

BASE ERHVERV KULTUR PROFIL 2020

BASE
baseerhverv.dk



INDHOLD

03	Opstart	25	Velkomst – Velkommen på BASEn
04	BASE / dansk ordbog – for uindviede	26	Italesættelse af kultur og forventninger
06	Præsentation af Basserne	27	Tak fordi du undrer dig
08	Vi bygger erhvervslivets baser	28	Information fra ledelse til medarbejdere
09	Vi er BASE	29	Dialog mellem ledelse og medarbejdere
10	Ledelseseffektivitet	31	Involvering af medarbejderne
14	Værdier	32	Påskønelse
16	Inspiration	33	Udvikling
17	Nærværende for medarbejderne	34	Støtte & balance
18	Initiativer	35	Lavt sygefravær
19	BASE Business	36	Inklusion
19	BASE Camp	37	Fejring
20	Som Basse er du særlig udvalgt	38	Kompensation
20	BASE kodeks	40	Socialt ansvar
22	Ansættelse – rygten løber i forvejen	42	Arbejdspladskultur & organisatorisk succes
24	Fremgangsmåde ved ansættelse		

OPSTART

Indledning – kalder de fleste dette afsnit, men vi kalder det opstart, for det hedder begyndelsen på et projekt i byggeverdenen.

Du sidder med BASE Erhvervs kulturprofil 2020. Vi, basserne, har sammen skrevet, snakket og tænkt over, hvad vi gerne vil fortælle med denne kulturprofil. Det er vores anden kulturprofil og vi udvikler os hver gang, vi arbejder med at anskueliggøre vores kultur, tanker og værdier i vores firma. BASE har igen i år vækstet og udviklet sig, så for os er kulturprofilen dynamisk. Vi ændrer og uddyber hist og her.

Inderst inde er vi dog de samme basser, der hver dag tager på arbejde for dedikerede at løse en opgave. Man er basse, fordi man har meldt sig til holdet for at løse en opgave, og man er blevet optaget på holdet, fordi man bidrager til kerneopgaven, fællesskabet, kulturen og er med til at gøre BASE til et fantastisk sted at tilbringe sit arbejdsliv.

“

Vi synes faktisk det er sjovt at gå på arbejde.

– Elise Keller



1.1

BASE / DANSK ORDBOG – FOR UINDVIEDE

Der er med tiden opstået et BASE-sprog i virksomheden. For at forstå vores sprogbrug har vi her anført de mest gængse ord og vendinger fra vores dagligdag:

		BASEn: Vores hoveddomicil i Horsens og bassernes hjem, hvor vi kan smide skoene og føle os hjemme VierBASE: Hashtag på de sociale medier. Betyder i sin enkelthed at det er Basserne der er BASE- ellers er det bare et CVR nr.
VierBASE: Hashtag på de sociale medier. Betyder i sin enkelthed at det er Basserne der er BASE – ellers er det bare et CVR-nr.		
BASE-grafik: For at gøre vores tilstedeværelse på de sociale medier og i bybilledet endnu mere genkendelig, har vi hos en grafiker fået lavet et iøjnefaldende grafisk udtryk til vores opslag og skiltning. Sammen med vores letgenkendelige logo, fremstår det som et samlet udtryk, der har til formål at øge genkendelsen af vores tilstedevær i det offentlige rum.		
BASE: BASE Erhverv A/S i daglig tale		Basser: Kollegaerne i BASE Erhverv
		
BASE Erhverv A/S – Entreprenørbranchen: Styring og ledelse af byggeprojekter fra 8 til 200 mio. kr.		

PRÆSENTATION AF BASSERNE



Klaus Rønslev
Direktør

Holdkaptajn og visionær frontkæmper. Ingeniør.



Rasmus Mørk Heiberg
Regionsdirektør, Sjælland

Træder ihærdigt den store klinge i det Sjællandske. Konstruktør.



Óla Jákup Thomassen
Projektleder

Kan snakke med alle på byggepladsen og tager sig venligt af alle omkring sig. Konstruktør.



