

3 FOCUS OP MENS EN MAATSCHAPPIJ

Om kwalitatief en duurzaam te bouwen, hebben we absoluut goede mensen nodig. We bedoelen dan zeker en vast onze eigen 2.200 medewerkers, die dag in dag uit hun uiterste best doen in onze groepsbedrijven, service centers en beleidscellen. En we bedoelen ook de vele duizenden medewerkers van onze onderaannemers en andere bouwpartners. Voor ons zijn zij net zo goed deel van onze bouwfamilie.

Onze eigen medewerkers zijn de ruggengraat van onze organisatie. Zij zetten zich elke dag opnieuw in om de meest uitdagende bouwprojecten te realiseren. Het zijn hun inzet, expertise en toewijding die het mogelijk maken om de hoogste kwaliteit te leveren aan onze klanten. We zijn ontzettend trots op onze mensen en zijn dankbaar voor hun harde werk en toewijding.

We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid tegenover al onze medewerkers. We streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en zich kan ontwikkelen. We zetten alle mogelijke middelen in om de veiligheid en gezondheid van al onze medewerkers te kunnen waarborgen.

Maar we kunnen niet alles alleen doen. In de bouwsector is teamwork van onschatbare waarde en

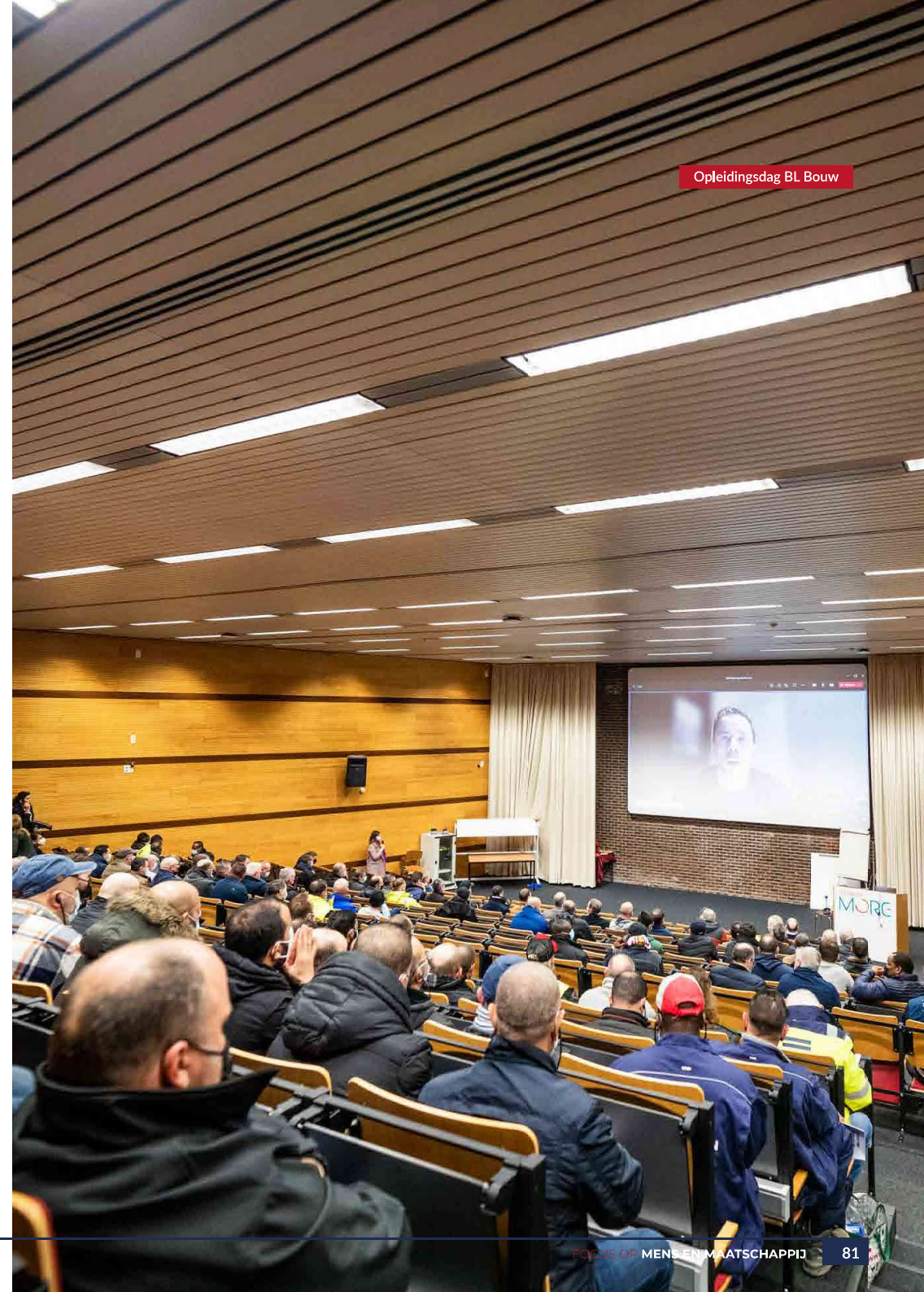
samenwerking tussen onze eigen medewerkers en die van onze partners is essentieel om onze projecten tot een succes te maken. We zijn afhankelijk van onze onderaannemers en andere bouwpartners om ons te helpen bij het realiseren van onze projecten. Voor ons zijn deze partners net zo belangrijk als onze eigen medewerkers.

