



BTC

BTC

Hoogstraat 147

1000 Brussel

Telefoon: 02/505 37 00

Website: www.btcctb.org

E-mail: info@btcctb.org

BTC als werkgever

BTC is het federaal agentschap voor ontwikkelingssamenwerking dat zijn middelen en zijn expertise ter beschikking stelt om de armoede uit de wereld te helpen. BTC begeleidt ruim 300 ontwikkelingsprojecten in een 18tal landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika.

Resultaten van het onderzoek

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

+: BTC volgt de medewerkers op en stuurt hen bij zodat ze optimaal hun werk kunnen uitvoeren.

!: BTC heeft medewerkers met een specifieke expertise nodig. Het is niet alleen een uitdaging om hen aan te trekken maar ook te houden en te vormen.

Feiten en cijfers

- Federaal agentschap
- Hoofdzetel in Brussel
- 200 medewerkers in België
- Actief in 18 landen

Arbeidsvoorwaarden

- Loon vergelijkbaar met dat van de federale overheid
- Groepsverzekering
- Gratis openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer
- Hospitalisatieverzekering
- Bijstandsverzekering
- Maaltijdcheques



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



In tegenstelling tot gelijkaardige organisaties werkt BTC niet met consultants van lange duur, maar stuurt de meerderheid van de medewerkers onder een arbeidcontract naar het buitenland. Op die manier zorgt het agentschap voor een sterke relatie tussen werkgever en werknemer en zijn de wederzijdse rechten en plichten duidelijk gedefinieerd.

BTC ter introductie

BTC is het Belgisch ontwikkelingsagentschap dat zowel voor de Belgische staat als voor andere ontwikkelingspartners werkt. Samen met de regeringen van de landen waar ze actief zijn, wil BTC de armoede uit te wereld helpen. De medewerkers van BTC op de hoofdzetel in Brussel en in het buitenland tonen het engagement van de Belgische staat en van andere ontwikkelingspartners voor internationale solidariteit. De Belgische hulp is toegespitst op een aantal landen, sectoren en thema's. Conform de betreffende wet, worden de partnerlanden gekozen omdat ze bij de armste landen in de wereld horen of omdat België er een jarenlange ervaring heeft op het vlak van ontwikkelingssamenwerking.

BTC begeleidt ruim 300 ontwikkelingsprojecten in een achttiental landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. De medewerkers in Brussel zijn voor een groot deel specialisten die een gedegen expertise hebben in ontwikkelingssamenwerking. Daarnaast heeft BTC ook 160 technische assistenten in het buitenland. Ook jongeren krijgen de kans om een eerste beroepservaring op te doen in ontwikkelingssamenwerking dankzij het Juniorprogramma. Onder begeleiding van een coach werken jongeren minimum 1 en maximaal 2 jaar mee in een project van BTC of in een project van een Belgische niet-gouvernementele organisatie.

BTC rekruteert heel breed. Voor algemene functies gebruikt BTC klassieke kanalen zoals VDAB of de koepel 11.11.11. "Wanneer we op zoek zijn naar bepaalde profielen in een »

specifieke sector, dan spreken we ook universiteiten of vakverenigingen aan”, zegt Krista Verstraelen, HR Director bij BTC. “We publiceren onze openstaande functies ook internationaal. De uitdagende factor is dat BTC de B van Belgisch niet uit het oog mag verliezen. De Belgische overheid wil immers dat er terecht ook expertise uit eigen land aangeworven wordt om naar het buitenland te sturen.”

Idealistisch en kritisch

‘Building a fair world’ is de baseline van BTC en is gestoeld op een aantal kernwaarden zoals integriteit, respect, engagement, innovatie en verantwoordelijkheidszin. Deze visie vertaalt zich ook in het personeelsbeleid. De gelijke

behandeling en niet-discriminatie van personen, gelijke kansen, het strikt naleven van de wettelijke bepalingen, de transparantie en de motivatie van beslissingen en het respect voor het privéleven liggen aan de basis van het personeelsbeleid.

“Los van de functie is het belangrijk dat medewerkers in staat zijn om zonder oogkleppen te komen werken”, legt Krista Verstraelen uit. “Ze moeten de samenleving op een open manier bekijken en begrip hebben voor het anderszijn. Wanneer onze mensen geconfronteerd worden met andere culturen, zijn ze in staat om hun eigen normen en waardenkader even opzij te zetten.”