Elise Utzen Keller
Koordinator og kommunikator

Tidligere praktikant i BASE. Lat-termild vogter af bassernes ve og vel. Administrationsøkonom.



Kennet Gregersen
Projektleder

Stor erfaring. Deler gerne ud af sit gode humør. Tømrermester m. ledelsesuddannelse.



Kurt K. Hansen
Projektchef

Erfaren rotte, der har husket det hele, de unge kan spille bold opad ham. Ingeniør.



Klaus Meidahl Højen
Projektchef

Har prøvet og set meget. Uhyre festlig playmaker. Konstruktør.



Morten Ljunberg Pedersen
Projektleder

Har styr på udregningerne og alle detaljerne. Civilingeniør.



Allan Ankerbøl
Byggeleder

Træffes ofte på byggepladsen i samarbejde med håndværkerne. Tømrer med byggeledererfaring.



Thomas Noes Glud
Byggeleder

Tidligere praktikant i BASE. Velovervejet og velformuleret. Ingeniør.



Jonas Egeskov Jensen
Projektleder

Humoristisk ordensmenneske, med konkurrencegen. Ingeniør.



Martin Kajhøj Johnsen
Projektleder

Tidligere praktikant i BASE. Tålmodigt ordensmenneske. Ingeniør ekspert i installationer.



Jonas Gaardsted Madsen
Projektleder

Tidligere praktikant i BASE. Energibombe, der kan gribe en hel masse bolde. Konstruktør.



Jeppe Brøndahl
Byggeleder

Mr. Excel og Bluebeam, spørg og du vil altid få svar. Konstruktør.



Erik Popperud
Byggeleder

Kvalitetssikker holdspiller. Er helt sikkert med til festen. Byggetekniker.



Martin Henneberg Bech
Byggeleder

Lun jyde med styr på byggepladsens tropper. Bygningskonstruktør.



Iben Moesgaard
Byggeleder

Nyeste basse på holdet. Erfaren byggeleder. Bygningskonstruktør.

VI BYGGER ERHVERVSLIVETS BASER

Arbejdspladsen generelt – et team af specialister i erhvervsbyggeri

Det er med faglig stolthed når vi siger, at vi er specialister i erhvervs- og idrætsbyggeri og koncentrerer os udelukkende om dette. BASE Erhverv har siden opstarten som totalentreprenør i 2003, bygget bilhuse, kontordomiciler, produktionshaller, idræts-haller, gymnastiksale, multihaller, konferencesale, værksteder, museumsmagasiner, distributionscentre, butikker, boxbutikker og senest en skøjtehal.

Vi siger i dagligdagen, at vi bygger de baser, hvor man arbejder eller dyrker sin fritid. Med over hundrede opførte projekter, strækker byggerierne sig fra de helt små projekter, som en lille, uisolert hal på 180 kvadratmeter til en af Danmarks 20 højeste bygninger: et topmoderne kontordomicil i 14 etager. Byggerierne tager gennemsnitligt mellem et halvt og op til to år at opføre fra start til slut. Så der er god tid til at gøre et godt indtryk på bygherre. Byggerierne ligger i pris fra otte millioner kroner til godt og vel 200 millioner kr. Det er store entrepriser der er betroet os, men med bygherrer der bygger med os både to og tre gange, tør vi godt sige, at den tillid lever vi op til. Vi bygger hver gang, som var det til os selv – erhvervsbyggeri i særklasse!

Vores byggerier spænder bredt og dermed vores kunder, bygherrerne. For os er alle lige og dermed lige vigtige. For enhver bygherre er netop hans byggeprojekt det vigtigste og derved er det vigtigste for os at levere tillid, rådgivning og kvalitet i rette tid, så kunden med ro i maven, kan passe sin virksomhed. Mange bygherrer har ikke forudgående indsigt i byggeri, i den størrelsesorden BASE Erhverv bygger. Det er en stor beslutning både økonomisk og organisatorisk for en virksomhed at udvide eller bygge nyt, derfor skal processen forløbe så gnidningsløst som muligt – derfor lytter vi, spørger og anskueliggør muligheder og begrænsninger i et byggeprojekt, indtil vi har sikret os, at bygherren træffer et valg på et så oplyst grundlag som muligt.