HR op groepsniveau

We organiseren ons HR-beleid vanuit het service center HR op groepsniveau. Om de voeling met het werkveld te behouden en om kort op de bal te spelen, bevinden onze HR-business partners zich echter bij de bedrijven in de business lines. Regelmatig overleg zorgt ervoor dat we elkaars best practices ook kunnen gebruiken. Dat werpt vruchten af. Zo worden in-house opgestelde opleidingstrajecten gedeeld, kunnen we kandidaten die solliciteren de vele opties in de Groep tonen. Ieren we van elkaars initiatieven om retentie te verbeteren etc.



Diploma-uitreiking Masterclass



Opleidingsdag BL Bouw



ONZE AMBITIE

Onze Groep heeft als prioriteit om de veiligheid en het welzijn van zowel onze medewerkers als die van onze bouwpartners te waarborgen. Wij stellen de veiligheid en gezondheid van onze werknemers altijd voorop, zowel fysiek als mentaal. Als grote bouwgroep hebben we de verantwoordelijkheid om onze werknemers talloze mogelijkheden te bieden om zichzelf te ontwikkelen en te groeien. Wij geven het voorbeeld door op een constructieve manier samen te werken met onze bouwpartners en stakeholders om zo gezamenlijk aan een duurzame toekomst te bouwen. We nemen onze verantwoordelijkheid als betrokken en familiaal bedrijf ook voor de bredere gemeenschap.

Ons engagement spitste zich in 2022 voornamelijk toe op de volgende vier domeinen:

1. Veilig bouwen
2. Welzijn
3. Groei
4. Maatschappelijke verantwoordelijkheid



Veiligheidsopleidingen

Jaarlijks organiseren we een opleidingsdag voor onze bouwvakkers en onze wegenwerkers waarin verschillende veiligheidsthema's aan bod komen. Naast de theoretische uitleg oefenen ze ook de praktische toepassing. Onze medewerkers krijgen specifieke vakopleidingen waarin ook aandacht is voor het veiligheidsaspect: vb. aanslaan en tillen van lasten, veilig werken op hoogte, gebruik van blusmiddelen, ... Bovendien is op iedere werf EHBO-materiaal aanwezig. Iedere werfleider krijgt jaarlijks een EHBO-opleiding, net als een aangeduid teamlid in iedere ploeg. We verwachten ook van onze onderaannemers dat ze een geschould EHBO'er in hun team hebben. Op iedere werf is een AED-toestel beschikbaar. Een keuze die al een leven heeft gered op een van onze werven.

Certificatie en audits

Al onze bedrijven beschikken minstens over een VCA*-certificaat, sommige over een VCA** of VCA-P-certificaat. Alle bouwvakkers en wegenwerkers hebben een basisopleiding en de projectleiding heeft een vol VCA-opleiding. VCA staat voor VGM (Veiligheid, Gezondheid en Milieu) Checklist Aannemers.

