

Sociaal Jaarverslag 2007



Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	6
Werken, wonen en leven in het buitenland	9
Even Papendrecht bellen ...	25
International Recruitment & Development	31
P&O Facts en Figures 2007	39
V & G-beleid	53
Organisatie	65



Voorwoord



Jan den Hartog, Directeur P&O.

De wortels van Boskalis liggen in de Hollandse klei- en zandgronden. Maar op die wortels is inmiddels een onderneming gegroeid met takken die tot ver over de landsgrenzen heen reiken. De baggermarkt is een wereldwijde markt geworden en Boskalis is daarin meegegroeid. Het zwaartepunt van ons werk ligt nu in het buitenland.

Dat betekent nogal wat. Steeds meer collega's werken en wonen voor korte of langere tijd in het buitenland. Alleen of met hun gezin. Zij krijgen een andersoortige binding met het moederbedrijf dan collega's die in Nederland blijven. Ook het sociaal beleid van de onderneming is, door de jaren heen, steeds meer internationaal geïntereerd. Dat zie je bijvoorbeeld terug in de recrutering van mensen en in het opleidingsbeleid.

Daarom willen we in dit Sociaal Jaarverslag eens stilstaan bij dit veranderend karakter van onze onderneming. Eens de aandacht richten op alle collega's in het buitenland, zonder wie wij onze projecten niet zouden kunnen realiseren.

Werken bij een internationaal opererend baggerbedrijf vraagt veel van mensen. Maar je krijgt er ook veel voor terug. Dat blijkt wel uit de inspirerende verhalen van een aantal collega's verderop in dit Sociaal Jaarverslag.

Veel mensen hebben een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit Sociaal Jaarverslag. Wij willen iedereen daarvoor hartelijk dank zeggen en wensen u veel leesplezier!

Jan den Hartog
Directeur P&O

“Het zwaartepunt van onze onderneming is verschoven van Nederland naar de wereld.”



*V.l.n.r.: Peter Berdowski,
voorzitter Raad van Bestuur en
Jan den Hartog, Directeur P&O.*

Het thema van het Sociaal Jaarverslag over het jaar 2007 is ‘werken, wonen en leven in het buitenland’. De baggermarkt is een wereldwijde markt. Van Mexico tot Australië en van Bahrein tot Rusland: overal zijn onze medewerkers te vinden. Dat betekent nogal wat. In de eerste plaats voor de mensen zelf. En voor hun gezinnen. Maar ook voor de organisatie van onze onderneming.

“Boskalis behoort tot een steeds kleinere groep van echt Nederlandse bedrijven”, zegt Peter Berdowski, terwijl een echt Hollands waterig zonnetje in zijn kantoor schijnt. “Daarmee bedoel ik bedrijven met écht Nederlandse wortels. Want baggeren is hier ontstaan. Er is een echt Nederlands baggercluster, met baggeropleidingen en kennisinstituten, met toeleveranciers en transportbedrijven. Een echt Nederlands bedrijf met van oorsprong een oer-Hollandse samenstelling van het personeelsbestand. Dat is het fundament waarop we heel wat hebben opgebouwd. We hebben in de vorige eeuw enorme projecten gehad – de Zuiderzeewerken, de Deltawerken. Dat waren gigantische innovaties. Daarmee konden wij in het buitenland laten zien wat we in huis hadden. Onze activiteiten in het buitenland waren een spin-off van de Nederlandse markt.”

Zwaartepunt. Inmiddels zijn de verhoudingen veranderd. De grootste uitdagingen liggen nu juist in het buitenland, aldus Peter Berdowski. “Zowel qua omzet als qua innovatiekracht. Ik denk aan de schaalvergroting van de werken, aan baggertechnologische innovaties, maar ook aan nieuwe contractvormen, ontwerpverantwoordelijkheid, allianties die we aangaan en strenge milieueisen waaraan we moeten voldoen. Het is nu zelfs zo dat we, dankzij de ervaringen die we de laatste tien jaar in het buitenland hebben opgedaan, in staat zijn om in Nederland een project als de Tweede Maasvlakte te realiseren. Kortom: het zwaartepunt van onze onderneming is verschoven van Nederland naar de wereld. Dáár ligt het werk. Dus dáár hebben we de mensen nodig: ondernemende pioniers met een grote drive tot zelfontplooiing.”

Onomkeerbaar. Deze ontwikkeling is een onomkeerbaar proces voor Boskalis en haar medewerkers. Maar het betekent nogal wat. Zowel voor de organisatie van de onderneming, als voor de individuele werknemers. En niet te vergeten voor hun gezinnen. Dat goed managen is een van de grootste uitdagingen waar Boskalis nu voor staat.

Instelling. “Driekwart van onze mensen is werkzaam op projecten, op onze schepen en in onze thuismarkten”, vertelt Jan den Hartog. “Dus die internationale oriëntatie is een belangrijke factor. Wat wij zien, is dat het zich aan de poort selecteert. Wie hier solliciteert, weet dat wij een internationaal bedrijf zijn en dat dus werken, wonen en leven in het buitenland er bij hoort. Daar hoort een bepaalde instelling bij: avontuurlijk, oog voor andere culturen, makkelijk contacten kunnen leggen. Maar ook: hard werken - geen 9 tot 5 instelling dus -, creatief, oplossingsgericht, ondernemend, daadkrachtig, evenwichtig en zelfstandig. Want alleen dan red je het op de plekken waar wij regelmatig zitten: ver weg van de bewoonde wereld, verstoken van infrastructuur. Wij geven mensen de ruimte om zich te ontwikkelen. Letterlijk en figuurlijk. Wij zijn geen bedrijf van onnodige regeltjes en bureaucratie. Dat vraagt een bepaalde houding. Geen mensen die alleen de gebaande paden willen bewandelen. Nee, wie zich hier het meeste thuis voelen, zijn mensen die deze ruimte, deze vrijheid als een pre ervaren. Want dat biedt ruimte tot zelfontplooiing.”

Perspectief. In de traineeopleiding is aandacht voor het omgaan met andere culturen. Het is immers belangrijk om een breder perspectief te krijgen en niet alleen vanuit je eigen Nederlandse normen en waarden naar de wereld te kijken. Zo word je gevormd door werken in en met andere culturen. En die ervaring kan niemand je meer afnemen.

Open oog. “We zien dat jongeren die hier komen werken graag en veel naar het buitenland gaan”, zegt Jan den Hartog. “Sommigen ontmoeten overzee hun partner en vestigen zich blijvend in een regio. Anderen ontmoeten hier hun partner. Met name als er kinderen komen, is het voor hen tijd om te gaan balansen: wat wil ik eigenlijk? Daar kan soms wrijving ontstaan. Want voor ons zijn zij met hun kennis en ervaring hard nodig in het buitenland. Als bedrijf moet je daarom een open oog houden voor de wensen van medewerkers. Daarom zijn wij bijvoorbeeld bezig om ook horizontale stappen in een loopbaan te verkennen. Bijvoorbeeld vanuit de uitvoering richting bedrijfsbureau. Het gaat er om de optimale situatie te bereiken voor beide partijen.”



Hoofd uitvoerder Pieter Jan Stuiver geeft een presentatie over Boskalis op de Bahrain International School, waar ook zijn kinderen op school zitten.



Werken, wonen en leven in het buitenland

*Een groot deel van de foto's in dit hoofdstuk zijn afkomstig van onze mensen in het buitenland.
Met dank aan Remco Buijs, Martijn de Kok, Marc de Leeuw, Marius Hoekstra, Jos Koks,
Mattijs Siebinga en Martijn Cox.*

“Je moet het samen doen, anders vaart dat schip niet.”



Drakenboten in de baai van Manilla, Filippijnen.

Martijn de Kok, aflos HWTK. Werkt aan boord van de Prins der Nederlanden, in India. Woont in Manilla, Filippijnen, samen met zijn vrouw Elena, zoon Kim (20) en dochter Jolie Ann (14).

Sinds Martijn de Kok naar de Filippijnen emigreerde, heet hij Joe. “De Amerikaanse invloed is hier nog steeds heel groot. Dat merk je op straat. Als ze een blanke zien roepen ze ‘hé Joe’. Ik kan daar wel om lachen. Als je zegt ‘ik kom uit Holland’ vragen ze ‘welke staat is dat in Amerika?’”

Vrijheid, blijheid

De liefde voerde Martijn 16 jaar geleden naar de Filippijnen. En sindsdien is hij er nooit meer weggegaan. “Nederland heeft veel goede dingen, maar het betuttelende, het geleefd worden, staat me erg tegen. Hier is het vrijheid, blijheid. En dat voordeel weegt voor mij op tegen alle nadelen die je hier natuurlijk ook hebt. Zo’n nadeel is bijvoorbeeld dat je hier alles zelf moet regelen. Er is geen sociale zorg, geen vangnet vanuit de overheid. Als je geen geld hebt, moet je hier niet zijn.”

Verschillende benadering

“Nederlanders zijn nogal direct en bot; dat wordt door mensen uit een Oosterse cultuur niet geapprecieerd. ‘Nee’ betekent hier geen ‘nee’, maar betekent dat de onderhandelingen starten. Als een Filippijn iets rechtstreeks zegt, moet het wel hoog zitten. Dat moet je leren. Ook aan boord. Wel is het zo dat Filippijnen, die lange tijd aan boord zitten, de Nederlandse manier van werken gaan oppikken en leren waarderen. Wat belangrijk is in iedere samenwerking, is dat verschillende individuen een verschillende benadering vragen. Als ik nieuwe Nederlandse jongens hier aan boord krijg, zie ik het als mijn taak om ze ook daarin wegwijs te maken. Want iedereen, van hoog tot laag, wil respect en voldoening.

Communicatie is alles. En de manier waarop je communiceert. Respectvol communiceren, dat is leidinggeven. Iedereen is gebaat bij een harmonieuze, vriendschappelijke en professionele omgang. Met ‘haantjesgedrag’ kom je er niet. Je moet het samen doen, anders vaart dat schip niet.”



Beelden uit Manilla. Midden: Prins der Nederlanden. Rechtsboven: Martijn de Kok aan boord.

“De mensen staan hier rustiger in het leven.”



Overzicht Panama-stad.

Martijn Cox, technical superintendent Coastal & Marine Inland Services, Inc. Werkt en woont in Panama, met zijn vrouw Lianey en hun dochter Elizabeth (1).

Totdat Martijn in Mexico de liefde van zijn leven ontmoette, verbleef hij op vrijgezelle-basis in het buitenland. Hij kan dus mooi vergelijken. “Het voordeel van gehuwde-basis is de continuïteit. Zowel voor jezelf - je bent elke dag bij je gezin - als in je werk. Dingen die langer lopen, kun je blijven volgen. Het nadeel is diezelfde continuïteit. Zes maanden op, één af is best zwaar. Juist omdat we hier zulke lange dagen maken en de zaterdagochtend werken. Je hebt minder momenten van rust.”

‘De Mexicaan’

Martijn en Lianey wonen in een appartement in Panama-stad. Lianey zorgt voor Elizabeth en voor Martijn. “Lianey kan heerlijk koken. Bonen, maïs en tortilla’s. Ik ben wel helemaal ‘vermexicaansd’, wat dat betreft. En dat is heel wat anders dan ‘de Mexicaan’ in Nederland. Toen ik Lianey daar eens mee naar toe nam moest ze verschrikkelijk lachen, want dat heeft allemaal bijzonder weinig te maken met het echte Mexico.”

Mañana, mañana

“Wil je hier goed kunnen wonen en werken dan moet je je aanpassen aan de levensstijl van de Midden-Amerikanen. De mensen staan rustiger in het leven. Het bekende ‘mañana, mañana’. Dan kun jij niet blijven hollen en duwen om dingen sneller voor elkaar te krijgen, want dan word je hier heel ongelukkig.

Desondanks erger ik me soms nog aan de traagheid. Mijn vrouw trouwens ook. Want Mexico en Panama zijn ook weer verschillend: in Mexico betekent 'mañana' morgen, in Panama bedoelen ze met 'mañana' dat het zeker niet vandaag zal gebeuren. We willen bijvoorbeeld nu de airco in ons appartement vervangen. Al drie weken lang komen er elke dag mannetjes, maar het schiet maar niet op. Ze komen een uurtje en vertrekken weer. Dan is de verf op, dan het cement.... Tja.

Overigens is dat op mijn werk anders. Daar ervaar ik juist dat de lokale mensen heel veel inzet hebben. Maar het ontbreekt ze soms aan voldoende kennis en vaardigheden waardoor het lastig is om er achter te komen wat er precies aan de hand is of waarom iets niet goed loopt."



Martijn Cox tijdens het werk in Panama en op een van de markante punten rond de stad. De Barent Zanen tijdens verdiepingswerkzaamheden in het Panama-kanaal.



“De kinderen pikken heel wat op van hoe het er in andere culturen aan toe gaat.”



Bahrain city.

Marc de Leeuw, projectmanager. Werkt en woont in Bahrein met zijn vrouw Karin en zijn zoons Max (9) en Finn (6).