Med særklasse mener vi at service, kvalitetsbevidsthed, ærlighed og tillid gennemsyrrer ethvert samarbejde. Om det er med en bygherre, en rådgiver, firmaet der fabrikkerer vores byggepladsskilte eller tømrerens lærling. Klaus Rønsløv: "Dialogen er altid i øjenhøjde og til fælles bedste"

Erhvervsbyggeri er ofte en virksomheds base i mange år og bliver en del af virksomhedens DNA. Hus og virksomhed skal passe sammen. Løsningerne skal være gennemtænkte og fremtidssikrede, så vi kan spare bygherre for penge i fremtiden. Af og til tager vi nej-hatten på, når vi



“

Vi siger hellere nej,
end at bygge noget
bygherren ikke vil blive
glad for i længden.

– Kurt Kjersgaard

ikke tror på en løsning, som bygherre eller hans rådgivere foreslår – selvfølgelig kan vi bygge det, men vi vil ikke. Vi går ikke på kompromis med kvalitet, sikkerhed eller en bygnings anvendelighed.

Da vi ofte er i konkurrence på udbud, kender vi vores konkurrenter temmelig godt. Der er både store og mindre virksomheder imellem. Der hvor vi oplever at vi gør en forskel er, når vi kommer ind til bygherres bord. Her kan vi vise bygherren hvor vi kan hjælpe ham trygt igennem en byggeproces, som selvfølgelig handler om økonomi – men lige så meget om kemi. Her oplever vi, at vores kultur med at være i øjenhøjde, troværdige og fokusere på værdiskabelse for alle parter, er et punkt hvor vi adskiller os fra vores konkurrenter.

VI ER BASE!

Arbejdspladsen fra et HR-perspektiv – uden Basser ingen BASE!

Basserne er dedikerede medarbejdere. Vi er her for at løse en opgave; at bygge erhvervsbyggeri i særklasse. De der søger job i BASE, er folk der ansøger om at få en plads på holdet. De vil være med på det professionelle hold, der bygger ærligt, kvalitetsbyggeri. De søger BASE-holdet, fordi kerneopgaven i hverdagen bidrager til at give mening med arbejdslivet, og fordi det ligger dybt i BASE-kulturen, at vi er et hold. "Vi er BASE", lyder vores hashtag på de sociale medier, fordi vi mener, at en virksomhed ikke er noget uden de medarbejdere, der hver dag arbejder for at løse vores kunders opgaver og hermed også BASEs egne. Vi kan lide vores opgave – tydeligere kan det ikke siges!

LEDELSESEFFEKTIVITET

Vores kerneopgave skal hver eneste dag være hovedformålet med at træde ind ad døren i BASE Erhverv, og ingen skal være i tvivl om, hvorfor vi er her: "Vi leverer idræts- og erhvervsbyggeri med et serviceniveau over resten af branchen"

Når Simon Sinek med sine fortærskede ord beder firmaer og medarbejdere om at finde ind til sit "hvorfor?", så er ovenstående kerneopgave, netop vores korte og konkrete svar. Derfor!