Orde en netheid

Een slordige werf is per definitie een onveilige werf. Vanuit die wetenschap zetten we in op orde en netheid op elke werf. Dat betekent in eerste instantie dat we de werf dagelijks op orde houden door afval af te voeren naar de voorziene containers, materieel op te bergen in de materieelcontainer, ... Verder dragen we zorg voor een overzichtelijke en ordelijke stockage van materialen, bekisting, stellingen, enz.

1. VEILIG BOUWEN

Onze veiligheidsambitie is onze medewerkers, onderaannemers, leveranciers, partners elke dag opnieuw veilig thuis te laten komen. Elk ongeval brengt menselijk leed met zich mee en dus is elk ongeval er één te veel. Onder het motto 'Go For Zero' en 'On The Road To Safety' (BL Infra) stellen we alles in het werk om (arbeids)ongevallen te voorkomen.

We werken vanuit een geïntegreerd Kwaliteits-, Veiligheids- en Milieubeleid (KVM), over alle bedrijven heen. Met onze KVM-app voor de melding van onveilige omstandigheden kunnen we kort op de bal spelen. Want elk (bijna-)ongeval moet gemeld worden.



WIST JE DAT?

Elk groepsbedrijf beschikt over een eigen **crisiscommunicatieteam** dat jaarlijks wordt bijgeschoold en getraind aan de hand van realistische oefeningen. Indien nodig wordt het team mee ingeschakeld om de communicatie rond een incident of ongeval ter harte te nemen, zodat het werfteam en het KVM-team zich kunnen concentreren op de operationele afhandeling ervan.

Gecoördineerde aanpak

Op bedrijfsniveau nemen we verschillende maatregelen om de kennis en het veiligheidsbewustzijn te verhogen. Zo zijn er drie veiligheidscampagnes waarbij we inzetten op het vermijden van arbeidsongevallen én op het vermijden van ongevallen van en naar het werk:

- **Go For Zero:** Algemene campagne rond veiligheid en veilig werken.
- **Safe Forward:** Deze campagne zet in op veilig onderweg zijn.
- **On The Road To Safety:** Campagne van onze infrabedrijven om elke dag opnieuw te herinneren aan onze strikte veiligheidsdoelstellingen, zowel op de werf zelf als onderweg.



Vergelijking met sectorgemiddelde*

Wanneer we onze ongevallencijfers benchmarken met onze sector, dan mogen we stellen dat we bij de betere leerlingen van de klas zijn.

Sector	2021
Fg	29
Eg	1,04

Bron: Fedris 2021, totaal van NACE-codes 41, 42 en 43.

De werkelijke frequentiegraad is de verhouding van het totaal aantal ongevallen met de dood of een volledige ongeschiktheid van ten minste één dag tot gevolg tot het aantal uren blootstelling aan het risico vermenigvuldigd met 1 miljoen.

De werkelijke ernstgraad is de verhouding van het aantal werkelijk verloren kalenderdagen ingevolge arbeidsongevallen tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000.

*De sectorcijfers voor 2022 waren bij het ter perse gaan van dit jaarverslag nog niet beschikbaar.



Veiligheidscijfers

Onze Go For Zero wall of fame was in 2022 maar liefst 11 groepsbedrijven lang. Zij hadden allen een frequentiegraad van 0! Proficiat aan:

- Franki Construct
- Cosimco
- Tools
- Mobilmat
- Vandamme-Madoc
- Sondex
- W-Care
- Willemen Groep
- Willemen Real Estate
- Willemen Finance
- Softconstruct

Ernst- & frequentiegraad

Het succes van ons veiligheidsbeleid valt direct af te leiden uit de frequentiegraad (Fg) en de werkelijke ernstgraad (Eg). De frequentiegraad geeft het aantal ongevallen met verlet weer per 1.000.000 gewerkte uren. De ernstgraad is het aantal verletdagen per 1.000 gewerkte uren.

