



## “De bouwsector draait om **MENSEN**”

De baseline van algemeen bouwbedrijf Furnibo uit Veurne is duidelijk: “samen bouwen”. Dat doet het samen met architecten, bouwheer en andere partners, maar ook samen met de medewerkers. “Ons menselijk kapitaal is het allerbelangrijkste”, vertelt gedelegeerd bestuurder Steven Maeyaert.

---



## STEVEN MAEYAERT

- > **Gedelegeerd bestuurder** van Furnibo uit Veurne
- > **Algemeen bouwbedrijf** opgericht in 1992
- > **Klasse 8-erkenning** sinds vorig jaar
- > **“Samen bouwen”** is de missie van de onderneming

### **Wat is jullie ambitie?**

“Wij zetten zeer sterk in op digitaal bouwen, om het bouwproces op de werf efficiënter en sneller te laten verlopen. Eigenlijk willen we ons volledige bouwproces voorspelbaar maken. Digitalisering is daarvoor de sleutel. Bedoeling is om altijd één waarheid te hebben: het digitaal model. Die digitalisering is dus geen doel op zich: het is een middel om ervoor te zorgen dat elke medewerker zich kan focussen op de kern van zijn job, met zo weinig mogelijk nutteloos werk. In de jaren 80 is de machinebouw erin geslaagd om het productieproces voorspelbaar te maken; ik ben er 100% zeker van dat dat ook kan lukken in de bouwsector. We staan voor 2 cruciale jaren om dat te bereiken. Daar hebben we veel knappe koppen voor nodig.”

### **Hoe loopt die zoektocht?**

“We moeten onze projecten fundamenteel anders voorbereiden en uitvoeren en daardoor worden we eigenlijk een ander bedrijf. Dat vraagt enerzijds opleidingen voor onze bestaande medewerkers en anderzijds het aanwerven van nieuwe mensen. Een ‘piece of cake’ is dat niet, maar op dit moment lukt dat nog. We zijn een betrouwbaar, professioneel, innovatief en betrokken bouwbedrijf, dat inzet op duurzame relaties. Jonge mensen voelen dat. Daardoor slagen we erin om hen aan te trekken én aan ons te binden. We hebben hier weinig verloop. Dat we een groeiend bedrijf zijn, speelt ook in ons voordeel, want we kunnen doorgroei mogelijkheden genereren. Ook het feit dat we naast ons hoofdkantoor in Veurne een hub hebben in Gent, is

### **Wie is Furnibo?**

“We zijn een algemeen bouwbedrijf met 150 mensen in dienst, waarvan een zestigtal bedienden en een negentigtal arbeiders. Ons hoofdkantoor ligt in Veurne en we hebben ook een hub in Gent. We voeren projecten uit in West- en Oost-Vlaanderen. Op de private markt behartigen we heel wat residentiële projecten uit voor projectontwikkelaars en werken we voor bedrijven. Op de openbare markt volgen we de investeringsgolven van de overheid. Momenteel gaat het daarbij vooral om infrastructuur voor sport, zorg en onderwijs.”

### **Jullie pakken uit met de baseline ‘samen bouwen’. Hoe krijgt dat in de praktijk vorm?**

“We denken al van in een vroeg stadium van een bouwproject mee. Als het gaat over de uitvoering, willen we echt een toegevoegde waarde zijn, via deelname aan design & build, PPS en bouwteams. Precies daarom willen we uitvoerend aannemer blijven en niet enkel coördineren. Om met kennis van zaken te blijven spreken, willen we onze bouwtechnische kennis aan boord blijven houden. Dat zorgt er ook voor dat we zaken als kwaliteit, timing en veiligheid in eigen handen hebben.”

**“VIA STAGES EN WERK-  
PLEKLEREN GEVEN WE  
STUDENTEN DE KANS  
OM ERVARING OP TE  
DOEN BIJ ONS.  
WE ORGANISEREN OOK  
WERFBEZOeken.”**





## “DE WAR FOR TALENT VOELEN WE VOORAL IN ONZE UITVOERINGSAFDELINGEN.”

meer rechtstreeks bij de aannemer solliciteren, maar via een detachering- of selectiekantoor met verschillende bedrijven in contact komen. De kandidaten geven aan wat ze van een bedrijf en functie verwachten, waarna het bureau gericht op zoek gaat naar bedrijven die aan de verwachting van de kandidaat voldoen. Die kantoren kennen ons bedrijf goed en weten perfect welke mensen we zoeken. De kans op een juiste match is daardoor groter. Ook voor de sollicitanten is het een ontzorging. We proberen nieuwe medewerkers wel altijd zo snel mogelijk aan ons te binden met een vast contract.”