Anne Meermans, medewerkster kwaliteitsmanagement

“In november 2002 startte ik bij BTC in een landenkantoor in Niger. Sinds april 2006 werk ik op de hoofdzetel in Brussel op de dienst Kwaliteitszorg. De werksfeer is heel los. BTC is een bedrijf dat geen sterke hiërarchie kent. De contacten zijn vrij informeel. Ik heb geen klassiek parcours achter de rug. Het was de eerste keer dat iemand de beweging maakte van een lokaal contract bij een landenkantoor naar een contract van onbepaalde duur op de hoofdzetel. De doorgroeimogelijkheden zijn eerder beperkt, maar dat komt door de structuur. Ik zie dat echter niet als een minpunt want de job blijft me boeien.”



"Los van de functie is het belangrijk dat medewerkers in staat zijn om zonder oogkleppen te komen werken."

Krista Verstraelen,
HR Director

BTC

De medewerkers bij BTC moeten niet alleen idealistisch zijn, maar ook kritisch. "We merken dat iedereen de wereld wil verbeteren, maar elk op zijn eigen manier. Bij BTC hebben we echter een gemene deler, alle neuzen moeten in dezelfde richting staan. Dat is niet altijd evident om aan de medewerkers uit te leggen, zeker niet aan de jongeren. Ze willen dat alles snel en efficiënt gebeurt maar we hebben heel wat regels en wetgeving te volgen."

Talent management

BTC verhoogt de betrokkenheid van de medewerkers door veel aandacht te besteden aan hun kennis, vaardigheden en competenties. Het talent management gebeurt zoveel mogelijk op de werkvloer. "We hebben het systeem van de ontwikkelcirkels ingevoerd zoals dat ook bij de overheid het geval is. "In de ontwikkeling on the job vragen we dat de leidinggevende met de medewerker spreekt over zijn verwachtingen en ambities en hoe hij zich daarop kan voorbereiden. We willen daar nog beter in worden door nog meer te investeren in de leidinggevers."

Een ander aandachtspunt zijn de mogelijke spanningen tussen Brussel en het terrein. Soms is er een kloof tussen de medewerkers op de hoofdzetel en de mensen in het buitenland. Het onbegrip is wederzijds. "De proble-

men en de complicaties kan je pas begrijpen wanneer je zelf een tijd meegedraaid hebt." Zo heeft BTC in 2010 drie vertegenwoordigers (verantwoordelijke voor onze representatie in één van onze partnerlanden) terug naar Brussel gehaald. Normaal roteren ze om de vier jaar naar een ander land. "Vertegenwoordigers die twee keer vier jaar in het buitenland gewerkt hebben, komen voor minimum 1 jaar naar de hoofdzetel. Op die manier willen we vermijden dat ze weg groeien van de hoofdzetel terwijl ze onderdeel zijn van het management. Dat is ook talent management: je blijft de medewerkers volgen en bijsturen. Je geeft ze kansen om opleidingen te volgen, maar op het terrein is dat moeilijker. Door ze terug te halen naar de hoofdzetel, kun je hen die mogelijkheid wel geven."

Mobiliteit

BTC merkt dat het bevorderen van de interne en vooral de internationale mobiliteit de tevredenheid van de medewerkers verhoogt en een positief effect heeft op de personeelsbinding. Aangezien BTC een nv van publiek recht is, betekent dit dat ze vacatures breed moeten openstellen. "Toch geven we zoveel mogelijk prioriteit aan interne doorstroming, hoewel dat niet altijd evident is. We zijn geen FOD of ministerie waar duizenden mensen werken. Doorgroeien gebeurt dus niet automatisch, »



“Het bevorderen van de interne en vooral de internationale mobiliteit verhoogt de tevredenheid en heeft een positief effect op de personeelsbinding.”

maar we proberen onze mensen wel interessante perspectieven te bieden.”