Willemen Groep	2021	2022
Fg	14	16
Eg	0,57	0,97

2022	Gewerkte uren	Ongevallen met verlet
Bouw	787.877	8
Infra	1.442.756	27
Funderingen	205.940	9
Techniek & onderhoud	137.311	1
Project-ontwikkeling	16.512	0
Service centers & holding	137.180	0
Overig	16.851	0
Totaal	2.744.427	45

2. WELZIJN

We willen onze werknemers helpen om gezond en fit te blijven. Gezondheid en geluk gaan immers hand in hand. We besteden aandacht aan gezonde voeding op kantoor en werven, moedigen sportactiviteiten aan en hebben aandacht voor ergonomie – ook in thuiswerk. We helpen onze werknemers om over hun geestelijke gezondheid te waken en om een evenwicht te vinden tussen inspanning en ontspanning. We proberen ervoor te zorgen dat de werkdruk haalbaar blijft. Waar mogelijk kunnen onze medewerkers hun werk flexibel inplannen. We bieden uitgebreide mogelijkheden tot tijds- en plaatsafhankelijk werken. En verder vinden we het heel belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn binnen onze Groep. Ook dat is een voorwaarde voor welzijn!

De acties m.b.t. welzijn moeten leiden tot volgende resultaten:

- Eenvoudiger om werk en privéleven te combineren
- Vermijden van langdurige stress
- Gevoel van vrijheid en minder routine
- Verhoogde motivatie
- Vitale en energieke medewerkers
- Betere prestaties op de werkvloer
- Daling van het absentisme door ziekte
- Verminderen van aantal ongevallen, bijna-ongevallen en verletdagen door ongeval
- Daling van personeelsverloop
- Betere employer branding

Gezonde medewerkers

We hechten veel belang aan de gezondheid van onze medewerkers. Zo bieden we onze medewerkers ouder dan 50 de mogelijkheid tot een uitgebreid medisch onderzoek om zo tijdig eventuele ziektes op te sporen en begeleiden we rokers om te stoppen met roken. Al onze bedrijfssites zijn binnen én buiten helemaal rookvrij.

We stimuleren onze medewerkers om sportiever te zijn, onder meer via een fietsvergoeding, en door douches en kleedruimtes te voorzien. Sinds 2019 werken we ook een programma uit om actief aan te sporen tot (samen) sporten. Een goed voorbeeld hiervan is de [BOUWRUN by Willemen](#) die we op 21 april 2022 voor de tweede keer organiseerden op het domein van Hofstade bij Mechelen. Met 107 ingeschreven teams van drie lopers kenden we een mooie opkomst en deden we beter dan de 72 teams van vorige editie. Nog eens een vijftigtal mensen kwamen supporteren of sloten aan voor het walking dinner. In Wallonië werd de [BATIRUN by Franki](#) voor de negende keer gelopen. Daar gaven 975 lopers het beste van zichzelf en werd het walking dinner bijgewoond door 1.300 mensen uit de bouwsector. Van beide events wordt een deel van de opbrengst geschonken aan goede doelen.

Ergonomie

Onze bouwvakkers en wegenwerkers wijzen we continu op het belang van ergonomie. Zij krijgen tijdens de jaarlijkse opleidingsdag ook een workshop heffen en tillen. De preventiedienst voor gezondheid op het werk maakt jaarlijks een rondgang om de bedienden te adviseren in het correct, ergonomisch kantoorwerk. Onze sector telt veel zware beroepen. Exoskeletten kunnen helpen om bepaalde repetitieve zware taken rug- en spiervriendelijker te maken. Verschillende types van Exoskeletten worden getest op onze werven en binnen Mobilmat zijn er drie in gebruik voor gietasfalt werken. Bij De Waal Solid Foundations en Kumpen worden ze ingezet voor het heffen van zware lasten.

Re-integratie langdurig zieken

We hebben een procedure ontwikkeld om langdurig zieken versneld terug aan het werk te krijgen. Vanuit HR of via de leidinggevenden houden we frequent contact om de evolutie van het ziektebeeld op te volgen. Tegelijkertijd is het een methode om ervoor te zorgen dat de medewerker voeling met onze Groep blijft houden. Wanneer er voldoende herstel is,

bekijken we de mogelijkheden van aangepast werk of een aangepast arbeidsregime om de medewerker vervroegd opnieuw aan het werk te krijgen.

Diversiteit op de werkvloer

Diversiteit op de werkvloer zorgt voor verschillende invalshoeken en stimuleert innovatie, waardoor het een competitief voordeel oplevert. Teams waarin een zekere diversiteit aanwezig is, zorgen voor betere prestaties. Onze Groep telt ongeveer 2.100 medewerkers afkomstig uit 30 verschillende landen verspreid over de hele wereld. Onze jongste medewerker is 19, onze oudste 74.

