



SPIE Belgium

Vaartdijk 112

1070 Brussel

Telefoon.: 02/529 73 00

Website: www.spie.be

E-mail: career@spie.com

SPIE Belgium als werkgever

Als expert in elektriciteit, mechanica, klimaatregeling, verwarming, energie, communicatienetwerken en infrastructuur, helpt SPIE Belgium zijn klanten bij het ontwerpen en realiseren van hun uitrusting en bij de exploitatie en het onderhoud van hun installaties.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★
Carrièremogelijkheden	★ ★ ★ ½
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ½

+: SPIE voorziet het onderhoud van de installaties van zijn klanten op projectbasis. Voordelen: de verscheidenheid van omgeving, verantwoordelijkheden en taken. En de grote activiteitsvrijheid waarvan de medewerkers genieten om hun doelen te bereiken.

!: In een sector die lijdt aan een tekort aan arbeidskrachten vergroot het bedrijf zijn inspanningen om zijn beste elementen te motiveren, te valoriseren en te binden aan het bedrijf. Daarbij bereidt het nauwkeurig de opvolging voor van oudere werknemers die vertrekken.

Feiten en cijfers

- 1.100 werknemers waarvan 750 arbeiders. Omzet 2009: 155 miljoen euro.
- Supportprogramma's voor personeel: opleidingen, integratieplanning en competentieontwikkeling.

Arbeidsvoorwaarden

- Salaris rond het marktgemiddelde, met tal van extralegale voordelen
- Groepsverzekering, hospitalisatieverzekering
- Maaltijdcheques, ecocheques
- Variabele verloning en bedrijfswagen voor bepaalde functies
- Winstdeelnemingsplan voor alle personeelsleden



SPIE Belgium is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Door de crisis daalde het aantal werknemers bij SPIE Belgium met ongeveer 10%. Het bedrijf wil dit vandaag stapsgewijs weer opbouwen en zoekt daarom gekwalificeerde medewerkers. In deze zoektocht legt het bedrijf de nadruk op de ontwikkeling van zijn personeel. Bovendien richt ze zich ook op een groene economie, een engagement dat zich onder meer vertaalt in de interne werking en bedrijfscultuur.

SPIE Belgium ter introductie

SPIE Belgium is een bedrijf gespecialiseerd in energie, elektriciteit, mechanica, instrumentatie, piping, klimaatbeheersing, trafiekbeheer... 'Wij ondersteunen de installaties van klanten tijdens hun volledige levenscyclus en bieden diensten op maat', vertelt Philippe Brulard, human resources manager.

Het klantenbestand van SPIE Belgium kan onderverdeeld worden in drie grote sectoren: industrie, infrastructuur en tertiaire sector. In de industriële sector is het bedrijf aanwezig in de petrochemie, staalindustrie, distributie, (kern)energie,... Wat de tak infrastructuur betreft, richt SPIE Belgium zich voornamelijk tot overheidsinstellingen en openbare diensten. In de tertiaire sector (Building systems) benut het bedrijf zijn expertise voor algemene elektriciteitswerken, verwarming, klimaatbeheersing, onderhoud van liften, toegangscontrole en installaties.

Groene economie

SPIE wil nog doelgerichter investeren in groene economie. 'Het is zelfs één van de belangrijkste drijfveren van onze groep geworden', zegt Philippe Brulard. 'De uitdagingen en mogelijkheden op dit vlak zijn aanzienlijk. We rekenen er dan ook op om sterk te evolueren in deze sector, bijvoorbeeld windenergie, zonnepanelen, waterbehandeling, afvalverwerking, biobrandstof... We hebben trouwens net een expert op dit gebied aangeworven.'

»

Maar SPIE wil zich niet beperken tot het plukken van de economische vruchten van de groene markt. De aandacht voor het milieu is ook een interne prioriteit.