Som medarbejder og basse er det derfor essentielt at være bevidst om ovenstående, og derved har man også langt nemmere ved at gennemskue, om det man laver i hverdagen, giver mening og bidrager til kerneopgaven. For at nå i mål med vores kerneopgave, er der på hver enkelt byggeopgave fire delmål, som afgør, om vi bliver en succes:



"Vi leverer idræts- og erhvervsbyggeri med et serviceniveau over resten af branchen"

I BASE Erhverv har vi ikke store forkromede strategier og 10-års planer, som alligevel ender i en mørk skuffe. I stedet arbejder vi efter at nå hvert af ovenstående delmål på den givne byggeopgave. Lykkes det, ja så har man også givet sit betydelige bidrag til løsningen af BASEs kerneopgave. Alle basser kender således værdierne, kerneopgaven, delmålene og svaret på, hvorfor vi er her. Dét tror vi på, giver mening i arbejdet og en stolthed over at bidrage til succesen. Netop stoltheden er essentiel for at trives i sit daglige virke. Er man stolt over at trække BASE-blusen over hovedet, er man stolt over at vise byggepladsen frem og fortælle om sit arbejde, ja så er vi nået langt på trivselskontoen. Således handler det for os om at skabe en arbejdsplads, hvor basserne er stolte og trives ved at bidrage til at indfri BASEs kerneopgave.

Med stoltheden in mente, vil vi være branchens bedste arbejdsplads. Vi arbejder derfor hver dag hårdt for at skabe en endnu stærkere social kapital, hvor glade medarbejdere udfolder deres fulde potentiale til glæde og gavn for BASE, dem selv og ikke mindst vores trofaste kunder og leverandører.

Vores holdning til at være branchens bedste arbejdsplads har også vist sig at have en særdeles positiv effekt i et presset marked med højt aktivitetsniveau. Mens branchen generelt skriger på arbejdskraft, lykkes vi både med at fastholde eksisterende og rekruttere nye kompetente medarbejdere – noget som virkelig rykker på selv-tillidskontoen og fællesskabsfølelsen i vores fantastiske virksomhed.

"Med glade og stolte medarbejdere følger tilfredse kunder og en sund bundlinje"

– Klaus Rønsløv

I BASE Erhverv er vi ikke ejet af en kapitalfond, der hvert år hæver overliggeren for omsætning og bundlinje og har økonomisk vækst som eneste mål. Det giver os friheden til at arbejde for og med målet om at blive branchens bedste arbejdsplads. Vi tror på, at dygtige medarbejdere i langt højere grad ønsker at være en del af BASE-familien, når vi – frem for økonomisk vækst – fastholder et andet værdisæt, nemlig at være branchens bedste arbejdsplads. Det gør vi bl.a. ved at:

BASEs værdier



- Lede med store frihedsgrader under ansvar / Direktør for eget skrivebord
- Give tryghed og udvise tillid
- Uddelegere opgaver og ansvar
- Have korte beslutningsveje i en flad organisation
- Fejre vores sejre i fællesskab
- Opretholde vores kultur med en stærk social kapital
- Kommunikere åbent om hvordan hver enkelt får skabt mening i sit arbejdsliv og være inspiration for hinanden

Det er muligt, vi på kort sigt mister en opgave ved at take nej til en alt for optimistisk tidsplan eller ved at stå ved vores kompromisløse holdning til kvalitetsbyggeri og god service. På langt sigt er disse holdninger dog bæredygtige principper, der sikrer glade medarbejdere og tilfredse kunder. Derfor kan vi også med stolthed sige, at:

- » Vi har ingen retssager
- » Vi har altid afleveret til tiden og ofte før og derfor aldrig modtaget dagbod
- » Vi har mange bygherrer vi har bygget for flere gange.

Vi vil naturligvis gå langt for at opretholde ovenstående, og ser det som milepæle i vores dagligdag. Allerede ved første samtale med nye mulige medarbejdere kommunikerer kerneopgaven og vores delmål klart ud, da det er vigtigt for os, at man er grundigt forberedt på, hvilken type virksomhed, man træder ind i.

Med en klar holdning om, at alle basser er direktører for eget skrivebord, opstår hele tiden nye idéer og andre måder at gøre tingene på. Medarbejderne drøfter idéen med deres nærmeste team/leder, og idéen bliver herefter ofte testet af på en enkelt byggesag med forholdsvis kort varsel. Er idéen også bæredygtig efter indkøringsperioden, vil den idérige medarbejder blive opfordret til at komme med et indlæg til førstkomende BASE-møde. Her er alle medarbejdere samlet, og tiltaget har således mulighed for en bred kam af spørgsmål, optimeringsforslag, ris og ros. Det tager vi med videre og forfiner herefter idéen, og indarbejder den i dagligdagen på nye kommende byggesager.