Een divers personeelsbestand is belangrijk. We hebben het dan niet alleen over verschillen in geslacht en cultuur, maar ook over bijvoorbeeld leeftijd en kennis. Want net zoals in elke familie is ook in onze familiale bouwgroep iedereen verschillend. Dat is een rijkdom, want als bedrijf halen we veel voordeel uit die diversiteit. Verschillen in cultuur, leeftijd, geslacht en theoretische of praktische scholing bieden een eigen kijk op zaken en manieren van werken. Medewerkers vormen zo een sterk collectief dat in staat is om op verschillende manieren met dezelfde situatie om te gaan.

Verbondenheid

We zien onszelf als één grote familie. Via onze interne communicatie en activiteiten proberen we ook dat gevoel van verbondenheid te doen leven. Dat willen we niet enkel in de bedrijven of hun business lines, maar ook tussen de business lines. Dat werkt immers verrijkend voor iedereen. Onze Bouw- en Batirun zijn hier goede voorbeelden van. In verschillende bedrijven bestaan er werkgroepen die op regelmatige basis after work drinks organiseren of activiteiten plannen. Een organisatie voor en door collega's. Voor onze jongeren (tem 36 jaar) organiseert het Wings-praesidium jaarlijks verschillende activiteiten, waar steeds een didactische component gekoppeld wordt aan ontspanning en onderling netwerken

3. GROEI

Werken bij Willemen Groep moet aantrekkelijk zijn. Daarom zetten we volop in op een motiverend personeelsbeleid dat onze medewerkers maximaal betreft bij de vormgeving en zingeving van hun werk. We beseffen dat jobs evolueren en dat medewerkers mee dienen te groeien. Openheid van elk individu voor nieuwe trends en persoonlijke en organisationele wendbaarheid zijn daarbij essentieel. We willen sterker inzetten op gecoördineerde initiatieven om te zorgen voor voldoende mobiliteit en betere doorstroommogelijkheden. Een duidelijk plan voor individuele en groepsopleidingen is daarbij een prioriteit.

Wings

De netwerkgroep Willemen Intercompany Network for a Great Start - kortweg Wings - binnen de organisatie helpt onze jongere collega's zich sneller en beter te integreren binnen onze Groep en een netwerk uit te bouwen over hun afdeling of bedrijfsgrenzen heen. Dat vergroot hun groeikansen binnen onze Groep. Met andere woorden: Wings geeft onze jongeren vleugels. Verschillende keren per jaar organiseert het Wings-praesidium een aantal activiteiten en netwerkmomenten voor onze medewerkers jonger dan 37.

Willemen Academy

Een bedrijf kan maar groeien als zijn medewerkers meegroeien. Om die reden werd ruim tien jaar geleden met succes de 'Willemen Academy' opgericht als intern opleidingsinstituut. Onder de noemer (Advanced) Masterclass Bouwmanagement bieden we onze projectleiders en werfondersteunende ingenieurs kwalitatief hoogstaande opleidingsprogramma's aan. De bouwvakkers en wegenwerkers krijgen tijdens de jaarlijkse opleidingsdag een bijscholing in werkgerelateerde onderwerpen met de focus op veilig werken.

W-Learn

Aan de hand van een LMS (Learning Management Systeem) zetten we volop in op e-learnings. Ze hebben het voordeel dat ze niet tijds- of plaatsgebonden kunnen plaatsvinden. Via ons eigen e-learningplatform W-Learn kunnen onze medewerkers opleidingen volgen over de meest courante Microsoft Office 365-toepassingen, cyberveiligheid, enz. en zich inschrijven voor externe opleidingen. Bovendien laten e-learnings toe om goed op te volgen wie waar in welk traject zit. In 2022 werden alles samen op groepsniveau 316 e-learnings succesvol afgerond.

Build to lead

Voorbeeldgedrag vanuit leiderschap is dé inspiratiebron voor medewerkers. Daarom zijn we gestart met Build to lead, waarbij we projectleiders gericht opleiden in de CONSTRUCTief blauwe 'soft' en 'hard' skills. Het draait om vertrouwen, het winnen van respect en het motiveren en aansturen van medewerkers om goede resultaten te behalen. Voor ons is het belangrijk de eigen verantwoordelijkheden eerlijk en oprecht op te nemen, zowel intern (collega's, medewerkers en leidinggevend) als extern (klanten, leveranciers en onderaannemers). Het positief uitdragen van het imago van ons bedrijf is voor ons vanzelfsprekend.