“Bij ons geldt: van je fouten leer je. Maar je merkt dat men daar in andere culturen vaak anders over denkt. Aziaten bijvoorbeeld zullen niet snel naar je toe komen als ze een fout hebben gemaakt of zaken anders lopen dan gepland. Dat is lastig. Je moet dus geregeld polsen hoe het gaat en zoveel vertrouwen wekken dat ze uiteindelijk toch uit zichzelf durven komen. Wij Nederlanders hebben een vrij open manier van communiceren. Maar die transparantie kun je echt niet één op één op andere culturen projecteren. Wat ook een rol speelt in het werk is dat in veel andere culturen de relatie baas-werknemer veel hiërarchischer is dan wij in Nederland gewend zijn. Dan gaat het meer om iemands positie dan of iemand capabel is.”

Balans

Marc heeft met zijn gezin op verschillende plekken gezeten. Over het vinden van de balans tussen werk en privé zegt hij: “Dat is een probleem. Er is altijd wel een reden om door te werken. Je moet dus redenen inbouwen om dat niet te doen. Je moet leren delegeren en je team stimuleren zelfstandig te werken. Zodat je niet langer ‘onmisbaar’ bent.”

Koninklijke familie

In Bahrein wonen Marc en Karin op een grote compound. "Ik vind het een goede vorm van wonen. De kinderen kunnen naar buiten, hebben hier hun zwemlessen en tennislessen en ze maken internationale vriendjes. Bewust en onbewust pikken ze heel wat op van hoe het er in andere culturen aan toe gaat. Hier in het Midden-Oosten, waar de verschillen tussen arm en rijk groot zijn, maken ze aan den lijve mee dat iemands positie op de maatschappelijke ladder bepalend is voor hoe hij behandeld wordt. Max heeft bijvoorbeeld op school gezeten bij een zoon van de koninklijke familie. Hij werd heel anders aangepakt dan de andere kinderen en dat pikte Max haarfijn op. Daar praten we dan samen over. Dat is een levenservaring die niemand hem meer kan afnemen."



V.l.n.r.: Verkleed voor 1001-nacht feest, Shisha roken tijdens het Iftar (1e maaltijd na zonsondergang tijdens Ramadan), site-overleg, Marc de Leeuw met familie op het stort, Marc tijdens werkzaamheden.

“Dit leven maakt je horizon breder.”



Jos Koks in Khalifa, Abu Dhabi.

Jos Koks, waterbaas. Werkt en woont in Khalifa, Abu Dhabi, samen met zijn vrouw Ankie. En de kat. Ze hebben drie kinderen en vijf kleinkinderen.

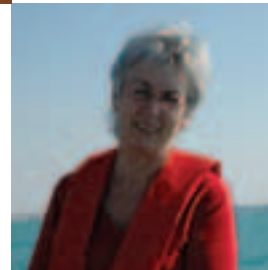
Oudste kleindochter Amber van elf zit geregeld te MSN-en met oma en opa. Het zijn de verworvenheden van de technologie die het leven overzee een stuk makkelijker maken, vertellen Jos en Ankie samen. “MSN, Skype, je ziet de kleinkinderen via de webcam. Nee, ik zou niet meer zonder computer kunnen”, zegt Ankie. Zij besloot, toen de kinderen uit huis waren, met haar man mee te gaan. “Want je wilt toch bij elkaar zijn.” Ze zaten in Mexico, Qatar, Bahrein en nu in Abu Dhabi. Het Midden-Oosten bevalt. “Het is een smeltkroes van culturen. We wonen op een grote compound. Onze buren zijn Vietnamezen, Nieuw-Zeelanders, Palestijnen en Australiërs. Dat maakt je horizon breder.”

Winkelen in Dubai

“Je moet er allebei zin in hebben om in het buitenland te gaan wonen”, zegt Jos. “Anders red je het niet. Want het is toch een hele verandering voor de vrouw. Ik maak lange dagen, dus ze zit veel alleen.” Maar Ankie trekt het wel. “Je moet er wel zelf op uit, want ze komen niet naar jou toe. Laatst hebben we een buurtbarbecue georganiseerd. Ik pak ook gewoon de auto en ga met kennissen winkelen in Dubai. En koken is mijn hobby. Daar besteed ik veel tijd aan.” En daar plukt Jos dan weer de vruchten van.

Dezelfde taal

Jos werkt al zeventien jaar bij Boskalis, eerst als Hoofdschipper op cutterzuigers en de laatste vijf jaar als waterbaas. "Het werk is afwisselend, elke dag is anders." Het multiculturele karakter is een extra dimensie. "Het is belangrijk dat je dezelfde taal spreekt. Toen ik in Mexico zat, had ik veel moeite met het Spaans. Dat was echt tobben. Hier kan ik met Engels terecht en kan ik met de Filippijnen en Indiërs op het werk aardig communiceren. We hebben een gezellige ploeg. De mensen met wie ik werk, zitten al meer dan 25 jaar bij Boskalis. Die weten wel hoe de vork in de steel zit. We gaan goed met elkaar om, met respect, laten iedereen in zijn waarde. Dat maakt het werk wel zo prettig."



*Beelden uit het dagelijks leven van Jos en Ankie Koks.
Feest in Khalifa, de kat die overal mee naar toe gaat en
Jos aan het werk als waterbaas.*

“Werken in een multiculturele omgeving confronteert je met je eigen achtergrond.”



Het tafeltje naast ons als we in de souq koffie drinken.

Remco Buijs, QA/QC Manager. Werkt en woont in Abu Dhabi samen met zijn vrouw Evelien en hun zoons Rendel (3) en Dax (1).

“Wij zijn nu zo’n 2,5 jaar in het buitenland met ons gezin. Korte tijd in Noorwegen en Singapore, daarna Qatar, en nu hier. In Qatar woonden we in een grote compound, met grote zwembaden en tennisbanen. Die faciliteiten zijn geweldig. Maar het is toch een beetje merkwaardig leven om met een stel gelijkgezinden in een wijkje te zitten met een muur eromheen. Daarom zijn we blij dat we nu midden in de stad wonen. Als ik nu de straat oloop, zie ik een Indiër op zijn fiets langskomen; zie ik op vrijdag zo’n 200 man naar de moskee lopen en komt er geregeld veel volk voorbij op weg naar het voetbalstadion hier om de hoek. Je maakt meer mee van het gewone leven. Dat vind ik leuk.”

Team

“Mijn werk bestaat uit het opzetten en beheren van documentsystemen om naar de klant toe aan te kunnen tonen dat wij ons werk naar behoren hebben gedaan. Binnen mijn werk heb ik veel te maken met verschillende nationaliteiten, met name Indiërs en Filippijnen. Tijdens mijn introductieperiode heb ik een keer een training gehad: intercultureel management. Dat was best interessant hoor, maar je moet het toch zelf ondervinden. Mijn ervaring is dat het eigenlijk om hele basic dingen gaat: interesse tonen in andere mensen, anderen fatsoenlijk behandelen, je waardering laten blijken, iedereen erbij betrekken. Dan bouw je een écht team op met mensen die voor je door het vuur gaan.”

Relativeren

Wat het werken in een multiculturele omgeving ook boeiend maakt, is dat het je confronteert met je eigen achtergrond. Je leert relativeren. Laatst hield ik een jobinterview met een Filippijnse jongen. Dan vraag je braaf naar zijn motivatie. En dan krijg je een heel verbaasd antwoord dat hij dat werk gewoon wil doen voor het geld. Wat anders? Niks zelfontplooiing en interessant werk. Gewoon: geld. Als iemand in Nederland dat antwoord zou geven, zou je toch raar opkijken. Het zegt veel over hoe de wereld hier in elkaar steekt."



*V.l.n.r.: Remco aan het werk. Evelien en Rendel bij de paardenraces.
In de rij voor de voetbalfinale van de Asian Games in Doha. Evelien en
Rendel hebben fruit gekocht. Rendel met rugnummer, gekregen van een
Rabobank-wielrenner bij de Tour of Qatar.*

**“Culturen kun je niet veranderen.
Je kunt alleen accepteren dat iemand anders is.”**



Balboa Avenue, Panama.

Marius Hoekstra, kapitein van de Alpha-B. Werkt in Iran. Woont in Panama met zijn vrouw Tina en zijn dochters Denise (6) en Flor Marie (4).

Marius kwam in 2000 voor het eerst in Panama en was meteen verkocht. Hij ontmoette tijdens een vakantie zijn huidige vrouw Tina en bleef. “Het is een heerlijk klimaat en je hebt hier meer vrijheid dan in Nederland met al zijn regeltjes. Je hebt meer leefruimte, letterlijk en figuurlijk. Als je een huis gaat bouwen, heb je geen welstandscommissie die het moet goedkeuren. Nadelen zijn er natuurlijk ook. Panamezen nemen het niet zo nauw met de tijd. Dus je krijgt nooit iets snel gedaan.”

Smeerolie

Marius heeft al op heel wat plekken gewerkt. “Wat ik merk, is dat er een andere sfeer aan boord is wanneer je in het buitenland werkt, dan wanneer je in Nederland bent. Het is gezelliger omdat je meer op elkaar bent aangewezen.” Op de Alpha-B werkt Marius met een internationale crew. “Culturen kun je niet veranderen; je kunt alleen maar accepteren dat iemand anders is. Je kunt er ook van leren: dat er meerdere manieren

zijn om tegen iets aan te kijken. Dat merk ik thuis, maar ook op het werk. De sleutel tot succes is dat je mensen in hun waarde laat, maar dat je wel laat zien waar jouw grenzen liggen. Duidelijk en consequent. Ik benader een Nederlander direct; bij een buitenlander houd ik er rekening mee waar hij vandaan komt. Hoe je dat leert? Niet uit een boekje, denk ik. Dat is levenservaring. Maar het is wel de smeeroilie waarmee je aan boord een organisatie bij elkaar houdt.”

Wereldburger

Marius woont in Panama. Maar een echte Panamees zal hij nooit worden, zegt hij. “Ik voel me een wereldburger. Ik laveer overal tussendoor. De directheid van de Hollanders. De Aziaten die een stuk rustiger zijn. En het temperament van de Panamezen. Die staan bij wijze van spreken meteen in gevechtshouding tegenover je. Macho’s, hè?” Dat belooft wat met twee dochters!



V.l.n.r.: Panamese klederdracht. Mijn dochters spelen op het strand. Mijn huis met uitzicht op de Pacific Ocean en de Alpha-B.



“We hebben een echt Australische vriendenkring opgebouwd.”



Zicht op Sydney met links het beroemde operagebouw en op de voorgrond de Harbor-brug.

Mattijs Siebinga, General Manager Boskalis Australië. Werkt en woont in Sydney, Australië, samen met zijn vrouw Jeanette en hun kinderen Ties (12), Luc (11) en Maxime (9).

Mattijs en zijn gezin wonen zeven jaar in Australië. “Het is een prettig land. Je hebt hier de ruimte en een heerlijk klimaat. De mensen zijn redelijk relaxed; ze staan open voor nieuwe contacten. We hebben een echt Australische vriendenkring opgebouwd. Dat is een verschil met andere landen, zoals Nigeria of het Midden-Oosten. Daar ben je voor je sociale leven aangewezen op de expat-gemeenschap.”

Jasje en dasje

Australië is ver weg en exotisch, maar heeft wel een herkenbare (Angelsaksische) cultuur. Van een cultuurshock is dan ook geen sprake. “Hoewel het best wennen is om je kind met een jasje en een dasje - het schooluniform - naar school te zien vertrekken! Of om je eigen drinken mee te nemen naar een restaurant. Overall hangen bordjes B.Y.O.: Bring your own. Je bier of wijn wordt zelfs koel gehouden door de restauranthouder! Ook als je bij vrienden thuis gaat eten, neem je altijd iets te eten of drinken mee. De eerste keer wisten we echt niet wat we moesten doen met het verzoek ‘please bring your own plate’..”

In zijn werk ondervindt Mattijs hinder van de druk op de arbeidsmarkt in Australië. "Het is erg moeilijk om gekwalificeerde Australiërs te vinden en bovendien is baggeren zo'n specifiek vak dat je het alleen door ervaring leert."

Verrijkend

"Als je kiest voor werken in het buitenland heeft dat veel consequenties. Je woont - zeker in Australië - ver weg van familie en vrienden. Dat is moeilijk, zeker als iemand ziek wordt. Ook voor je gezin betekent het veel. Mijn vrouw is juriste. In Nederland had zij ook een carrière kunnen opbouwen. Hier is dat een stuk gecompliceerder. Je kinderen groeien internationaal op. We spreken thuis Nederlands tegen ze. Maar we krijgen inmiddels in het Engels antwoord; dat kun je moeilijk voorkomen. Bovenal vind ik het een enorm verrijkende ervaring voor je leven. Je krijgt veel meer feeling met andere culturen."



*Mattijs Siebinga met zijn familie in Sydney,
het Boskalis-kantoor in Chatswood (op de 8e verdieping)
en het Melbourne-project.*



Even Papendrecht bellen

Versillende afdelingen op het hoofdkantoor houden zich bezig met de randvoorwaarden die het werken en wonen in het buitenland mogelijk maken. In vogelvlucht: de afdeling Fiscale Zaken, de afdeling Visa, de reisafdeling Bemanningszaken en de afdeling Transport.

