

Human Resources Management

Het succes van ARCADIS wordt in sterke mate bepaald door de kennis, vaardigheden én het ondernemerschap van onze medewerkers. Het aantrekken en behouden van gekwalificeerde, talentvolle mensen is zeker onder de huidige gunstige marktomstandigheden, één van onze belangrijkste uitdagingen. Kernelementen van het Human Resources beleid zijn:

- Professionele werving en selectie;
- Het bieden van uitdagend werk;
- Een goede koppeling van prestatie en beloning;
- Stimulering van persoonlijke ontwikkeling en bieden van carrièrekansen;
- Training en opleiding;
- Het bevorderen van meer diversiteit op verschillende niveaus;
- Open communicatie;
- Geen discriminatie of intimidatie;
- Gezonde en veilige werkomstandigheden.

Belangrijke principes zijn verankerd in de ARCADIS *General Business Principles*.

Op *corporate* niveau richten de HRM inspanningen zich op het zorgen voor een goede bezetting van strategische sleutelposities, nu en in de toekomst. Dit betekent het tijdig identificeren van potentieel en effectieve leiderschapsontwikkeling. Bij het HRM beleid vormen de drie kernwaarden van ARCADIS het uitgangspunt. Daarmee wordt een cultuur beoogd waarin integriteit, ondernemerschap en snel en alert reageren leidend zijn bij het dagelijks handelen.

Werving en retentie

In veel landen is merkbaar dat de druk op de arbeidsmarkt toeneemt. Als internationale onderneming die sterk groeit en door veeleisende klanten betrokken is bij mooie en vernieuwende projecten, is ARCADIS een aantrekkelijke werkgever. Om aan de groeiende marktvrage te kunnen voldoen, is behouden en aantrekken van talent een hoge prioriteit. Onze eigen medewerkers zijn de beste ambassadeurs van ARCADIS. In een aantal landen zijn wervingsprogramma's opgezet waarbij iedere medewerker die een passende sollicitant aanbrengt een bonus ontvangt. Ook zijn programma's ontwikkeld om medewerkers te motiveren bij ARCADIS te blijven. Dit gebeurt onder andere door:

- Gerichte carrièrebegeleiding;
- Intensieve coaching;
- Individuele opleidingsprogramma's;
- Nationale en internationale netwerken van professionals binnen ARCADIS;
- Het vergroten van (internationale) mobiliteit, gericht op business- en talentontwikkeling.

Veel aandacht wordt besteed aan het snel vertrouwd maken van nieuwe medewerkers met de ARCADIS organisatie en cultuur. In Brazilië bijvoorbeeld groeide in twee jaar tijd het personeelsbestand van 400 naar meer dan 1000 medewerkers. Met behulp van interactieve trainingen via de satelliet werden nieuwe medewerkers wegwijs gemaakt in de organisatie en getraind in specifieke kennis en vaardigheden

Sleutelposities passend vullen

Voor werving en selectie van de juiste mensen op sleutelposities hanteert ARCADIS sinds 2005 een methode om de persoonlijkheid, instelling en vaardigheden van kandidaten te beoordelen. In 2006 kreeg de versterking van de personele bezetting van de strategisch belangrijke *Transnational Growth Platforms* veel aandacht.

Leiderschapsontwikkeling

In 2006 zijn 22 deelnemers uit zeven landen begonnen aan de achtste ronde van het *Advanced Management Program* (AMP). Naast een introductie in strategie, marketing, HRM en financiën, discussiëren de deelnemers met het senior management over het te voeren beleid. Ze werken in teamverband aan onderwerpen die voor de onderneming strategisch relevant zijn. Tevens werd een start gemaakt met het ARCADIS *Top Potential Program*: identificatie en *assessment* van *top potentials*, gevolgd door het formuleren van uitdagende ontwikkelingsplannen. Dit programma zal in 2007 worden uitgebreid.

Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers in dienst van ARCADIS steeg van 9.143 eind 2005 naar 10.418 eind 2006. Inclusief uitzendkrachten en overig tijdelijk ingehuurd personeel bedroeg de capaciteit ultimo 2006 11.533 medewerkers (ultimo 2005 10.101 medewerkers). Deze stijgingen waren het gevolg van overnames en sterke autonome groei.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim toonde een forse verlaging. Over het geheel genomen daalde het ziekteverzuim van 2,4% in 2005 tot 1,9% in 2006. De sterkste dalingen traden op in België, Polen, Duitsland en Brazilië. In Nederland was sprake van een lichte stijging.

Medewerkers Aandelen Participatieplan

Sinds 2001 heeft ARCADIS samen met de Stichting Lovinklaan een Medewerkers Aandelen Participatieplan. Hierdoor kunnen medewerkers aandelen ARCADIS kopen, van de Stichting Lovinklaan, tegen een (vooraf vastgestelde) korting. Het plan is bedoeld om medewerkers meer te betrekken bij ARCADIS. Stichting Lovinklaan vertegenwoordigt als aandeelhouder de medewerkers van ARCADIS en had eind 2006 een aandelenbelang van 20,9%.

Het plan geldt op dit moment voor medewerkers in Nederland, de Verenigde Staten, België, Duitsland en Frankrijk en naar verwachting vanaf medio 2007 ook voor medewerkers in het Verenigd Koninkrijk. De te verlenen kortingen verschillen op grond van wet- en regelgeving per land. De aandelen en de daarop te verlenen korting worden door de Stichting Lovinklaan ter beschikking gesteld. Het plan geeft daarom geen aanleiding tot inkoop van eigen aandelen of emissie van aandelen door ARCADIS.

In 2006 kochten medewerkers 91.035 aandelen van de Stichting Lovinklaan. Van het totale personeelsbestand van ARCADIS participeert op dit moment bijna een kwart in het aandelenplan. Het streven is om dit te verhogen naar 30%. In de deelnemende landen is de gemiddelde participatie 29%.