Onze "checklist":

- Werk zien liggen
- Mandaat nemen
- Proactief werken
- Jouw probleem is ook het mijne
- Samen geraken we verder dan alleen
- Focus op het resultaat voor klant en bedrijf
- Lead by example
- Open communicatie

Kenniscentrum

De bouwsector verandert voortdurend. Dit betekent dat de kennis en de vaardigheden van medewerkers mee moeten evolueren. Aan de klant willen we de garantie bieden dat hij een team aan zijn zijde heeft dat steeds op de best mogelijke manier opgeleid en bijgeschoold is in de technieken van vandaag en morgen.

Niet enkel technische vaardigheden zijn belangrijk. Ook het 'onder de knie hebben' van management- of soft skills wordt steeds meer de norm. In het kader van levenslang leren moeten we steeds aandachtig blijven voor nieuwe trends en ontwikkelingen die zich ontvouwen. Een doorgedreven opleidings- en kenniscultuur is hiervoor essentieel.

We zorgen dat onze medewerkers op een gestructureerde manier de technische en soft skills opleidingen volgen die ze nodig hebben om te groeien. Zo kunnen ze meerwaarde creëren voor onze klanten en onze ketenpartners. We zetten de nodige interne structuren op om digitale kennisdeling te faciliteren.

Dankzij ons kenniscentrum wordt het mogelijk om zich snel en efficiënt te scholen over specifieke zaken. Onze medewerkers kunnen echter ook vlot en doelgericht informatie terugvinden. Kennisdeling en

-borging staan hierbij centraal. Daarom besteden we veel aandacht aan digitale tools om kennis centraal te kunnen bundelen, structureren en updaten. Dit zorgt ervoor dat kennis niet enkel aanwezig is in de hoofden van werknemers of decentraal verspreid ligt binnen de organisatie. Door dit te koppelen aan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), heeft iedereen zijn eigen uniek, individueel opleidingstraject.

Onze "checklist":

- Eén centraal kennisportaal
- Veel aandacht voor people skills, soft skills en management skills, gekoppeld aan opleidingen.
- Efficiënte én gebruiksvriendelijke toegankelijkheid vanop de werf
- Kennis delen met bouwpartners

Onboarding - opleidingstraject:

In de huidige 'war for talent' zijn we ons er nog eens extra van bewust dat nieuwe collega's goed ontvangen moeten worden. Als ze de stap zetten om bij ons aan de slag te gaan, willen we ze onmiddellijk hartelijk welkom heten en begeleiden.

Een goede ontvangst hangt natuurlijk ook samen met een duidelijk en aangenaam onboarding traject. Daarom zijn we aan de slag gegaan met het uitwerken van een opleidingstraject voor alle nieuwe starters. We zorgen voor een persoonlijk onthaal op de eerste werkdag en bezorgen daarna een persoonlijk digitaal opleidingstraject aan de nieuwe collega. Het traject verloopt volledig via ons digitaal W-Learn platform. Het is toegespitst op de functie van de starter namelijk werfleider, projectleider of calculator, etc. De nieuwe collega moet dan gedurende het eerste half jaar meerdere modules doorlopen. Dit om elke nieuwe afdeling en onze 'way of working' beter te leren kennen bijvoorbeeld: aankoop, cost controle, etc. De modules zijn een combinatie van e-learning, zelfstudie en persoonlijke kennismakingen. Naast het opleidingstraject krijgt elke nieuwe starter ook een peter of meter toegewezen. Zij zorgen voor een snellere kennisoverdracht en goede integratie op de werkvloer. Op deze manier willen we onze nieuwe collega's goed ondersteunen en snel wegwijs maken binnen de organisatie.

4. MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

We staan als bedrijf niet op onszelf, maar maken deel uit van het maatschappelijk weefsel. Los van de waarde die we door onze bouwactiviteiten realiseren, willen we ook op sociaal vlak een impact realiseren. Waar mogelijk ondersteunen we een aantal maatschappelijke en culturele doelen. Een aantal bedrijven in onze Groep hebben er een jaarlijkse traditie van gemaakt om een goed doel te steunen tijdens de eindejaarsperiode. Het budget dat ze vroeger in eindejaarsgeschenken stopten voor klanten en zakelijke relaties gaat sinds enkele jaren integraal naar een goed doel.