De afdeling Fiscale Zaken



Elbert Jannes, bedrijfsfiscalist.

Wat is geëmigreerd?

Adviseren. Dat is het belangrijkste ingrediënt in het werk van Elbert Jannes, bedrijfsfiscalist bij de vierkoppige afdeling Fiscale Zaken. Eén keer per jaar geeft hij een gastles over het belastingstelsel aan trainees. Zodat zij niet helemaal onvoorbereid beginnen aan het avontuur dat grensoverschrijdende arbeid heet.

Want wie voor langere tijd - met zijn gezin - naar het buitenland vertrekt, ziet ook fiscaal gezien nogal wat op zich afkomen, vertelt Elbert. "Je krijgt al snel de vraag: wat is geëmigreerd? De meeste medewerkers die een paar jaar overzee werken, noemen dat geen emigreren, maar de sociale verzekeringsbank en de fiscus denken daar anders over. Volgens hen ben je al geëmigreerd als je één jaar (onafgebroken) in het buitenland werkt en woont." Dat roept dus nogal wat vragen op bij mensen: over verzekeringen, de AOW, het pensioen en niet te vergeten de hypotheekrenteaftrek. Vragen waar Elbert Jannes altijd antwoord op weet. "Ik vertaal wetsregels naar de praktijk."



*Sil springt van een zandheuvel op het project North Bahrain New Town tijdens de open dag voor de Nederlandse vereniging.
(Foto: Jacqueline Stuiver.)*

De afdeling Visa



V.l.n.r.: Piet Punt, Dennis Goor, Rasika Tabak en Arie Martins.

Makkelijke en moeilijke landen

In 2007 heeft de afdeling Visa zo'n 900 visumaanvragen verwerkt. Business-visa, werkvergunningen en residential permits: voor alle soorten verblijven zijn andere visa vereist. En dan zijn er nog de legalisaties van diploma's en officiële documenten voor tenders en werken in het buitenland. Het behoort allemaal tot het takenpakket van teamleider Rasika Tabak en haar drie collega's. Piet Punt is altijd onderweg van en naar de verschillende ambassades om documenten weg te brengen en op te halen. Arie Martins en Dennis Goor werken afwisselend binnen en buiten.

Rasika ziet het werk complexer worden, onder meer door het in dienst nemen van buitenlandse werknemers. Ieder land heeft zijn eigen eisen en procedures. Er zijn makkelijke landen en moeilijke landen. Moeilijk betekent vaak: willekeur en bureaucratie. Maar Rasika en haar team kennen het klappen van de zweep. En dus krijgen zij geregeld iets voor elkaar waarvan ieder ander dacht dat dat nooit op tijd zou lukken. "Dan krijg je een blij verrast iemand aan je bureau of aan de telefoon", zegt Rasika. Maar andersom maakt ze ook mee dat mensen denken dat zij het onmogelijke kunnen verrichten. Die moet ze teleurstellen.

Wat ook toeneemt, is het aantal medewerkers dat de liefde van hun leven overzee heeft gevonden en daar is gaan wonen. Maar die dan toch weer in een ander continent gaan werken. En er samen met hun vrouw naar toe willen. "Lastig," zegt Rasika. "Visumtechnisch gezien dan..."



Aankomst Sinterklaas in Bahrein. De Sint wordt opgewacht door Boskalis-kids.

(Foto: Jacqueline Stuiver.)

De reisafdeling Bemanningszaken



V.l.n.r.: Margo Pfeil en Wendy Maalsté.

De kracht van improvisatie

Wie verre reizen doet, heeft vele verhalen. Maar wie op de afdeling Reizen werkt ook. Margo Pfeil en Wendy Maalsté maken van alles mee: huisdieren die ingevoerd moeten worden, eindeloze vertragingen, overboekingen, vermiste bagage en gemiste vluchten, omdat de trein weer eens vertraging had. Vaak vervelend, maar meestal niet onoverkomelijk. Waar het in al deze gevallen op aankomt - naast medewerking van de collega's aan boord of op site - is improviseren en organiseren. Snel, zakelijk en creatief. "Wij raken niet zo snel in paniek", zegt Wendy. Daar ligt de kracht van de afdeling Reizen.

Margo en Wendy boeken alle reizen voor de vlootmedewerkers. Dat doen ze aan de hand van de verlofschema's, waarop ze voor een heel jaar de reizen van en naar de schepen kunnen boeken. Daarnaast houden ze zich bezig met het aanvragen en verlengen van vaarbevoegdheden en monsterboekjes (bewijsstuk van aanmontering op een schip) en regelen ze afspraken voor keuringen en vaccinaties. Op jaarbasis boeken zij zo'n 7.500 reizen. Vrijwel geen enkele reis blijft ongewijzigd. En elke wijziging heeft verstrekende consequenties. Want als aflos Piet te laat aan boord komt omdat hij zijn vlucht heeft gemist, kan Jan niet naar huis en moet ook zijn vlucht omgeboekt worden. Daarom zijn Margo en Wendy dag en nacht bereikbaar. Zeven dagen per week. Hun mobieltje gaat nooit uit. "Maar we doen het graag!"



Nederlandse gezinnen op bezoek bij het North Bahrain New Town-project.
(Foto: Jacqueline Stuiver.)

De afdeling Transport



Hans Barth, Hoofd afdeling Transport.

Inpakken en wegwezen

Ik ga op reis en ik neem mee... Iedereen die - op getrouwe basis - naar het buitenland vertrekt, wil (een deel) van zijn inboedel meenemen. Op dat moment komt de afdeling Transport in beeld. Deze afdeling coördineert zowel de opslag van achterblijvende meubelen in Nederland als de verscheping van persoonlijke goederen naar het land van bestemming. Het afgelopen jaar heeft de afdeling zo'n veertig verhuizingen verzorgd.

"Omdat wij geen privé-spullen in ons magazijn willen hebben, laten wij de goederen opslaan bij een erkende verhuizer", vertelt Hans Barth, hoofd van de afdeling. "De goederen die meegaan naar het buitenland worden door de verhuizer in een kist verpakt en in Papendrecht afgeleverd. Hier wordt de verhuiskist geladen in een zeecontainer samen met baggermateriaal en onderdelen voor dezelfde overzeese bestemming. Dat is 'bagger-eigen': niet van deur tot deur laten verzorgen, maar via de eigen kanalen en organisatie zorgen voor aflevering op het nieuwe adres".

Er komen uiteraard ook persoonlijke goederen terug naar Nederland. En dat is meestal wat meer volume dan waarmee is weggegaan... "Over het algemeen is onze douane redelijk soepel. Maar bij fysieke controle is het niet verstandig hen te confronteren met afwijkingen van de 'papieren' aangifte. Hoewel: verrassingen zijn nooit helemaal uit te sluiten. We hebben wel eens iemand gehad die waspoeder tussen zijn spullen had gestrooid toen hij deze terugstuurde uit een tropisch land. Dat moest dan helpen tegen de kakkerlakken. Maar de douane zag in dat witte poeder iets heel anders... Gelukkig was ook dat akkefietje snel opgelost!"

*Op vrijdag naar de markt in Manama met Floris, Bente en Sil.
(Foto: Jacqueline Stuiver.)*





International Recruitment and Development

Het personeelsbestand van Boskalis weerspiegelt in toenemende mate het internationale karakter van de onderneming. De afdeling P&O werft actief nieuwe medewerkers in het buitenland. Speciaal voor hen zijn verschillende trainingsprogramma's ontwikkeld.

Kwaliteit kent geen nationaliteit...



Jan den Hartog, Directeur P&O.

Een QA-man uit Australië. Een surveyor uit Indonesië. En een Engelse stortbaas. Boskalis zoekt het verderop. Het mag inmiddels bekend verondersteld worden: in Nederland is de spoeling inmiddels dunner aan het worden. Een voorbeeld: jaarlijks studeren er zes surveyors (hydrografen) af in Nederland. Zij kunnen kiezen uit een baan bij Boskalis of één van de baggercollega's, bij rijkswaterstaat, een ingenieursbureau, enzovoorts. En zo geldt dat voor meer functies: uitvoerders, scheepswerktuigkundigen, elektrotechnici. Vandaar dat Boskalis actief over de grenzen heen werft: international recruitment. Hiermee houden twee medewerkers van de afdeling P&O zich actief bezig. Zij reizen naar het buitenland om op universiteiten en hogescholen voorlichting te geven over Boskalis als aantrekkelijke werkgever. Een baggerseminar als het ware. Met aansluitend een netwerkbijeenkomst en selectiegesprekken. Op deze manier zijn het afgelopen jaar onder meer in het Verenigd Koninkrijk aankomende surveyors geworven.

Eén van de belangrijkste criteria bij werving in het buitenland is de inzetbaarheid van de mensen, want bepaalde nationaliteiten beperken zich in mobiliteit in verband met het verkrijgen van visa. Daarom is een aantal 'bronlanden' gedefinieerd waar Boskalis actief werft. Zoals Groot-Brittannië, Rusland, de Baltische staten, India, de Filipijnen en Indonesië. "Het is een ware zoektocht", zegt P&O Directeur Jan den Hartog. "Maar het is écht de moeite waard: kwaliteit kent geen nationaliteit."

"Op deze manier zijn het afgelopen jaar onder meer in het Verenigd Koninkrijk aankomende surveyors geworven."



Nieuwe opleiding Stortmeester



Peter Tijmes, P&O Manager niet-Nederlands personeel.

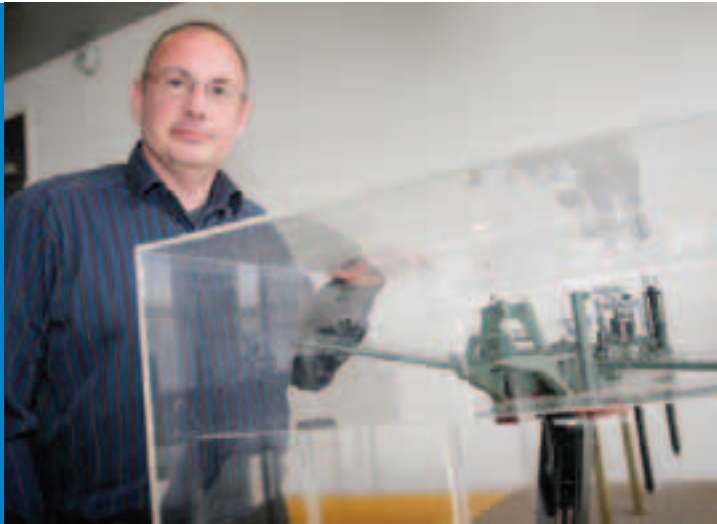
“Het afgelopen jaar is het aantal niet-Nederlandse medewerkers aanzienlijk gegroeid. Er zijn 5% meer Russen in dienst gekomen en 10% meer Filippijnen”, vertelt Peter Tijmes, P&O Manager niet-Nederlands personeel. “En dat aantal zal alleen maar stijgen, zeker gezien het aantal nieuw te bouwen schepen. Die moeten we allemaal bemannen! Dus zijn we begonnen met extra inspanningen om medewerkers te werven, in Nederland en daarbuiten, zoals aan de Makarov Academie in Sint Petersburg. Deze mensen moeten natuurlijk allemaal opgeleid worden om te voldoen aan de Boskalis-standaard. Dat opleidingstraject loopt al een paar jaar en daar beginnen we nu de vruchten van te plukken. In 2007 is weer een groter aantal mannen van andere nationaliteiten doorgestroomd naar hogere functies. Ook dat zal verder toenemen. Waren zij er niet dan was het een onmogelijke taak om de schepen volledig te bemannen.

Nieuw is dat we in 2007 samen met het Scheepvaart en Transport College in Rotterdam zijn begonnen met een opleiding tot stortmeester. Een groep van tien jonge, gemotiveerde kerels van verschillende nationaliteiten gaat binnenkort van start. Zij krijgen een gedegen theoretische ondergrond en lopen mee met een ervaren man. Stortmeester is in Nederland een uitstervend beroep. Zo proberen we het tij te keren.”

“Nieuw is dat we zijn begonnen met een opleiding tot stortmeester.”



Stoomcursus baggeren en baggercultuur



Peter Hinssen, P&O Manager Operationele Staf.

Boskalis werft steeds meer mensen over de grenzen heen. Maar wat kennen en kunnen hydrografen uit Mexico, Groot-Brittannië en India eigenlijk? En wat moeten zij allemaal nog leren om binnen Boskalis succesvol te kunnen zijn? Het International Trainee Program heeft als doel om jong-afgestudeerden uit het buitenland in korte tijd de basisbeginselen van de baggerindustrie te leren plus een brede basis van het Engels. En natuurlijk kennismaken met de cultuur van Boskalis.

Het International Trainee Program is in 2007 ontwikkeld en begin 2008 is de eerste Engelstalige groep van start gegaan. Gedurende 14 maanden leert deze internationale groep van jonge technici of zij geschikt zijn voor het vak en vice versa. Het is een echte stoomcursus met vier buitenlandse stages op diverse projecten. Onder begeleiding van mentoren krijgen ze vaktechnische bagage mee, worden ze getraind in sociale vaardigheden, safety en intercultureel management. Na afloop zullen zij doorstromen naar de internationale pool.

