoveel rokers als niet-rokers bij BAT. Nanda: “Dat heeft denk ik te maken met onze visie op het verkopen van tabaksproducten. Het is niet ons doel om niet-rokers aan het roken te brengen. Sterker nog, we werken mee aan antirookcampagnes gericht op jongeren. Wat wij wel proberen, is rokers te laten kiezen



Elena Bratan (26), Brand Executive Benelux

"In Oekraïne, waar ik ben geboren en getogen, wordt BAT als een van de beste werkgevers van het land beschouwd. Ik ben er begonnen als Planning & Insights Analyst en op amper vier jaar ben ik Brand Executive voor de Benelux. Binnen afzienbare tijd hoop ik naar het volgende niveau te kunnen klimmen." Dat Elena haar thuisland moest verlaten vindt ze absoluut niet erg. "Het is een luxe om eerst in het ene en dan weer in het andere land te kunnen leven. Het valt trouwens op dat de bedrijfscultuur van BAT in al die landen hetzelfde blijft. Het bedrijf voert waarden als vertrouwen en respect overal hoog in het vaandel."