Goede doelen

Youth Start

Deze non-profitorganisatie leidt kanszoekende jongeren tussen 16 en 30 jaar op om zelfstandig ondernemer te worden. Na hun opleidingsweek maken ze als eindwerk een business-plan voor hun ondernemend toekomstproject. Niet alleen steunen we YouthStart financieel, onze jongeren van Wings nemen ook actief deel als lid van de adviesraad tijdens de presentaties. Alle deelnemende jongeren ontvangen het erkende YouthStart-certificaat van de Antwerp Management School. Meer dan 70 procent van de jongeren die een traject via YouthStart volgden, geraken actief in het bedrijfsleven. Uiteraard zijn ze ook bij ons welkom om hun loopbaan uit te bouwen.

Youca Action day

Elk jaar opnieuw nemen we met veel overtuiging deel aan de YOUCA Action Day. YOUCA - Youth for Change and Action - is een organisatie voor en door jongeren die werkt aan een duurzame en rechtvaardige samenleving. De deelnemende studenten draaien één dag mee in het bedrijf. Het "loon" dat ze op die dag verdienen gaat naar projecten van geëngageerde jongeren wereldwijd.

Join for Water

We ondersteunen op een structurele manier de ngo Join For Water. Dankzij deze ngo krijgen jaarlijks tienduizenden mensen toegang tot duurzame oplossingen voor drinkwater, sanitair en hygiëne, of water voor landbouw. Via Ondernemers voor Ondernemers steunden we jarenlang een project voor de bouw van 10 waterkiosken en sanitaire voorzieningen op verschillende scholen in Oost-Congo.

Sinds 2022 ondersteunen we een project voor de bouw van ecologische toiletten in Oeganda. Op die manier dragen we heel concreet bij tot een betere hygiëne en gezondheid voor 9.000 volwassenen en kinderen.

Bouwrun by Willemen en Batirun by Franki

Zowel bij de Bouwrun by Willemen als de Batirun by Franki wordt er een deel van de opbrengst geschonken aan een goed doel. Bij de Bouwrun was dat dit jaar de vzw Moeders voor Moeders die zich sinds 1992 inzet voor de armsten in Vlaanderen. Meer dan 160 vrijwilligers verdelen materiaal en voeding aan gezinnen met jonge kinderen die het financieel zeer moeilijk hebben. Naast de financiële bijdrage, deden we ook een oproep aan al onze medewerkers om bruikbaar materiaal dat ze zelf niet meer gebruiken, in te zamelen en te schenken aan Moeders voor Moeders. Er werden heel wat spullen opgehaald die een tweede leven krijgen bij mensen die het zeer goed kunnen gebruiken.

De Batirun koos de vzw Coup d'envoi als goede doel. De Luikse vzw heeft als missie het bevorderen van integratie door sport met het oog op sensibilisering en het vergemakkelijken van de toegang tot sport voor iedereen. Ze wil ook de sportparticipatie aanmoedigen van mensen in een precare sociale situatie of in moeilijke financiële omstandigheden, met name in achterstandswijken.

Samenwerking met scholen en opleidingsinstellingen

Alle bedrijven binnen onze Groep werken intensief samen met scholen en opleidingsinstellingen. We bieden leerlingen kansen voor werkplekbezoeken, stages, ... Zo leren ze de praktijk op de werkvloer kennen en tegelijkertijd kunnen wij vroegtijdig aankomend talent spotten.

Duaal leren

Duaal leren, waarbij leerlingen in het middelbaar meer uren doorbrengen op de bedrijfsvloer, is in 2019 van start gegaan in het Vlaamse onderwijs. Hoe meer jongeren dit doen, hoe beter voor onze sector. Het aanbieden van werkbezoeken is de ideale manier om leerlingen en ouders te overtuigen dat duaal leren de leervorm van de toekomst is.

Willemen Infra engageert zich hier toe. Met onze werkbezoeken willen we er als erkend partnerbedrijf vooral voor zorgen dat duale bouwopleidingen aan bekendheid winnen om zo meer jongeren warm te maken voor een job in de bouw.