“Voor ons is dit ook dé manier om talent dat we spotten in het buitenland aan ons te binden”, zegt Peter Hinssen, P&O Manager Operationele Staf. “We komen op projecten heel goede mensen tegen, maar hun kennis van het baggeren is beperkt. Want het is toch een echt Hollands vak: hier zitten de opleidingen. Met het International Trainee Program kunnen we talentvolle mensen heel doelgericht bijspijkeren.”

Ruurd van der Berg heeft inmiddels het trainee-programma afgerond en is nu assistent-uitvoerder.



De afdeling Opleiding & Ontwikkeling



*V.l.n.r.: Opleidingscoördinator Annemieke Kruihof,
HRD adviseur Marjolein Zeebregts en
opleidingscoördinator Pascale van Kollenburg.*

Architect van je eigen loopbaan

Ruim honderd pagina's dik: dat is de nieuwe opleidingsgids van Boskalis. Eigenlijk zegt dat al genoeg: de ontwikkeling van medewerkers is écht een speerpunt. "U bent architect van uw eigen loopbaan", schrijft Jan den Hartog, Directeur P&O in het voorwoord. "De mogelijkheden worden u geboden, maak er ook gebruik van!"

Terugblik 2007

In 2007 volgden ruim 1.500 deelnemers de bedrijfsopleidingen van Boskalis. Veel vertrouwde cursussen als 'Baggeren voor niet-baggeraars', 'Lassen in de bagger', taalcursussen en veiligheidstrainingen, maar ook compleet nieuwe trainingen. Zo is in het traineeprogramma een hele nieuwe opleiding opgenomen: 'Bouwen vanuit de basis'. Een opleiding op het gebied van sociaal communicatieve vaardigheden, leiderschap en invloed uitoefenen. Nieuw is ook het BMDP, Boskalis Maritime Development Program, voor kapiteins, hoofdschippers en HWTK's, dat in 2007 ontwikkeld is en waarvoor begin 2008 de aftrap werd gegeven. In 2007 is ook de 'Introductiedag' voor nieuwe medewerkers nieuw leven ingeblazen. In één dag maken zij kennis met de markten en producten van Boskalis en leren zij de rol van de diverse afdelingen kennen.

Plannen en communiceren

De afdeling Opleiding & Ontwikkeling bestaat uit HRD adviseur Marjolein Zeebregts en opleidingscoördinatoren Pascale van Kollenburg en Annemieke Kruihof. Zij adviseren medewerkers en zijn verantwoordelijk voor de organisatie eromheen. Dat laatste is soms een behoorlijke puzzel. "Op sommige opleidingen worden de verlofschema's aangepast", vertelt Marjolein. "Verder proberen we cursussen zo vaak en zo gespreid mogelijk aan te bieden, zodat er altijd wel een mogelijkheid is om er aan deel te nemen." "Het is een kwestie van plannen en veel en ver vooruit communiceren", vult Annemieke aan. "En als het echt niet lukt om een training hier te geven", zegt Pascale, "dan laten we docenten aan boord komen."

Opleidingen naar de werkplek brengen

De grootste uitdaging ligt in de verankering van het geleerde in de praktijk, vertelt Marjolein. "Wij selecteren en ontwikkelen opleidingen waarin een actieve manier van leren centraal staat: met veel interactie (tussen cursisten onderling en tussen cursisten en docenten) en het uitvoeren van realistische opdrachten op de werkvloer. Ook effectief is het organiseren van terugkomdagen voor cursisten, zoals bij de opleiding 'Projectmatig samenwerken'. Dat is de perfecte plaats en tijd voor cursisten om ervaringen uit te wisselen over hoe zij het geleerde in praktijk brengen. Want dat is waar het allemaal om draait!"

Een doorlopend proces



Lodewijk Wijngaard, afdeling Bemanningszaken.

“Met onze crewcoördinatoren”, zegt Lodewijk Wijngaard van de afdeling Bemanningszaken, “plannen wij de bemanningen van de schepen in. Zoals Boskalis in het groot steeds internationaler wordt, zo zie je dat in het klein op de schepen. Wie op een schip werkt, werkt o.a. samen met Baltten, Zweden, Engelsen, Filippijnen, Mexicanen en Australiërs. Werken met verschillende culturen vergt aanpassing en gewenning. Flexibiliteit is dan ook een belangrijke eigenschap. Maar we hebben geen keuze. De Nederlandse vijver waarin we met z’n allen vissen wordt steeds leger. We blijven ons echter tot het uiterste inspannen om Nederlandse officieren te werven en op te leiden binnen het baggervak.

Het speerpunt komt steeds meer te liggen op de ontwikkeling van mensen. Denk aan het BMDP, het Boskalis Maritime Development Program, dat dit jaar van start gaat en gericht is op de ontwikkeling van managementcapaciteiten en samenwerking. Verder wordt training on-the-job steeds belangrijker: jongeren die het vak – met theoretische ondersteuning – van ervaren mensen leren. Dat hebben we bijvoorbeeld opgezet voor de cutterschepen. Daarbij snijdt het mes aan twee kanten: als bedrijf draag je je kennis over aan de jongere generatie en je verbreedt je zoekmogelijkheden om mensen te vinden. Dat is een doorlopend proces.”



“Dat hebben we bijvoorbeeld opgezet voor cutterschepen.”





P&O Facts en Figures 2007

De gegevens in dit hoofdstuk betreffen steeds de Nederlandse werkmaatschappijen tenzij in dit verslag anders staat aangegeven.

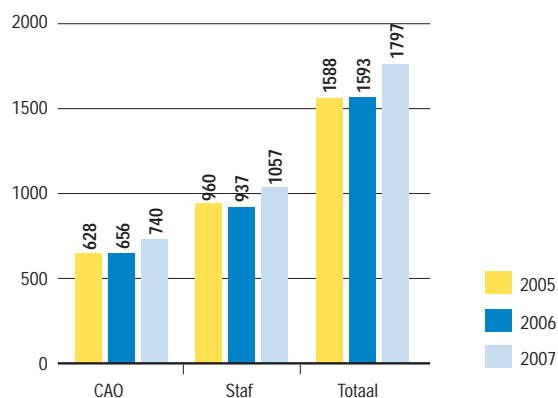
P&O Facts en Figures 2007

Gemiddelde personeelsbezetting

De onderstaande grafiek geeft (in tegenstelling tot de overige grafieken die zijn gebaseerd op de aantallen per einde verslagjaar) de gemiddelde personeelsbezetting weer over 2007. In vergelijking met 2006 is de gemiddelde bezetting in totaal 12% toegenomen. CAO is toegenomen met 12,8% en Staf is eveneens toegenomen met 12,8%.

	2005	2006	2007
CAO	628	656	740
Staf	960	937	1057
Totaal	1588	1593	1797

Gemiddelde personeelsbezetting
(aantal medewerkers)



Personeelsmutaties

In dienst

	CAO personeel			Staf personeel			Totaal		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Dienstverband onbepaalde tijd	4	2	13	12	20	38	15	22	51
Dienstverband bepaalde tijd	13	37	46	63	115	145	76	152	191
Van CAO → Staf				4	2	6	4	2	6
Boskalis van Vliet			27			7			34
Totaal	17	39	86	79	135	196	96	174	282

Ten opzichte van voorgaande jaren is in 2007 een stijging van de instroom te zien. Deze vertaalt zich voor een belangrijk deel in een stijging van de personeelsbezetting.

Uit dienst

	CAO personeel			Staf personeel			Totaal		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Op eigen verzoek	13	15	47	39	56	68	52	71	115
Ontslag door maatschappij	27	1	2	18	12	11	45	13	13
Einde dienstverband bepaalde tijd	3	-	2	5	7	8	8	7	10
(Pre) Pensioen/overlijden	36	22	28	20	19	20	56	41	48
Van CAO → Staf	4	2	6				4	2	6
Totaal	83	40	85	82	94	107	165	134	192

In 2007 bedroeg het totale verloop (exclusief overplaatsingen en pensionering) 7,7%. In het jaar daarvoor lag dit lager op 5,7%. Er is een toename van het aantal medewerkers dat op eigen verzoek het dienstverband beëindigt. In 2006 bedroeg het aantal dienstverbanden dat eindigde op eigen verzoek van de medewerker nog 4,5%. In 2007 is dit gestegen naar 6,4%. Gelet op de situatie op de arbeidsmarkt is de stijging van het verloop (nog) niet verontrustend. Vanzelfsprekend wordt alles gedaan om dit verloop te voorkomen.

Werken, wonen en leven in het buitenland

Internationale werkgever

“Wij zien twee dingen toenemen: Nederlandse medewerkers die ervoor kiezen permanent in het buitenland te gaan wonen en het aantal niet-Nederlandse mensen dat in dienst komt. Daarom zijn we het afgelopen jaar gaan nadenken over een nieuwe structuur op het gebied van arbeidscontracten. Want als Australiër heb je niets aan een Nederlands pensioenfonds.

Speciaal voor alle werknemers die geen relatie (meer) hebben met Nederland willen we, in plaats van een standaarduitzendcontract, meer maatwerk gaan leveren. Een internationaal arbeidscontract dat aansluit bij de voorwaarden in iemands woonland. Daarvoor zal een aparte rechtspersoon opgericht gaan worden: een internationale werkgever. De afdeling P&O buigt zich momenteel over de condities: wat regel je wel en wat niet in zo'n internationale arbeidsovereenkomst? Anders dan bij de meeste bedrijven met expats is bij ons het woonland vaak niet hetzelfde als het werkland. Nederlanders kunnen zonder probleem dwars door heel Europa trekken. Maar als je in Mexico woont en in Brazilië werkt, en daarna in Rusland en vervolgens in Dubai, is het allemaal wat gecompliceerder. Kortom: er ligt een leuke uitdaging!”



Robbert Veenstra, Manager Compensation & Benefits.

Opleidingen

Onderstaande opleidingen worden gevolgd door zowel medewerkers van de categorie 'CAO personeel' als medewerkers van de categorie 'Staf personeel'

Opleidingen

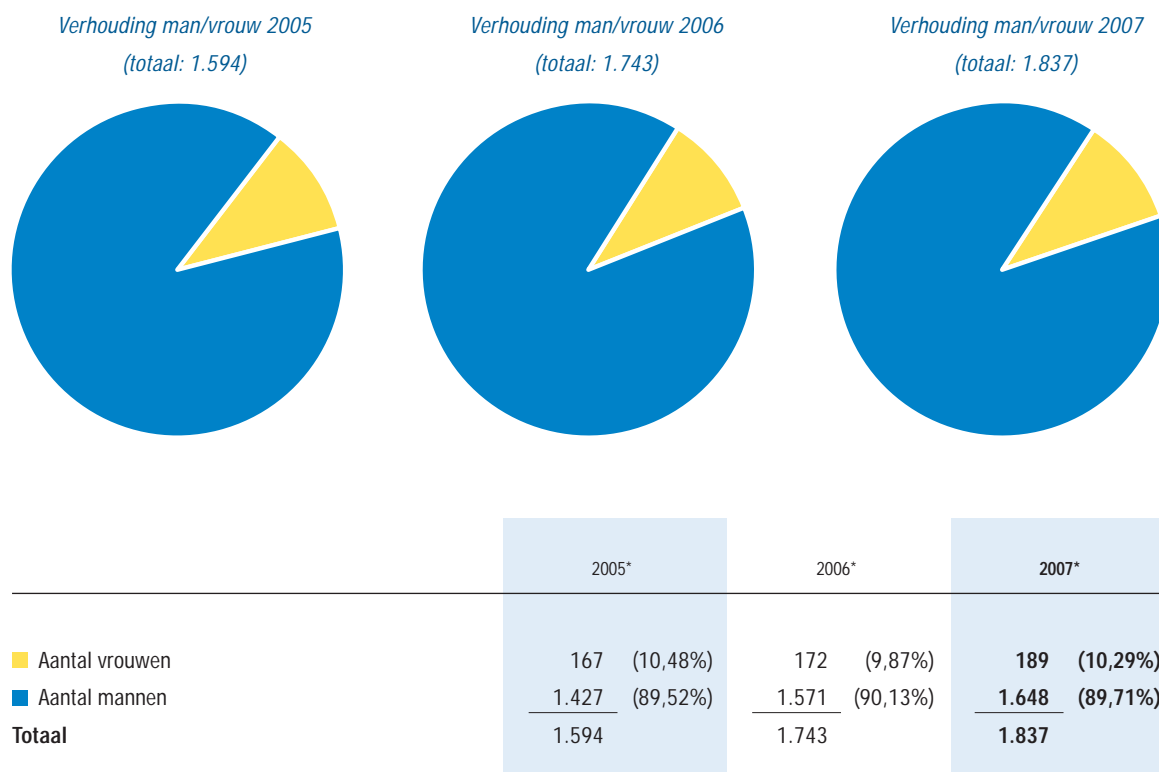
Algemene cursussen	48
Baggeren voor niet-baggeraars	45
Boskalis Operational Development Program	30
Communicatie & Sociale vaardigheden	94
Financieel/Administratieve cursussen	40
FIDIC/Contract Management	48
Hopper- & Cuttersimulator	42
IT-cursussen	101
Maritieme opleidingen (inclusief IDA)	128
Maximo	51
Projectmatig Samenwerken	47
Taalcursussen	61
Technische trainingen	35
Veiligheidstrainingen*	880
VOUB	37
Totaal	1.687
Startende Trainees	27
Afgestudeerde Trainees	22

*Voor het overzicht van de gevolgde veiligheidstrainingen, zie bladzijde 57.