Et eksempel herpå, var da vores byggeleder Jeppe Brøndahl havde gode og brugbare optimeringsforslag til vores økonomiske sagsstyring. Idéerne blev drøftet med ledelsen, indbygget i nuværende system og gennemtestet på en enkelt sag. Dette viste sig snart som et aktiv, hvorefter Jeppe og ledelse præsenterede idéen for alle medarbejdere. I dag er optimeringen fuldt implementeret i økonomistyringen og benyttes af samtlige medarbejdere.

“Vi kommunikerer tydeligt ud, hvornår BASE og hver enkelt basse er en succes.”

– Klaus Rønsløv

Sjællandsafdelingens langsigtede mål er at vækste. Men vækst er i sig selv ikke et mål, hvis den ikke kan foregå

i en styret proces. Processen tager udgangspunkt i organisationen, organisationen skal følge med ellers ingen vækst. Det kan måske lyde logisk, men vi mener det, og det er vigtigt for os. Det vigtigste for os er, at vi kan gå på arbejde hver dag, og tage hjem hver dag, og begge steder føle, at der er sat ind på vores goodwill konto.

Rasmus Mørk: "Vi skal ikke tage hjem for at restituere, men komme hjem med en positiv holdning til dagen på arbejde, så vi er sammen med vores familier med overskud, når vi kommer hjem. Vi ser os som hele mennesker og hvis et led i kæden kører dårligt, går det udover ens samlede hverdag. Vi vil som arbejdsgivere sørge for at oplevelsen af at gå på arbejde, ikke må være det led i kæden der kører dårligt."

De byggesager vi byder på, skal være byggesager der passer ind i vores ekspertise, knowhow, pipeline og bemanding. Vi vil gerne bevæge os ud i andre, nye segmenter og arbejdsområder, hvis det passer i vores organisation på det givne tidspunkt. Vores strategi er at byde prismæssigt skarpt men robust, således at gennemførelsen af byggesagerne kan foregå med god løsningsorienteret dialog mellem byggesagens parter bygherre, rådgivere og underleverandører imellem.

Tonen i hverdagen er åben og inddragende. Der er ikke nogen lukkede døre, og vi har og værdsætter et højt informationsniveau. Vi er alle direktør for eget skrivebord, og har hver vores rolle i værdikæden i BASE.

Rasmus Mørk: "Vi tror på ledelsesformen selvledelse med opbakning, er den rigtige ledelsesform i vores virksomhed. Vi hjælper og løfter hinanden mod vores fælles mål. Der er ikke noget job hos os, der er vigtigere end de andre, vi har alle vores egen og vigtige rolle for at værdikæden hænger sammen."

Udover at informationsniveauet i hverdagen et højt, holder vi månedlige én til én møder med alle medarbejdere. Vi tror ikke på værdien af årlige MUS-samtaler, man skal have mulighed for at have en personlig relation til sin chef, hvilket vores én-til-én møder sikrer.

“

Vi tror på ledelsesformen selvledelse med opbakning, er den rigtige ledelsesform i vores virksomhed. Vi hjælper og løfter hinanden mod vores fælles mål. Der er ikke noget job hos os der er vigtigere end de andre, vi har vores rolle for at værdikæden hænger sammen.

– Rasmus Mørk

VÆRDIER

Det unikke ved vores værdier

Det at vores værdier ikke bare er noget, der er skrevet ned på papir og så bliver gemt væk i skuffen, men at vi rent faktisk "bærer" rundt på dem i forhold til, hvordan vi agerer i hverdagen. Vi fejrer vores succeser i fællesskab og glædes oprigtigt over hinandens sejre, fordi det er sådan vores kultur er – ikke fordi det er skrevet ned ét eller andet sted.