Krista Verstraelen vindt het aan de andere kant geen ramp als sommige mensen overstappen naar een grotere organisatie. “Dat speelt ook in ons voordeel. Het bevestigt dat we een kweekvijver van talent zijn en een reputatie van interessante werkgever hebben. Op die manier halen we ook nieuwe kennis en ervaring binnen. We willen ook niet dat elke dertiger hier tot zijn pensioenleeftijd blijft.” Het verloop blijft momenteel onder 10 procent. BTC houdt de retentie in het oog. “De resultaten van de exitgesprekken gaan naar de verschillende departementen. Als er problematische redenen zijn, dan zullen we dat bespreken en er trachten iets aan doen.”

De voorbije decennia maakte de ontwikkelingssamenwerking een evolutie door waarbij eerder in termen van partnerschap dan van bijstand gedacht wordt. Het technische maakt plaats voor meer nadruk op de opdracht om samen met de partners bij te dragen aan de inspanningen van de internationale gemeenschap om de armoede uit te roeien. In het kader van nieuwe organisatievormen en profielen van de toekomst begeleidt BTC dan ook de transformatie en verandering van de medewerkers. “Onze experts komen veel meer in contact

met de basis. De technisch assistent bijvoorbeeld werkt veel meer faciliterend. Dat is een uitdaging. Een deel van ons expat-personeelsbestand komt uit een andere tijd en moet omgevormd worden. We willen die mensen echter niet overboord gooien. We zullen daarom heel goed analyseren welke expertise nodig is. Dat is onze prioriteit voor de komende jaren.”

Evenwicht tussen werk en privé

De verloning in Brussel sluit nauw aan bij deze van de federale overheid. Het systeem bestaat uit functieklasses. Jaarlijks krijgen de medewerkers een lichte loonsverhoging van ongeveer 2 procent, tenzij bij negatieve evaluaties. “Daarnaast biedt BTC een groepsverzekering, gratis openbaar vervoer voor het woonwerkverkeer, hospitalisatieverzekering, bijstandsverzekering en maaltijdcheques.” De werkdruk ligt hoog. “De leidinggevenden moeten erop toezien dat het werk correct verdeeld wordt.”

BTC heeft verschillende maatregelen om het evenwicht tussen werk en privé te bewaren zoals flexibele werkuren en telewerk. Het bedrijf maakt onderscheid tussen structureel en occasioneel telewerk. “Sommige medewerkers kunnen een vaste dag per week thuis werken”, legt Krista Verstraelen uit. “We verwachten wel dat de medewerkers iedere dinsdag aanwezig zijn voor vergaderingen. Dat structureel tele-

werken werkt vrij goed. Voor mensen die dit maar af en toe nodig hebben, voerden we occasioneel telewerk in. Ze kunnen tien dagen per jaar een dag telewerken, om bijvoorbeeld praktische zaken te regelen of eens vroeger aan de schoolpoort te staan. Die twee systemen helpen alleszins om een betere balans tussen werk en privé te krijgen."

Hoewel maatschappelijk verantwoord ondernemen de kernactiviteit van BTC is, neemt ze daarnaast nog initiatieven. "We zitten immers in een wijk met veel verdoken en manifeste armoede. Daarom werken we samen met een aantal caritatieve instellingen in de buurt. Na evenementen geven we bijvoorbeeld het over-

schot aan voedsel aan hen." Op het gebied van milieu doet BTC ook heel wat inspanningen die ondertussen erkend werden door het EMAS – ISO 14001 certificaat. Onze medewerkers vliegen ook veel, maar dat compenseren we met de aankoop van CO2-certificaten."



Toon Vanheukelom, junior budget advisor

"Ik werk sinds een jaar bij BTC op de dienst EST waar ik me bezig hou met het formuleren en het opvolgen van de budgetondersteuningprogramma's. De keuze voor BTC was voor mij eenvoudig. Ik heb een bijzondere interesse voor alles wat te maken heeft met ontwikkelingssamenwerking en de economische fundamenteën van ontwikkelingshulp. De sfeer is heel aangenaam en open. Na een drietal maanden kende ik al zestig mensen bij voornaam. Dat is één van de sterkten van BTC. De interne doorgroeimogelijkheden zijn eerder beperkt, maar je kan wel ervaring opdoen in het buitenland. BTC is nu meer bezig met de interactie tussen de hoofdzetel en het terrein."