Ten opzichte van 2006 is er een structurele toename van het aantal gevolgde opleidingen.

Boskalis hecht veel waarde aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van zijn medewerkers. Er zijn veel verschillende manieren om invulling te geven aan ontwikkelingsactiviteiten. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden via functie-uitbreiding, de inzet op verschillende projecten of vaartuigen in verschillende rollen of het opdoen van bijzondere werkervaring. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden via innovatieve leerprogramma's op niveau. Het gaat hier om maatwerktrajecten voor de uitvoering, vloot en staf, maar ook om vakinhoudelijke trainingen en managementopleidingen.

Verhouding man/vrouw



*peildatum 31 december.

Ten opzichte van 2006 is de verhouding man/vrouw licht gewijzigd: procentueel zijn er in 2007 iets meer vrouwen werkzaam dan in 2006.

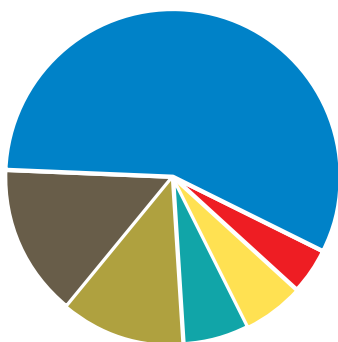
Boskalis is actief in een bedrijfstak die bekend staat als een mannenmaatschappij. Dat dit momenteel zo is, blijkt ook zondermeer uit de bijzondere getalsmatige verhouding tussen het aantal vrouwen dat bij Boskalis werkzaam is (10%) en het aantal mannen (90%).

De oorzaak van deze verhouding kan worden gevonden in het internationale en het technische/maritieme karakter van de bouw- en waterbouwactiviteiten waarin Boskalis werkzaam is. Onze branche kent traditioneel ook een arbeidsmarkt en een instroom in vooropleidingen waarvan mannen het overgrote deel uitmaken.

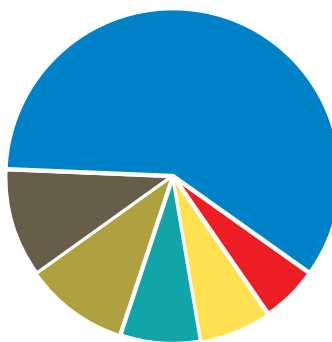
Personeelsbezetting per thuismarkt

De aantallen in deze grafieken zijn niet rechtstreeks herleidbaar tot aantallen in de overige grafieken. Deze grafieken geven een overzicht van zowel de Nederlandse als de buitenlandse werkmaatschappijen, terwijl de overige grafieken uitsluitend aantallen in de Nederlandse werkmaatschappijen vermelden.

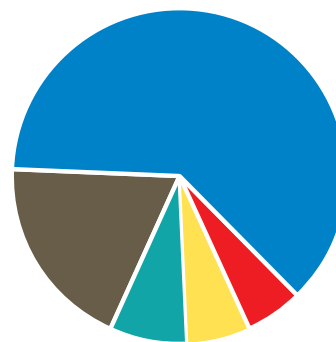
*Personeelsbezetting per thuismarkt
2005* (totaal: 3.248)*



*Personeelsbezetting per thuismarkt
2006* (totaal: 2.942)*



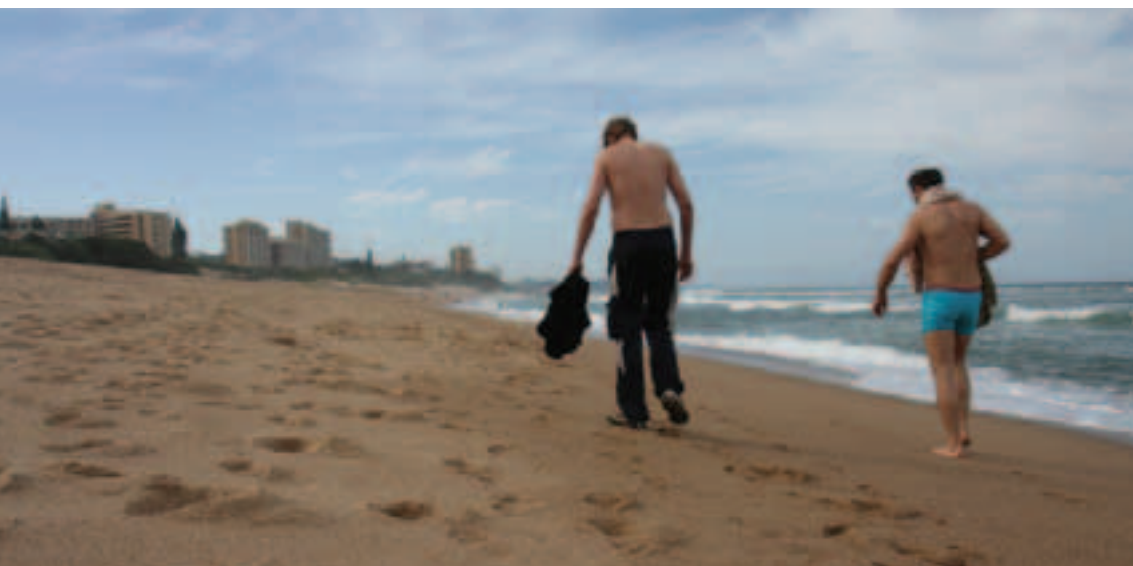
*Personeelsbezetting per thuismarkt
2007* (totaal: 2.960)*



- Nederland
- Engeland
- Duitsland
- Finland
- Verenigde Staten
- Mexico

	2005*	2006*	2007*
Nederland	1.844	1.743	1.837
Engeland	148	169	164
Duitsland	184	198	180
Finland	209	229	223
Verenigde Staten	392	293	-
Mexico	471	310	556

*peildatum 31 december.



*Strandwandeling op een vrije middag.
(Foto: Alex van Wingerden,
site controller Ursa repair Durban.)*

Vacaturevervulling Staf personeel

Vacaturevervulling per afdeling, sectie en maatschappij

Areas	9
Bedrijfsbureau	11
Boskalis bv	13
Boskalis Breijs	4
Boskalis Dolman	8
Boskalis Markus	5
Business Development	1
Corporate Relations	2
Centraal Technische Dienst	19
Dredging Development Department	6
Financiën & Controlling	8
Fiscale Zaken en Pensioen	1
ICT	7
Juridische Zaken	2
Personeel & Organisatie	14
Pool GB	1
Pool Inspectie	10
Pool Project contracten	2
Pool Project Controlling	6
Pool Survey	2
Pool Uitvoering	22
Quality Assurance/Veiligheid	2
Trainees	27
Treasury	1
Totaal	183

Vacaturevervulling per categorie

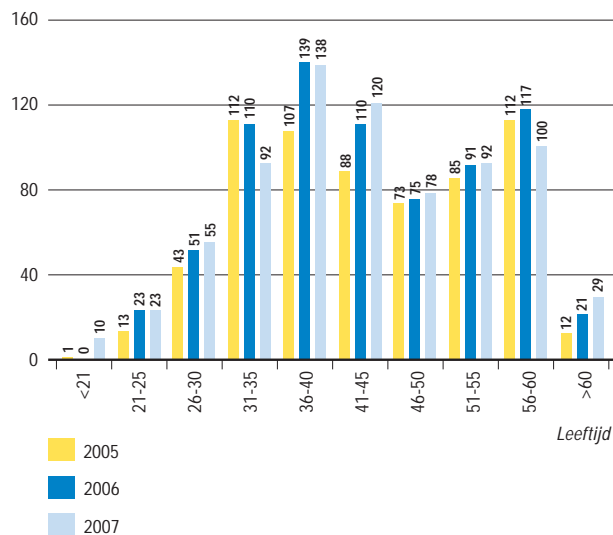
Kantoor	113
Operationele pools	70
Totaal	183
<i>Aantal stageplaatsen in 2007*</i>	
Totaal	64
Waarvan:	
Staf	52
CAO	12
<i>Aantal afstudeeropdrachten in 2007**</i>	
Totaal	17

* Bij de telling van stageplaatsen is de startdatum van de opdracht bepalend: alleen stages met een startdatum in 2007 zijn geteld. Ten opzichte van 2006 is het aantal met 15 toegenomen.

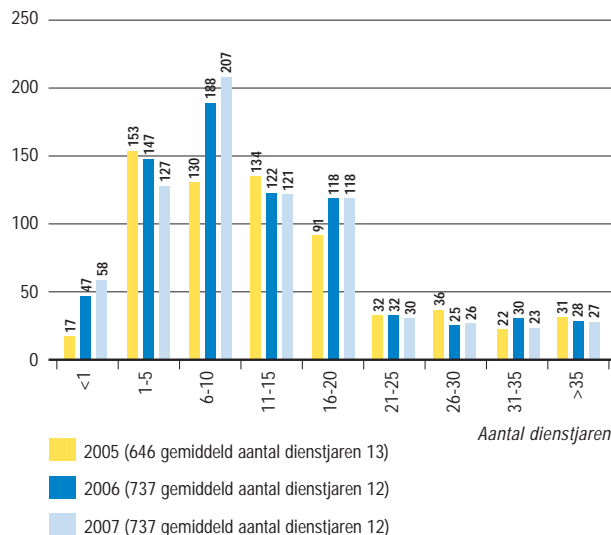
** Het aantal afstudeeropdrachten is dit verslagjaar licht toegenomen van 12 naar 17. Evenals bij de telling van het aantal stageplaatsen, is ook voor het aantal afstudeeropdrachten de startdatum van de opdracht bepalend en zijn alleen afstudeeropdrachten geteld met een startdatum in 2007.

Opbouw leeftijd en dienstjaren personeel

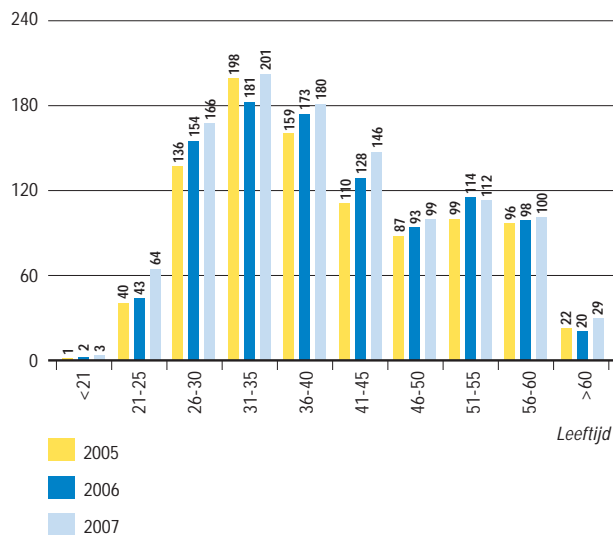
Opbouw leeftijd CAO personeel
(aantal medewerkers)



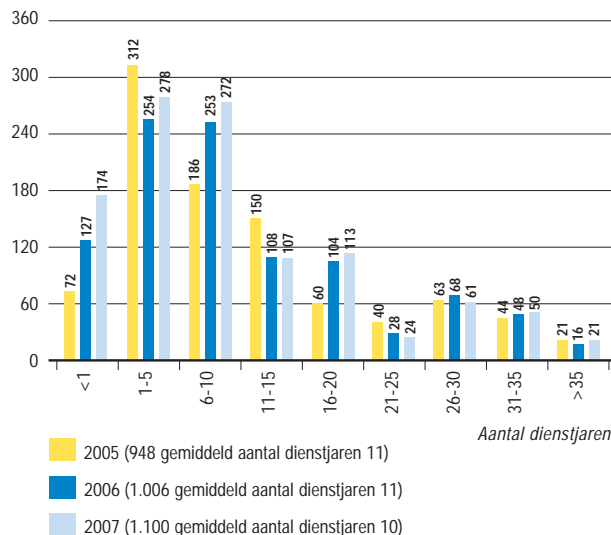
Opbouw dienstjaren CAO personeel
(aantal medewerkers)



Opbouw leeftijd Staf personeel
(aantal medewerkers)

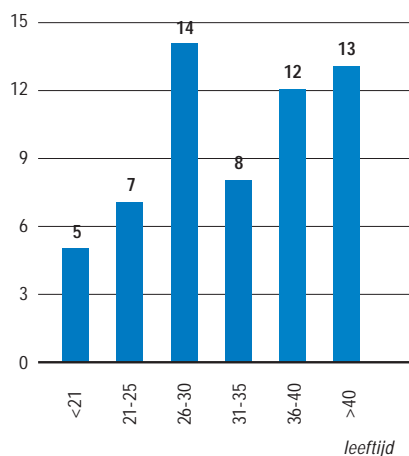


Opbouw dienstjaren Staf personeel
(aantal medewerkers)



*Opbouw leeftijd CAO personeel
nieuw in dienst*

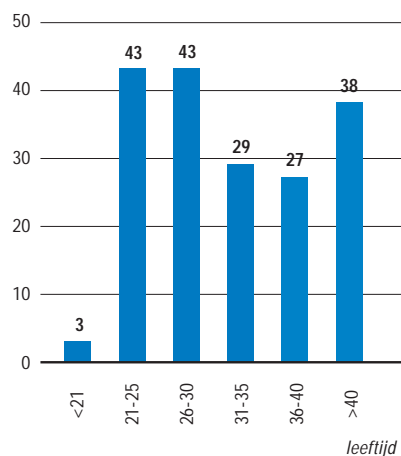
(aantal medewerkers)



59 medewerkers, gemiddeld 33 jaar

*Opbouw leeftijd Staf personeel
nieuw in dienst*

(aantal medewerkers)



183 medewerkers, gemiddeld 33 jaar

Leeftijdsopbouw en dienstjarenopbouw gaan vaak hand in hand en veranderen van jaar tot jaar slechts gering. Het gemiddelde aantal dienstjaren van de CAO medewerkers is gelijk gebleven ten opzichte van 2006 en bedraagt 12 jaar. De gemiddelde diensttijd van de Staf medewerkers is iets afgenomen naar 11 jaren.