Vi er selv med til at skabe og bestemme vores værdier, hvilket giver en nærhed, tryghed og samhørighed – det gør det også lettere at efterleve værdierne. Det er unikt at være en del af – men det er samtidigt helt selvfølgeligt og dagligdags.

Værdierne kommer bl.a. til udtryk i den måde, hvorpå vi leder. Både hvordan vi leder vores kollegaer, men også hvordan vi leder på byggepladsen.

- Vi går en tur på pladsen om morgenen og viser og tilkendegiver, at vi er til stede, så der hurtigt kan tages hånd om udfordringer og evt. problematikker.
- Vi prøver ligeledes at involvere og opfordre vores samarbejdspartnere til, at vi har et fælles mål. Det er trods alt lettere at være medspiller i stedet for modspiller.
- Vi giver tydeligt udtryk for værdierne på byggepladsen og på kontoret, ved at være til stede, tilgængelige og ved at bruge tid på at kommunikere med samarbejdspartnere og kolleger.

Vores værdier påvirker beslutninger i den grad, at vi sammen kan tage hurtige og fælles beslutninger. Du er derfor aldrig alene, hvis der skal meldes tilbage på en svær beslutning til en bygherre, underentreprenør eller lignende. Vi søger at finde den bedste løsning ved at sparre med hinanden.



INSPIRATION

Dialogen mellem medarbejder og leder om de enkelte opgavers sammenhæng med helheden medfører, at opgaven ikke føles som en opgave for opgavens skyld. Morten Ljungberg Pedersen: "Det job man udfører hver dag, giver mening i en større sammenhæng."

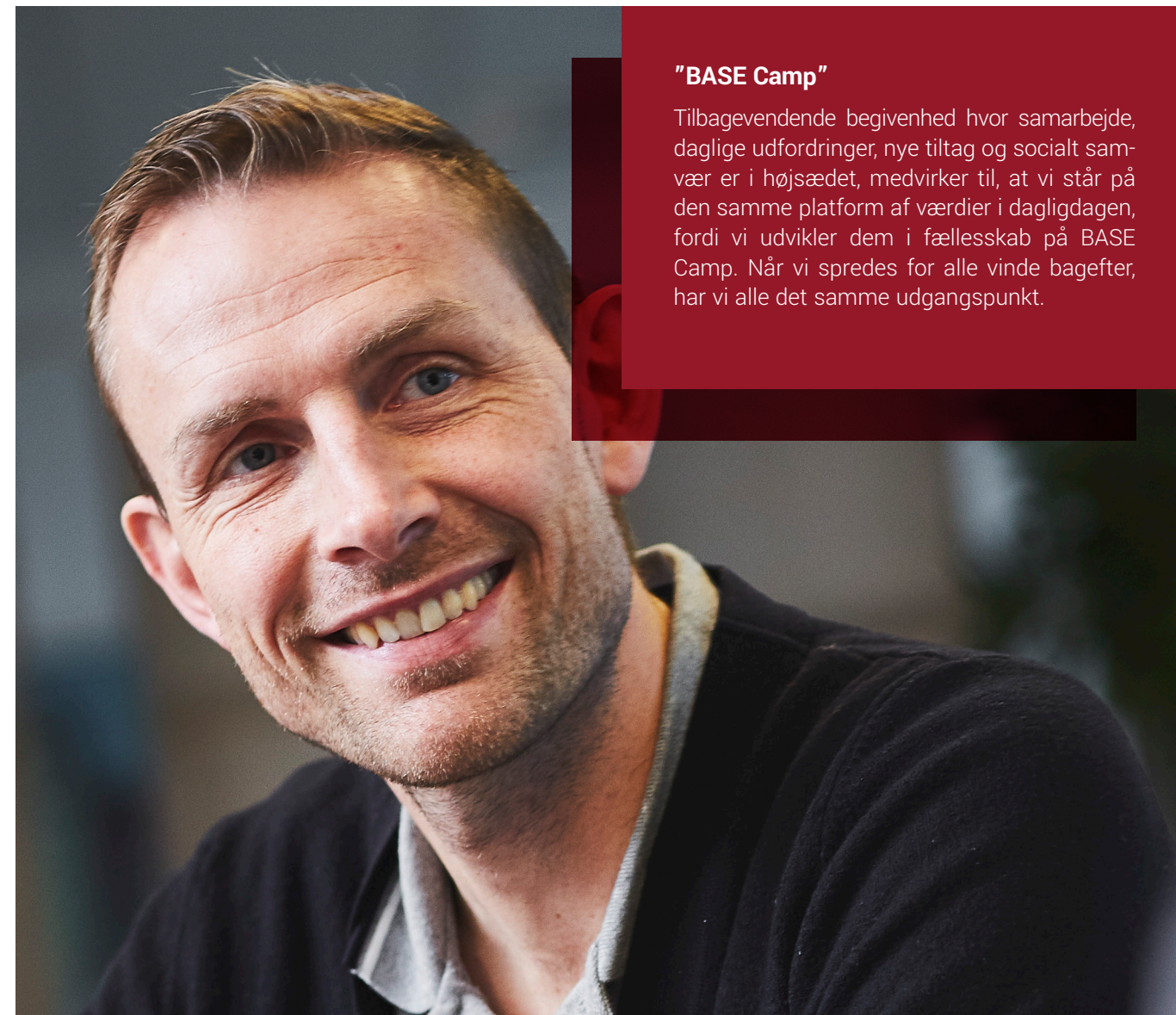
Vi sørger for, at basserne véd, når de gør noget godt eller har ydet en ekstra indsats. Alle inddrages i og informeres om beslutninger, også når det ikke direkte har noget med den enkelte at gøre. Kommunikationen foregår meget naturligt på BASE-møderne en gang i kvartalet, men lige så meget på den daglige basis i skurvognen eller på kontoret, hvor både formelle og uformelle samtaler danner grundlag for kommunikationen.