'We moedigen ecologisch-verantwoord gedrag aan, of het nu gaat om het sorteren van afval, efficiënter rijden met onze wagens of de algemene CO2-uitstoot van onze activiteiten: we evalueren en volgen alle aspecten regelmatig op. We hebben ook een opleiding georganiseerd die ons personeel sensibiliseert en stimuleert om dergelijk gedrag ook in hun dagelijks leven te integreren.'

'De grote sterkte van SPIE is dat men binnen

projecten en diensten enorm kan evolueren', zo gaat Philippe Brulard verder. 'We ontmoeten verschillende klanten op diverse plaatsen en in uiteenlopende situaties. Telkens worden we geconfronteerd met een bedrijfscultuur en verwachtingen die compleet nieuw voor ons zijn. Het vermogen om dan autonoom en flexibel te denken en te doen is essentieel om van onze projecten een succes te maken. Onze werkomgeving vereist een grote aanpassingskwaliteit.'

Daarnaast is deze verscheidenheid een belangrijke bron van professionele tevredenheid. 'Ook al zijn de technische aspecten vaak identiek, toch zijn geen twee projecten hetzelfde.



Alice Houlliot (29), projectverantwoordelijke infrastructuur

"Ik beheer de projecten in hun uitvoeringsfase en ben dus het aanspreekpunt voor heel wat partijen. Een boeiende taak. Daarnaast zijn ook de projecten zeer gevarieerd en binnen verschillende sectoren. Die verscheidenheid werkt zeer verrijkend."



“We hebben een programma gelanceerd voor jong gediplomeerden. Ze worden opgeleid in de verschillende departementen van het bedrijf om vertrouwd te raken met de uiteenlopende facetten van onze activiteiten. Zo krijgen ze een concreet totaalbeeld voor ze aan het echte werk beginnen: projectbeheer.”

Philippe Brulard, HR Manager

SPIE

Er zijn altijd verrassingen, onvoorziene omstandigheden en dus nieuwe uitdagingen om te ontdekken.’

Carrièreplanning

SPIE hecht uitzonderlijk belang aan het door-groeiën van zijn medewerkers. Deze focus zal zich zelfs nog versterken in de toekomst. ‘We zijn actief in een sector die, ondanks de crisis, lijdt aan een tekort aan arbeidskrachten’, stelt Philippe Brulard. ‘In ons vak is jong talent een zeldzaamheid en steeds moeilijker aan te werven. Ons personeelsbeleid is dus sowieso gericht op het intern ontwikkelen van onze talenten om te slagen. Dit doen we door op te leiden, te laten ontwikkelen en te binden aan ons bedrijf. We kijken daarbij voornamelijk naar de ontwikkeling van de carrièreplannen. Op deze manier willen we onze waardevolle elementen motiveren en behouden. En als er een post vrijkomt, proberen we altijd een interne kandidaat te promoveren.’

SPIE heeft hiervoor een hulpmiddel ontworpen, de CEDRE (Comité voor de evaluatie en de ontwikkeling van het human resources-beleid van het bedrijf). Elk jaar gebeurt er een volledige screening van alle medewerkers, kaderleden en de organisatie. Deze oefening wordt grondig uitgevoerd door de hr-verantwoordelijken in nauwe samenwerking met de

operationele directies.

‘We passen een nauwgezette methodologie toe waarmee we de competenties en de lacunes binnen ons bedrijf precies in kaart kunnen brengen. Zo krijgen we een beeld van wat onze noden zijn voor ons (groei)potentieel en onze structuur op de verschillende niveaus van onze onderneming. Hieruit blijkt ook wat onze sterke punten zijn en wat onze groeimarge is ten opzichte van onze ambities. En het biedt een individueel overzicht dat de basis kan zijn van een persoonlijk carrièreplan voor onze betere medewerkers.

Opvolging voorzien

Zoals blijkt uit de leeftijdspiramiden, slaat ook bij SPIE de veroudering toe. ‘We weten dat de oudere medewerkers binnen enkele jaren het bedrijf zullen verlaten. Zij nemen ook een enorme kennis en ervaring met zich mee. Daarom zijn we zeer intensief bezig met het voorbereiden van hun opvolging. Voor ons is dit een prioriteit.’