Uit de leeftijdsopbouw kan ook worden opgemaakt hoe hoog de toekomstige pensioenuitstroom zal bedragen. Van de Staf medewerkers is 12% 56 jaar of ouder. Van de CAO medewerkers is 17,5% ouder dan 55 jaar. Van alle medewerkers is zo'n 3% al ouder dan 60 jaar en zal dus in de komende jaren met pensioen gaan. Gelet op de groei van en krapte op de arbeidsmarkt zal hierop tijdig worden geanticipeerd.



*De brug van de sleephopperzuiger
Oranje op het werk Harwich in het
Verenigd Koninkrijk.*

Ziekteverzuim gebaseerd op werkdagen

Het totale ziekteverzuimpercentage is gedaald van 4,47% in 2006 naar 3,85% in 2007. Deze daling wordt veroorzaakt door de daling van het verzuim onder Staf personeel van 3,93% in 2006 naar 2,68% in 2007, terwijl het verzuim onder CAO personeel licht is gestegen van 5,21% in 2006 naar 5,54% in 2007. Deze daling van het totale verzuim is verheugend en gelet op de branchevergelijking is het verzuim aan de lage kant. Het hogere verzuimpercentage van de CAO blijft een punt van aandacht.

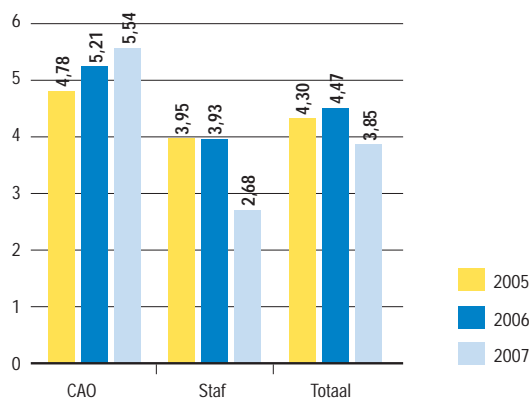
	CAO personeel			Staf personeel			Totaal		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Gem. FTE Personeelsbezetting	635	655	674	904	920	969	1.539	1.575	1.643
Verzuimdagen	11.059	12.463	13.585	9.807	13.025	9.441	24.084	25.666	23.026
Verzuimpercentage	4,78%	5,21%	5,54%	3,95%	3,93%	2,68%	4,30%	4,47%	3,85%

Analyse ziekteverzuim

	CAO personeel			Staf personeel			Totaal		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Aantal verzuimmeldingen	354	330	379	854	781	844	1.208	1.111	1.223
Aantal medewerkers met verzuim	224	230	253	458	459	474	682	689	727
Gemiddelde duur in werkdagen	31,2	37,8	35,8	15,3	16,9	11,2	19,9	23,1	18,8

Ziekteverzuim

(Verzuimpercentage)



Overzicht WAO/WIA

Staf personeel

Dit verslagjaar is een medewerker gedeeltelijk de WIA ingestroomd en zijn drie medewerkers uitgestroomd. Per einde van het verslagjaar waren er drie gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers werkzaam bij een van de Nederlandse werkmaatschappijen.

CAO personeel

Dit verslagjaar is een medewerker gedeeltelijk de WIA ingestroomd en zijn twee medewerkers uitgestroomd. Per einde verslagjaar waren er in totaal vier gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers werkzaam bij een van de Nederlandse werkmaatschappijen.

Werken, wonen en leven in het buitenland

'Twee kanten'

"De vraag om met partner naar het buitenland te gaan, is nog steeds hoog. Toch zie ik een terugloop in het aantal medewerkers dat daadwerkelijk op gehuwde-basis naar het buitenland vertrekt. Dat heeft niet alleen te maken met het soort project, de doorlooptijd en de locatie, maar veelal met 'duale carrières', zoals dat heet. Vrouwen hebben ook een loopbaan en die geven ze niet zomaar op. En in het buitenland een baan vinden, is bepaald niet eenvoudig. Dat vertel ik iedereen die hier langskomt met plannen om met het gezin naar het buitenland te gaan. Het kan een geweldige ervaring zijn die je leven verrijkt. Maar je moet zo'n avontuur – want dat is het – ook niet over-romantiseren. Het is mijn taak om mensen van de juiste informatie te voorzien: ze alle voors en tegens te laten zien. Dat is heel belangrijk. Op mijn trips naar buiten zie en hoor ik ook de keerzijde van de medaille. Gezinnen waarbij het niet goed gaat. En daar is niemand bij gebaat. Zo'n verblijf in het buitenland moet jou en je gezin energie opleveren. Alleen dan functioneert het. Want het werk alleen al slurpt enorm veel energie op. Daarom gaan we heel secuur om met iedere uitzending. Het mes moet aan twee kanten snijden."



Peter Hinssen, P&O Manager Operationele Staf (Uitvoering, TD, Survey en Projectcontrolling).

In Memoriam (NL)

In deze verslagperiode (2007) zijn de volgende (gepensioneerde) medewerkers overleden. Uiteraard is aan deze gebeurtenissen op het desbetreffende tijdstip gepaste aandacht besteed. Met de vermelding in dit jaarverslag willen wij hierbij nog eens stilstaan.

29.01.2007	P. Schaap
16.02.2007	A.C. de Smit
11.05.2007	J. Oosterwijk
15.05.2007	J.D. Roozen
10.06.2007	A.R. Dolk
25.06.2007	C.W. van Velp
27.06.2007	J.P. Kattevilder
24.07.2007	D. Roest
03.08.2007	H. Sandjer
12.08.2007	C.M. van Leeuwen
23.08.2007	J. Sins
06.11.2007	J.H.J. Koene
14.11.2007	S.R. Scarpa
01.12.2007	R. van Mierlo
06.12.2007	H. de Hek
21.12.2007	K. Kivits

Jubilarissen

In 2007 is een aantal bijeenkomsten georganiseerd, waarbij jubilarissen, vutters en gepensioneerden te midden van gezinsleden, collega's en oud-collega's werden gehuldigd. De volgende medewerkers vierden in 2007 hun 25-jarig dienstverband bij Boskalis:

A.C.M. Buddelmeijer
S.P. Dekker
T. van Doorn
E. den Hartog
A. van der Horst
H. Kramp
H. Mostert
R.A.M. van Peer
J.C.F. Peperkamp
H. Postma
G. Speelman

De volgende medewerkers vierden in 2007 hun 40-jarig dienstverband:

L.M. Kornet
A.C. Kroon
J.H.A. Maas
A. Zuidema



V & G-beleid

De afdeling QA & HSE



Wim Leutscher, Veiligheidsdeskundige/Auditor.

Groei door toenemende activiteiten in het buitenland

De afdeling QA & HSE is de afgelopen jaren sterk gegroeid als gevolg van de toenemende eisen en regelgeving in het buitenland ten aanzien van veiligheid, milieu en kwaliteitscontrole. Op vele projecten zijn al fulltime QA/QC (Quality Assurance/Quality Control)-managers en HSE (Health, Safety, Environment)-managers actief. En het worden er alleen maar meer. Vanuit het hoofdkantoor vindt projectondersteuning plaats, evenals wereldwijde audits, om de projectorganisatie te toetsen aan het kwaliteitssysteem van Boskalis. Dat is een voorwaarde om gecertificeerd te blijven (ISO) en dat is weer een eis die steeds meer opdrachtgevers stellen.

Handen uit de mouwen

“Wij begonnen hier in 1997 met een afdeling van drie man”, vertelt Wim Leutscher, Veiligheidsdeskundige/Auditor. “Nu hebben we tien QA/HSE-engineers die geregeld uitgezonden worden voor langere tijd en negen freelancers die in het buitenland voor ons werken. Zelfstandigheid is één van de criteria die doorslaggevend is bij de beoordeling van nieuwe mensen. Dat, plus ervaring in de baggerwereld, een teamplayer zijn, oplossingsgericht en ontzorgend. Geen enkel project is gebaat bij iemand die alleen loopt te controleren en roept wanneer het fout gaat. Nee, een goede QA/HSE-manager steekt zelf de handen uit de mouwen, is praktisch ingesteld en zorgt dat het wél goed loopt.”

Laveren

Veiligheid op het werk is primair een lijnverantwoordelijkheid, maar de QA/HSE-managers bieden belangrijke ondersteuning. Dit geldt ook op het gebied van milieu en gezondheid. Van het plaatsen van lekbakken om olie op te vangen, tot het maken van een evacuatieplan in geval van een tropische cycloon, het plaatsen van de afzetting rondom het stort en het aanstellen van slangenvangers: het is allemaal HSE. En overall werkt het anders. Daarom is het belangrijk dat QA/HSE-managers zich goed op de hoogte stellen van de formele en informele regels van het land waar ze gaan werken. In sommige landen gaat het milieu vóór alles, terwijl in andere landen alles (nog) kan en mag. In sommige landen zijn de veiligheidsregels extreem hoog en moet voor iedere activiteit een risicoanalyse worden gemaakt; in andere landen moet het projectteam zijn best doen om de Boskalis-standaard te handhaven. Het zijn deze uitersten waartussen de QA/HSE-managers laveren.

V&G-beleid

Dit verslag beschrijft de stand van zaken over het jaar 2007 bij Boskalis op het gebied van veiligheid en gezondheid (V&G). In dit verslag wordt een overzicht van activiteiten op dit gebied gegeven, inclusief een overzicht van ongevallen.

Naast veiligheid en gezondheid is ook het onderwerp welzijn van belang. Op dit gebied wordt veel werk verricht door de afdeling P&O. Eén van de belangrijke elementen hierbij is de coördinatie met de Arbo-dienst ten aanzien van medische keuringen, behandeling en opvolging van ziekmeldingen, RSI-preventie, etc.

Het V&G-beleid van Boskalis is erop gericht dat alle werknemers hun werkzaamheden onder veilige en gezonde omstandigheden uitvoeren, met oog voor de bescherming van derden en het milieu.

Dit is vastgelegd in de 'HS&E policy statement' van de Raad van Bestuur. Deze verklaring vormt de basis voor zowel het kwaliteitssysteem voor de uitvoering van projecten, als het Plant Management Systeem voor het beheer van de vloot.

In deze verklaring is ook opgenomen dat alle werknemers, ook die van onderaannemers en leveranciers, risico's voor ongevallen en schades (aan het milieu of aan eigendommen) dienen te vermijden. Het vermijden van gevaarlijke en/of ongezonde situaties dient 'a way of life' te zijn.

Naast en aansluitend op dit centrale beleid heeft een aantal werkmaatschappijen, zoals Boskalis bv, Westminster Dredging Company, Rock Fall, NWDM, Boskalis Nordic en Heinrich Hirdes een eigen V&G-beleid ontwikkeld, ingegeven door specifieke lokale omstandigheden en regelgeving.

De uitvoering van het centrale beleid is geconcentreerd rond vijf soorten activiteiten:

1. trainingen/opleidingen;
2. communicatie;
3. HS&E-audits;
4. specifieke acties;
5. inventarisatie en evaluatie van risico's.

Structuur

Het V&G-beleid van Boskalis wordt (aanvullend op verplichtingen door wetgeving) ondersteund door de volgende systemen:

- Het interne geïntegreerde systeem voor kwaliteit, veiligheid, gezondheid en milieu. Dit is van toepassing voor het aannemen en uitvoeren van projecten in binnen- en buitenland.
De Quality- en Health, Safety & Environment-beleidsverklaringen maken hiervan een onderdeel uit. Al jaren is dit systeem conform ISO 9001 gecertificeerd. Sinds 2007 is Boskalis International ook conform ISO 14001 (milieu) en OHSAS 18001 (Arbo) gecertificeerd.
- International Safety Management (ISM) Code. Op basis hiervan is het Plant Management Systeem voor het beheer van de zelfvarende schepen en de Centrale Technische Dienst opgezet.
- Veiligheid Checklist Aannemers (VCA)-systeem. Boskalis bv, Boskalis Dolman, Boskalis Infra, Markus en Van Vliet zijn volgens dit systeem gecertificeerd.