Historier som deles med medarbejderne og skaber stolthed på arbejdspladsen

Historier fra det virkelige liv er noget byggefolk elsker, og hos BASE er vi rigtige byggefolk. Kurt: "Vi fortæller historierne både de gode og de dårlige for at polstre vores kollegaer med erfaringer, som de kan udvikle sig videre med. Vi tager os tid til at forklare, hvorfor nogle ting ikke er

til diskussion. Det er f.eks. med hensyn til troværdighed, samarbejdsvillighed, kvalitetsbevidsthed, ordholdenhed" – altså vi holder det, vi lover, og hvis vi ikke kan det, så giver vi besked sammen med en forklaring. Vi lader ikke stå til – vi tager action og påtager os vores ansvar. På den vis er det lykkedes for BASE at have 99,5% meget tilfredse kunder. Det sikrer gode kundeudtalelser og referencer, der igen giver god omtale og medvirker til nye kunder, og det er dem vi lever af – og kun dem. Historien om dengang BASE skulle aflevere et tilbud og det næsten gik galt, er et eksempel på en historie enhver basse kender. Historien er selvfølgelig med helte, hjælpere, skurke, forhindringer og lykkelig slutning. Historien fortælles på opfordring, af de implicerede basser, til alle ligger flade af grin. Essensen er, at vi skal lære af vores fejl, være ærlige, tage problemerne som udfordringer, hjælpe hinanden og grine ad det bagefter. Historierne bærer kulturen, og hvem vil ikke gerne være på heltens hold?

99,5%
meget tilfredse kunder



"BASE Camp"

Tilbagevendende begivenhed hvor samarbejde, daglige udfordringer, nye tiltag og socialt samvær er i højsædet, medvirker til, at vi står på den samme platform af værdier i dagligdagen, fordi vi udvikler dem i fællesskab på BASE Camp. Når vi spredes for alle vinde bagefter, har vi alle det samme udgangspunkt.