Binnen deze context heeft SPIE net een speciaal programma op punt gezet voor jonge gediplomeerden. ‘Met dit programma willen we elk jaar enkelen engageren om te kiezen voor ons bedrijf. Zij worden ondergedompeld in de verschillende departementen om zo vertrouwd

»



**“De relatie met de klanten,
de verstandhouding met het
personeel en een sterk financieel
management zijn fundamenteel
voor dit bedrijf.”**

te raken met de uiteenlopende technieken en aspecten van onze activiteiten; van de offerte, over de aankoop tot de financiële afdeling. Zo krijgen ze een concreet totaalbeeld voor ze aan het echte werk beginnen: projectbeheer.’

Na de crisis wil het bedrijf zijn werknemersaantal stapsgewijs weer laten aangroeien en daarom is het op zoek naar nieuwe medewerkers. ‘We zijn vooral op zoek naar ingenieurs, maar ook naar andere gekwalificeerde krachten (al dan niet met ervaring) voor technische functies. Om de 750 arbeiders die bij ons werken een efficiënte werkomgeving te bieden, hebben we ook extra werfleiders en sitemanagers nodig. En we rekruteren ook voor alle supportfuncties zoals finance, aankoop,...’

Welke persoonlijkheid past het best binnen het bedrijf? ‘Gemotiveerde professionals die openstaan voor menselijk contact en die zin hebben om vooruit te gaan, te leren en resultaat te boeken.’

Opleidingen

Voor een bedrijf zoals SPIE dat groeit in een technologische omgeving, is ook constante bijscholing een prioriteit. ‘Naast een veiligheidsluik dat ons heel nauw aan het hart ligt, voorzien we alle mogelijke technische opleidingen, maar ook modules die gericht zijn op inter-

menselijke competenties, leadership, management, onderhandelen en communicatie. Deze kwaliteiten zijn simpelweg onmisbaar voor ons. Want naast het pure technische vakmanschap, zijn projectbeheer, een vlotte relatie met de klanten, omkadering, goede verstandhouding met het personeel en vooral een sterk financieel management de meest fundamentele elementen van dit bedrijf.’

De verloning die SPIE biedt bevindt zich rond het marktgemiddelde. Ze bevat een basis-salaris, een bedrijfswagen en een variabele vergoeding voor kaderleden in het algemeen. Daar komen nog de gebruikelijke aanvullingen bij: groepsverzekering, maaltijdcheques, ecocheques, hospitalisatieverzekering,... Verder genieten ook alle personeelsleden van een winstverdelingsplan in functie van de resultaten van het bedrijf. En voor de werktijden geldt een zekere flexibiliteit.

SPIE Belgium is onderdeel van een Franse groep die bijna 400 zetels in 30 landen beheert en 29.000 mensen tewerkstelt. Een carrière uitbouwen in het buitenland behoort dus tot de mogelijkheden. ‘De internationale mobiliteit wordt gecoördineerd op groepsniveau. Op dit ogenblik werkt men aan een sterke internationalisering. Toch wil SPIE Belgium vooral van dichtbij betrokken zijn bij zijn klanten

en werven. Deze nauwe betrokkenheid geldt trouwens niet alleen voor de klanten, maar ook voor de relatie tussen de verantwoordelijken en de medewerkers. 'Het management zorgt ervoor dat ze altijd beschikbaar en toegankelijk zijn voor onze teams. En die houding weerspiegelt zich ook in de vriendschappelijke en gezellige werksfeer', besluit Philippe Brulard.



Michiel Vermassen (27), junior project engineer

"Ik ben expert in piping en mechanica-projecten. Piping is een bedrijfstak die amper wordt aangeleerd aan de universiteit. Ik waardeer dus ten eerste de mogelijkheid die SPIE me biedt om me op dit domein verder te vormen. Bovendien stel ik de autonomie die we krijgen voor de uitvoering van ons werk enorm op prijs."