Met deze systemen wordt het beleid zowel op de projecten als op de schepen uitgedragen en in de praktijk gebracht.

Verantwoordelijkheden

Bij Boskalis is iedere werknemer verplicht om de veiligheidsinstructies uit het 'zwart-gele boekje' op te volgen. Dit boekje wordt uitgegeven door de brancheorganisatie VBKO en bevat praktische informatie voor alle werkzaamheden. In 2005 is een nieuwe editie verschenen. Dit 'boekje' is in diverse talen vertaald, zodat het ook voor alle medewerkers op de internationale projecten toegankelijk is.

Voor wat betreft de uitvoering van projecten moet voor de start van elk project een specifiek HS&E-plan worden opgesteld, conform het model uit het QA/HSE-systeem. Elke projectmanager is verantwoordelijk voor het opstellen en naleven van dit plan en dus voor alle veiligheids- en gezondheidszaken op het project.

Aan boord van de schepen is de kapitein het centrale aanspreekpunt op het gebied van veiligheid.

Op ISM-gecertificeerde schepen functioneert ook een veiligheidscommissie.

Bij geplande reparaties wordt onder verantwoordelijkheid van de TD-inspecteur een specifiek veiligheidsplan opgesteld.

Uiteraard is het management van de Business Units en de Centraal Technische Dienst (voor de vloot) verantwoordelijk voor het actief uitdragen en naleven van het beleid. Veiligheid, gezondheid en milieu maken dan ook integraal onderdeel uit van managementrapportages.

Organisatie

Op groepsniveau is de afdeling QA/HS&E verantwoordelijk voor de uitwerking en toetsing van het beleid. Binnen deze afdeling is een veiligheidsdeskundige aanwezig.

Daarnaast worden vanuit de afdeling ook QA/HS&E-specialisten op diverse projecten ingezet. Zij houden zich voornamelijk bezig met de uitwerking van kwaliteits- en veiligheidsplannen op grotere werken. De inzet van deze specialisten is in 2007 sterk uitgebreid en de komende jaren wordt hierin verder geïnvesteerd.

Bij alle thuismarktmaatschappijen zijn ook kwaliteits- en veiligheidsfunctionarissen aangesteld om specifiek beleid te ontwikkelen, uit te dragen en te toetsen.

Rapportages

Veiligheid, gezondheid en milieu maken integraal onderdeel uit van project- en managementrapportages. Onderwerpen zijn dan onder andere ongevallen, incidenten, auditresultaten en voortgang ten aanzien van doelstellingen (die jaarlijks zowel op Corporate- als Business Unit-niveau worden bepaald).

Overzicht V&G-activiteiten

Trainingen/opleidingen

Op V&G-gebied worden op basis van een actief beleid diverse trainingen en opleidingen verzorgd. Via een personeelsregistratiesysteem wordt bijgehouden welke trainingen gevolgd zijn door de werknemers.

Een aantal trainingen is op basis van de Arbo-wet, het VCA-systeem en internationale regelgeving (bijvoorbeeld STCW '95 voor bemanningen) verplicht.

Andere trainingen, zoals EHBO en projectmanagement (onderdeel veiligheid en communicatie), worden gevolgd op initiatief van Boskalis.

Een opsomming van de veiligheidstrainingen staat in onderstaand overzicht.

	<i>2007</i>
Advanced Fire Fighting	11
Advanced Fire Fighting-refresher	67
Basic Safety Training	37
Brandbestrijding binnenvaartschepen	0
Medische Zorg aan Boord	13
Medische Zorg aan Boord herhaling	1
Scheepsgezondheidszorg (beperkt)	6
Scheepsgezondheidszorg (onbeperkt)	37
Proficiency in fast rescue boats	4
Proficiency in survival crafts	0
Helicopter Underwater Escape Cursus	0
Basic Offshore Safety Induction Training	10
H2S (Waterstof sulfide)	0
Visuele beoordeling hijskranen en hijsmiddelen	11
EHBO, nieuwe diploma's	47
EHBO, verlengingen/herhaling	280
Veiligheid voor leidinggeevenden (VOL-VCA)	40
Basisveiligheid VCA voor operationele medewerkers (VVA 1)	2
Bedrijfs hulpverlening (BHV)	10
Bedrijfs hulpverlening herhaling/verlenging	3
Autoveiligheidstraining	26
Diving safety course	0
Project Management (onderdeel veiligheid + communicatie)	0
Tailor made windfarm offshore training (TM03)	0
Basic North Sea (BNS)	6
Basic North Sea refresher (BNS-refresher)	9
Radioactieve Concentratiemeter (RAC)	16
MANsafe-training (gestart 2005)	221
DTA-A (asbest toezichthouder Asbest Sloop A)	0
Ex-ox-tox	6
DP induction	7
Keuren elektrisch handgereedschap	1
Proficiency in fire rescue boats	5
SSO Ship Security Officer	3
Totaal	880

In 2005 is gestart met het geven van de zogeheten MANSafe-trainingen. Dit zijn door Boskalis zelf ontwikkelde bewustwordingstrainingen ten aanzien van veiligheid. Het gaat om alle medewerkers in een leidinggevende en coördinerende functie op projecten. De training wordt op projecten gegeven. In 2007 zijn in totaal wereldwijd 45 van deze trainingen gegeven.

Naast het bovenstaande heeft Boskalis diverse andere opleidingsprogramma's, waaronder bijvoorbeeld een traineeprogramma. Hierin is veiligheid ook opgenomen.

Communicatie

Communicatie over veiligheid is een belangrijke pijler voor een actief veiligheidsbeleid. Om medewerkers telkens bewust te maken van het belang van veilig werken en het uitgangspunt 'eerst denken, dan doen', is permanente communicatie nodig.

In samenwerking met de afdeling Communicatie zijn in 2007 verscheidene nummers van het interne veiligheidsbulletin 'Safety Matters' uitgegeven. Deze zijn verschenen in het Nederlands, Engels en Spaans en worden gestuurd aan alle medewerkers en branchekantoren. Daarnaast komt het onderwerp V&G aan de orde in het bedrijfsblad de Cohesie.

Een korte samenvatting van belangrijke leringen uit ongevallen of onveilige situaties aan boord wordt per 'Safety Newsflash' aan de schepen gestuurd. In dit korte overzicht staan tevens aanbevelingen om soortgelijke gevallen op andere schepen te voorkomen.



Het kustverdedigingsproject Newbiggin in het Verenigd Koninkrijk.

HSE-audits

De afdeling QA/HS&E voert (op verzoek of uit eigen beweging) interne HS&E-audits en werkplekonderzoeken uit, met als doel de veiligheid op de projecten en de vloot te verbeteren.

Door het observeren van (onveilige) werkmethoden, het inventariseren van risico's en waar nodig het voorstellen van verbeteringen wordt het veiligheidsbewustzijn verhoogd. Aanvullend op deze interne audits wordt ook tijdens interne en externe QA- en ISM-audits aandacht besteed aan veiligheid.

In 2007 zijn de volgende veiligheidsaudits uitgevoerd:

- Brazilië, Project Sepetiba
- Angola, Project Angola LNG
- Australië, Port Kembla en kantoororganisatie
- Bahrain, Project North Bahrain New Town
- Qatar, Project Qatar Gas II
- Iran, Project Shaheed Rajee Port Bandar Abbas
- Dubai, Dry dock reparatie/onderhoud CSD Taurus
- Georgië, Project Breakwater Poti Port
- Finland, kantoororganisatie, Projecten Vuosaari & Kotka
- Zweden, Project Södertälje
- Nederland, kantoororganisatie Snijder BV
- Duitsland, kantoororganisatie en diverse projecten
- Brits en Frans Guyana, Projecten Berbice Channel en Kourou
- Rusland, Project St. Petersburg S1
- Mexico, kantoororganisatie en diverse projecten
- Nederland, Papendrecht hoofdkantoor

Naast deze audits hebben nog circa 17 audits plaatsgevonden door Bureau Veritas als onafhankelijk audit- en certificeringsbureau. In 2007 is tijdens deze audits zowel aandacht besteed aan veiligheid, als aan kwaliteit, gezondheid en milieu.

Uit de audits blijkt dat een aantal aandachtspunten telkens terugkomt:

De algemene indruk uit deze audits is dat veiligheid, gezondheid en milieu daadwerkelijk een geaccepteerd onderwerp op de projecten is geworden, maar:

- Veiligheidsbewustzijn vraagt om blijvende aandacht op projecten, onder andere door: trainingen, heldere instructies voor aanvang van het werk, audits, toolbox meetings, managementinspecties, etc. Er gebeurt veel, maar het kan nog beter.
- Het besef ten aanzien van een aantal eisen van ISO 14001 en OHSAS 18001 zal nog verder ontwikkeld moeten worden.

De conclusies van audits worden altijd met het management op de projecten besproken en daarna gerapporteerd. Er vindt terugkoppeling plaats over de ondernomen acties en maatregelen.

Specifieke acties

In 2007 heeft Boskalis de eigen ontwikkelde veiligheidstraining MANSafe verder in uitvoering gebracht. Doel is om de veiligheidsbewustwording in de organisatie verder te verhogen. Hiervoor zijn alle gebruikte middelen volledig geënt op Boskalis en voor het personeel direct herkenbaar. Eén van de bedrijfsveiligheidsdoelstellingen om in 2007 minstens 60% van leidinggevenden te trainen, is gehaald. Deze doelstelling wordt in 2008 doorgetrokken naar 80%. Inmiddels wordt gewerkt aan een vervolgprogramma. Het HS&E-beleid van Boskalis heeft zich de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. Dit heeft erin geresulteerd dat Boskalis eind 2006 voor internationale projecten gecertificeerd is conform OHSAS 18001 (gezondheid en veiligheid) en ISO 14001 (milieu). Naast het managementsysteem heeft Boskalis een 'model' van HS&E-doelstellingen ingevoerd. Hiermee is continue verbetering in veiligheid-, kwaliteit- en milieudoelstellingen geborgd.

Het managementsysteem ten aanzien van kwaliteit, veiligheid, gezondheid en milieu voor zowel projecten, als voor het beheer van de schepen is in 2007 geactualiseerd. Beide systemen zijn opgenomen in een softwareprogramma, het zogeheten Q-aid. Veel aandacht is besteed aan het uitzetten en implementeren van de nieuwe versie van Q-aid.

De operationele vraag naar ondersteuning op het gebied van veiligheid is gegroeid. Projecten voor klanten uit onder andere de olie- en gasindustrie vragen om specifieke aandacht. Naast de uitgezette lopende acties in de lijnorganisatie om veiligheidsbewustwording verder te ontwikkelen, wordt een 'pool' opgebouwd met QA/HSE-engineers. Daarnaast heeft de centrale QA/HSE-afdeling diverse adviesbezoeken gebracht aan projecten, onder andere in Angola en Rusland.

Het aantal QA/HSE-professionals in de onderneming neemt toe. Om kennis en ideeën over ontwikkelingen te delen, is in 2007 voor het eerst een tweedaagse QA/HSE-conferentie georganiseerd. In totaal zijn meer dan dertig QA/HSE-medewerkers uit de wereldwijde organisatie hierbij aanwezig geweest. Dit zal een structureel vervolg gaan krijgen.

Inventarisatie & evaluatie van risico's

De volgens de Arbo-wet verplichte Risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) dient aanwezig te zijn voor de locatie in Papendrecht, de Breebot werf in Dordrecht, Boskalis bv en de zeeschepen die varen onder Nederlandse vlag.

Deze RI&E bestaat uit een lijst met risico's waaraan de werknemers blootgesteld (kunnen) worden op de werkplekken. Daaraan gekoppeld dient een plan van aanpak te worden opgesteld voor het systematisch wegnemen van die risico's.

De RI&E's en plannen van aanpak worden met regelmaat geactualiseerd. In 2007 zijn de RI&E's van alle Boskalis bv-organisaties geactualiseerd.

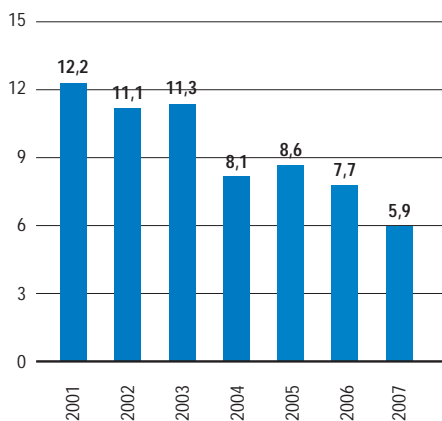
Met ingang van 1 januari 2007 is de Arbeidsomstandighedenwet in Nederland gewijzigd. Werkgevers en werknemers hebben door de nieuwe Arbo-wet meer mogelijkheden gekregen om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in de eigen sector aan de wetgeving voldoen. Om hier vervolg aan te geven, ontwikkelt het VBKO (Vereniging van waterbouwers in Bagger-, Kust- en Oeverwerken) een Arbo-catalogus waterbouw. De goedkeuring van deze Arbo-catalogus door de overheid wordt verwacht in het derde kwartaal van 2008.