### **Hoe zetten jullie in op retentie?**

“Daar spelen meerdere factoren. We hebben de duidelijke, uitgesproken visie dat we voorloper willen zijn op het vlak van voorspelbaar bouwen. Dat spreekt mensen aan. Ook opleidingen zijn een belangrijke pijler in ons hr-beleid. Die zijn zeer uiteenlopend: werken met BIM-programma's, bijscholingscursussen voor Word, Outlook en Excel, verkopen voor niet-verkopers, soft skills,... Die soft skills zijn zeer belangrijk op een werf, terwijl ze in de ingenieursopleiding niet aan bod komen. Voor heel wat van die opleidingen doen we een beroep op Confederatie Bouw.”

### **'Jouw talent, onze kracht' is de baseline op jullie vacatures...**

“Het is onze overtuiging dat de bouwsector draait om mensen. Er zijn wel machines om te helpen, maar het zijn de mensen die alles goed moeten voorbereiden, plannen en bouwen. Die overtuiging stralen we ook uit via waarden als degelijkheid, transparantie, eerlijk contact, betrokkenheid en samenwerken. Alle bedienden, ook de mensen die veel op de baan zijn, hebben een eigen werkplaats op kantoor, zodat ze zich thuis voelen. We proberen dat communitygevoel ook aan te wakkeren door elke middag samen te eten. Bij ons zijn cijfers heel belangrijk, maar het menselijk kapitaal staat daar nog boven.”

een voordeel. De war for talent voelen we vooral in onze uitvoeringsafdelingen: het is moeilijk om profielen als bekisters, metselaars en ijzervlechters te vinden. Dat vangen we deels op met buitenlandse werknemers op onze payroll, zoals Roemenen en Italianen. Daarnaast werken we ook met onderaannemers uit het buitenland. Het is een grote challenge geworden om mensen te vinden die in de bouw willen werken.”

### **Heeft dat te maken met een foute perceptie van werken in de bouw?**

“In de wintermaanden buiten werken is natuurlijk zwaar, maar anderzijds krijg je een grote mate van zelfstandigheid en kan je samen met je ploeg iets zichtbaars en blijvends bouwen, bovendien met de nieuwste technieken. De job is niet meer zoals vroeger. Bij Furnibo werken we bijvoorbeeld al 10 jaar samen met een ergonomicoach, die op de werven onze mensen begeleidt. Voor medewerkers die omwille van fysieke klachten vroegtijdig de bouw dreigen te verlaten, voorzien we waar mogelijk een aangepaste functieinhoud. Op die manier zijn bijvoorbeeld al 3 van onze uitvoerende mensen geëvolueerd naar een coördinerende rol op de werf, waardoor we hun bouwtechnische kennis en ervaring niet verliezen.”

### **Hoe trekken jullie jonge mensen aan?**

“Employer branding is een en-en-en-verhaal. In de regio Veurne sponsoren we de jeugdsport, bijvoorbeeld in het

volleybal, het voetbal en het hockey. In de jeugdreeksen van Veurne voetballen alle kinderen en jongeren met ons logo op hun poep. Zo brengen we hen al van jongsaf met Furnibo in contact. Naamsbekendheid creëren, doen we ook bij scholen en hogescholen. Via stages geven we studenten de kans om ervaring op te doen bij ons en we organiseren werfbezoeken voor studenten. Dat is een troef om jonge ingenieurs aan ons te kunnen binden. Via duaal en werkplekleren werken we samen met verschillende technische scholen. We besteden daarnaast ook veel aandacht aan de visibiliteit van onze werven. Met werfdoeken tonen we dat we 'preus' zijn op onze projecten. Onze posts op sociale media zoals Facebook en Instagram zijn vaak een eerste kennismaking met ons bedrijf. De kracht daarvan is niet te onderschatten.”

### **Na die eerste kennismaking volgt een volgende stap: de rekrutering zelf. Doen jullie dat volledig zelf?**

“We hebben een eigen hr-afdeling, die via verschillende kanalen werkt. Studenten worden tijdens hun stage goed begeleid en opgevolgd, leren ons bedrijf en de Furnibo-cultuur kennen. Hr volgt de studenten verder op. We zijn ook jaarlijks aanwezig op diverse jobbeurzen. Social media zetten we in om potentiële medewerkers aan te trekken. Daarnaast hebben we externe partners die ingenieurs outsourcen. We merken dat jonge mensen niet