Monitoring

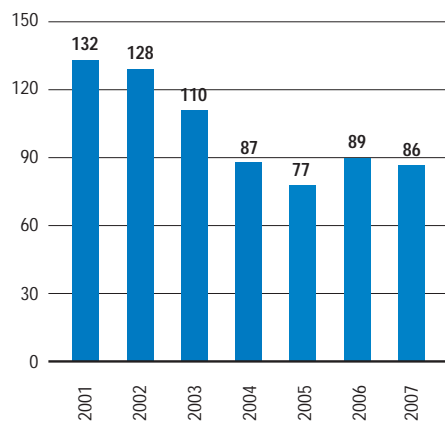
De resultaten van de uitvoering van het veiligheids- en gezondheidsbeleid kunnen worden bijgehouden aan de hand van ongevallen en incidenten.

In onderstaande grafieken worden de totale ongeval- en verzuimcijfers over de laatste jaren weergegeven. Het centrale ongevallencijfer van Boskalis wordt uitgedrukt in de internationaal gebruikelijke standaard 'LTIF', Lost Time Injury Frequency. Dit is het aantal ongevallen (met verzuim) per miljoen gewerkte uren. Het aantal ongevallen met verzuim laat tot 2005 een sterk dalende trend zien en stabiliseert de laatste jaren. Dit komt voornamelijk door een forse groei in de activiteiten, hetgeen zich vertaalt in de LTIF die nog steeds een dalende trend laat zien. De actieve benadering van Boskalis om de veiligheidsperformance verder te ontwikkelen over de afgelopen jaren lijkt daarmee haar vruchten af te werpen.

Lost Time Injury Frequency



Lost Time Injuries



In het afgelopen jaar hebben twee ongevallen met fatale afloop plaatsgevonden op schepen van Boskalis en een ongeval op een joint venture-project.

- Op de splijthopper George in Zweden raakte de kapitein bekneld bij de reparatie aan de schottel (propelleraandrijfsysteem).
- Op de TSHD Seaway raakte een Filippijns bemanningslid bekneld door een tros tijdens het aanmeren in de haven van Abu Dhabi.
- Op het Project North Bahrain New Town (joint venture) is een werknemer van een onderaannemer ('banksman') aangereden door een achteruitrijdende bulldozer.

Alle ongevallen zijn onderzocht door de lokale autoriteiten en vanuit de eigen organisatie.

Er zijn maatregelen genomen om herhaling te voorkomen ten aanzien van aan- en afmeren en er is gecommuniceerd aan medewerkers door het verspreiden van 'Safety Newsflashes'.

Analyse

Uit de onderzoeken blijkt dat de meeste ongevallen met name het gevolg zijn van onveilige handelingen (menselijke fouten). Aan de onveilige handelingen liggen de volgende drie categorieën ten grondslag, te weten acties, situatie/omgeving en organisatie. De meest voorkomende basisoorzaken van deze categorieën zijn als volgt:

Acties

- Onveilige plaats innemen
- Afgeleid

Situatie/omgeving

- Onvoldoende beveiligde gereedschappen
- Onveilig afgeschermd werkplek

Organisatie

- Verkeerde werkmethode
- Verkeerde planning

De situaties waaruit ongevallen zijn ontstaan, kunnen in volgorde van meest voorkomend, als volgt worden onderverdeeld:

• Uitglijden, struikelen, vallen en verstappen	20%
• Geraakt worden door een object	20%
• Bekneld raken	14%
• Snijden	11%
• Object in oog	9%
• Vallen van hoogte	5%
• Verkeersongeval	3%
• Vertillen/verdraaien	3%
• Betreden besloten ruimten	2%
• Categorie <1%*	13%

*Verbranding, elektrische schok, hoge druk, gevaarlijke stoffen, etc.

Verder blijkt dat 64% van de ongevallen in het afgelopen jaar plaatsvonden op 'het water' (schepen, pontons, kleine vaartuigen, etc.), het andere deel aan de wal, waaronder op werven, met rijdend materieel en bij civiele constructies.

Deze analyse van ongevallen vindt jaarlijks plaats en wordt gebruikt voor verdere beleidsontwikkeling.

Doelstellingen/plannen

In 2008 zal wederom weer veel aandacht worden besteed aan het verbeteren van het veiligheidsbewustzijn. Boskalis heeft een structuur waarbij jaarlijks zowel op Corporate- als Business Unit-niveau, naast kwaliteit- en milieu- ook veiligheidsdoelstellingen worden bepaald. Als voorbeeld worden genoemd:

- Het verder uitzetten van de door Boskalis zelf ontwikkelde veiligheidstraining (MANsafe). Doel is om 80% van de medewerkers in leidinggevende posities op projecten getraind te hebben.
- Op alle projecten langer dan drie maanden heeft minimaal één veiligheidsinspectie door het senior management plaatsgevonden.

Daarnaast zal onder andere:

- Wederom veel aandacht worden besteed aan communicatie. Onder andere zal een veiligheidsfilm, ontwikkeld door de baggerbranche, worden verspreid.
- Een structuur ontwikkeld worden om onderaannemers op projecten aan te sturen met betrekking tot veiligheid. Dit zal onderdeel worden van het managementsysteem.
- Een vervolg op het huidige MANsafe-programma ontwikkeld worden.



Een boorplatform van Rock Fall bij Kaapstad, Zuid-Afrika.



Organisatie

Ondernemingsraad

Hieronder een opgave van de huidige samenstelling van de Ondernemingsraad:

<i>Naam</i>	<i>Kiesgroep</i>	<i>Voorgedragen door vakbond</i>
M.M.A. Aalfs	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
C.A. Appelo	2 Staf Boskalis bv, Breijs, Dolman, Markus en Van Vliet	
F.J. Buitenhuis	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
F. Dekker	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
S. van der Land	2 CAO Boskalis bv, Breijs, Dolman, Markus en Van Vliet	HZC
A.C.M. Oosterbaan jr.	3 CAO Waterbouw	FNV
G. Prins	3 CAO Waterbouw	FNV
W.Th. La Rivière	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
W.J. de Rover	2 CAO Boskalis bv, Breijs, Dolman, Markus en Van Vliet	FNV
T.A. Scheurwater	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
C.G.A. Tonnaer	2 Staf Boskalis bv, Breijs, Dolman, Markus en Van Vliet	
M. Treffers	3 CAO Waterbouw	FNV
D.A. van Uitert	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	
H. Vroegh	3 CAO Waterbouw	
M.F. van Wijk	1 Staf Kantoor en Operationele Pools	

De invulling en taakverdeling van het Dagelijks Bestuur van de Ondernemingsraad is als volgt:

Voorzitter	T.A. Scheurwater
Vice-voorzitter	C.G.A. Tonnaer
Secretaris	M.F. van Wijk
Lid	M. Treffers
Eerste plv. lid	D.A. van Uitert
Tweede plv. lid	W.Th. La Rivière

In de overlegvergaderingen trad gedurende het gehele jaar de heer P.A.M. Berdowski op als overlegpartner namens de ondernemer. Deze vergaderingen werden tevens door de heer J. den Hartog bijgewoond.

Wat betreft de commissies zijn er, in het kader van het Sociaal Jaarverslag en het Arbo Jaarverslag, twee van belang, namelijk de commissie die zich bezighoudt met sociaal beleid (de Commissie Human Resource Management) en de commissie die zich bezighoudt met veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (de Commissie VGWM). De huidige samenstelling van deze Commissies is als volgt:

<i>Commissie HRM</i>	<i>Commissie VGWM</i>	
G. Prins, voorzitter	D.A. van Uitert, voorzitter	A.C.M. Oosterbaan jr.
C.A. Appelo	R. Dielhof *	W.Th. La Rivière
F. Dekker	R. Driessen *	R. Smit *
H. Vroegh	A.D. Groeneveld *	J. Spelt *
	W. Haaijer **	M. Treffers *
	J.J. van der Klooster *	M.K. de Vos *
	W.P.M. Leutscher **	

* geen lid van de OR ** lid namens de ondernemer.

Voor de samenstelling van de andere commissies en de activiteiten van de Ondernemingsraad verwijzen wij u naar het Jaarverslag van de Ondernemingsraad.

Bestuur en Toezicht

Raad van Commissarissen

De samenstelling van de Raad van Commissarissen is in 2007 gewijzigd. Met de benoeming tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de heer C. van Woudenberg is de Raad van Commissarissen weer op een sterkte van vijf personen gebracht. Tijdens dezelfde vergadering van aandeelhouders werd de heer M. van der Vorm herbenoemd als lid van de Raad van Commissarissen. Per einde van het verslagjaar was de Raad van Commissarissen als volgt samengesteld:

[ir. R.M.F. van Loon, voorzitter](#)

Voormalig vice-president van Shell Chemicals Ltd

[drs. H. Heemskerk](#)

Voorzitter Raad van Bestuur Rabobank Nederland

[drs. M. Niggebrugge](#)

Directeur financiën en directielid Nederlandse Spoorwegen N.V.

[M. van der Vorm](#)

Voorzitter Raad van Bestuur HAL Holding N.V.

[mr. C. van Woudenberg](#)

Voormalig lid Executive Committee van Air France-KLM

Raad van Bestuur

De samenstelling van de Raad van Bestuur is in het verslagjaar gewijzigd. De Raad van Commissarissen heeft de heer T.L. Baartmans benoemd tot lid van de Raad van Bestuur, nadat aandeelhouders tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 9 mei 2007 zich positief over het voornemen tot benoeming hadden uitgesproken.

[dr. P.A.M. Berdowski, voorzitter Raad van Bestuur](#)

[drs. J.H. Kamps, Chief Financial Officer, lid Raad van Bestuur](#)

[ing. T.L. Baartmans, lid Raad van Bestuur](#)

Afdeling Personeel & Organisatie per medio juli 2008

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>
Directie	
Jan den Hartog	Directeur Personeel & Organisatie
Petra van der Giessen	Directiesecretaresse
Arbeidsmarktcommunicatie & Recruitment	
Afra Schipper	Manager Recruitment
Amanda Bol	Recruiter
Ingrid Karelse	Recruiter
Opleiding & Ontwikkeling	
Marjolein Zeebregts	HRD Adviseur
Annemieke Kruithof	Opleidingscoördinator
Pascal van Kollenburg	Opleidingscoördinator
Operationele Staf & Staf	
Peter Hinssen	P & O Manager
Marinka Verhage	Personeelsfunctionaris
Wenzel Hurtak	Personeelsfunctionaris
Heleen Rook	Personeelsfunctionaris
Gerard Boom	Planner
Esther Hameete	Medewerker Reizen
Dita Visser	P & O Assistente
Irene den Heeten	P & O Assistente
Bemanningszaken & CAO personeel	
Lodewijk Wijngaard	P & O Manager
Peter Tijmes	P & O Manager niet-Nederlands personeel
Pascal Bounin	Crew coördinator
Ron Wassenaar	Crew coördinator
Richard de Joode	Crew coördinator
Margo Pfeil	Medewerker Reizen
Wendy Maalsté	Medewerker Reizen
Lydia Corchado Munoz	P & O Assistente
Ernst Dekker	Trainee

Compensation & Benefits

Robbert Veenstra	Manager Compensation & Benefits
Robert Hovius	Compensation & Benefits functionaris
Desirée den Haring	Medewerker Arbeidszaken
Jacob Bus	Personeelsadministrateur
Emmy den Hartog	Administratief Medewerker
Ineke Raaijmakers	Administratief Medewerker
Anke Hoogendoorn	Coördinator Tijdverantwoording
Belinda Meinderts	Medewerker Tijdverantwoording
Jamila Addoukali	Medewerker Tijdverantwoording
Rasika Tabak	Teamleider Visumafdeling
Piet Punt	Medewerker Visumafdeling
Dennis Goor	Medewerker Visumafdeling
Arie Martins	Medewerker Visumafdeling



Frank Weideman, chief engineer, verlaat de Queen of the Netherlands tijdens het rainbownen.



De sleehopperzuigers Queen of the Netherlands en Cornelis Zanen op het Melbourne project in Australië.

Colofon

Samenstelling en coördinatie

Afdeling P&O

Afdeling Communicatie

Ontwerp en realisatie

The Concept Store, Eindhoven

Interviews

MareCom, Breda

Fotografie

Jacqueline Stuiver, Remco Buijs, Jos Koks, Martijn de Kok, Marius Hoekstra, Martijn Cox, Marc de Leeuw, Mattijs Siebinga, Frank Weideman, Alex van Wingerden, Van der Kloet en anderen

Drukwerk

PlantijnCasparie Capelle aan den IJssel

**Koninklijke
Boskalis Westminster nv**

Rosmolenweg 20
3356 LK Papendrecht

Postbus 43
3350 AA Papendrecht

Telefoon (078) 69 69 000
Telefax (078) 69 69 555

E-mail royal@boskalis.nl
Internet www.boskalis.com



 **Koninklijke
Boskalis Westminster nv**