4.1

VORES VÆRDIER, MISSION OG VISION SKAL VÆRE NÆRVÆRENDE FOR MEDARBEJDERNE

For at sikre BASE's dna, er det vitalt, at medarbejdere oplæres i, hvordan vi ønsker at behandle hinanden, vores samarbejdspartnere og vores kunder. Ja, i virkeligheden alle omkring os. Derfor skal vi tage os tid til en ordentlig BASE-oplæring.

Kurt: "De nye kollegaer har måske ikke lært det andre steder og så må vi lære dem det – så de bliver supergode. De behøver ikke blive som Kurt, Martin og Klaus R osv. Men vi har gjort nogen ting rigtigt, det kan ses på kundetilfredshed og indtjening. Jeg er selv blevet god ved at blive "skolet", og ved at tage det gode og sortere det dårlige fra mine "læremestre". Det er meningen, at vi ved at lave en grundig oplæring; mesterlære, vil opnå at nye basser

føler sig inspirerede til at udvikle sig og til at tage ansvar/aktion i stedet for at afvente og lade stå til – f.eks. forberedelse før møder osv. Det giver tilfredshed og mening i arbejdslivet. Kurt: "Det gør mig stolt, når de nye basser kan se værdien i "bøvlet" nu og dermed undgå fejl på et senere tidspunkt."

Medarbejderens deltagelse i mange af byggeforløbets faser gør, at der skabes sammenhæng mellem slutproduktet og de enkelte delopgaver gennem processen. Morten Ljungberg Pedersen: "Medarbejderens frihed til selv at vælge løsningsmetoden for at nå målet for de enkelte delopgaver, viser at BASEs værdier leveres i hverdagen.

INITIATIVER, SOM VISER DEN VÆRDI, MEDARBEJDERNES INDSATS HAR

- På den mere seriøse bane sker dette ved drøftelser omkring ejerskab, rettidig omhu, tilfredse bygherrer og stoltheden over, at det vi laver/opfører kan ses i landskabet og giver værdi for ejere/brugere. Det drøfter vi bl.a. på BASE-møderne som afholdes hver fjerde måned. BASE-møderne foregår både hjemme på "BASEn", eller netop ude på vores byggepladser, hvor vi tager os tid til en rundvisning og en snak om det aktuelle byggeri.
- Men der er også plads til en spontan sammenkomst med frokost, kage eller noget at drikke. De spontane tiltag er ofte dem, der udtrykker den største værdi for medarbejderen, da fejringen af en afsluttet opgave kan være lige stor om det er et byggeri til 92 mio. kroner, der er afleveret, eller om vi fejrer afleveringen af et tilbud – som vi jo i bund og grund ikke ved om vi vinder, men derfor fejrer vi alligevel teamets indsats.
- Medarbejderne informeres løbende omkring byggesagernes økonomiske forløb og firmaets samlede økonomiske overblik på alle sagerne. Endvidere informeres medarbejderne omkring bygherrens tilfredshed med det udførte arbejde, enten ved direkte dialog med bygherren, eller ved at bygherrens ros videreformidles.
- Hos Base Erhverv går vi "en ekstra meter" for, at bygherren får en god oplevelse, så bygherren kommer igen næste gang, eller han anbefaler os til andre, som ligeledes har behov for en seriøs samarbejdspartner til et byggeforløb.
- Vores arbejdsdag er præget af frihed under ansvar, og dette efterleves bl.a. ved, at vi er direktører for eget skrivebord – dette er ikke kun noget vi siger, men faktisk noget vi gør.
- Det kunne f.eks. være aflevering af en byggesag, hvor de involverede kollegaer sammen fejrer, at vi er kommet flot i mål



BASE BUSINESSBOARD

"BASE Businessboard" er en eftermiddag og aften, hvor vi besøger en kunde eller samarbejdspartner. Mange samarbejdspartnere er inviteret med til dette arrangement.

Mange samarbejdspartnere er inviteret med til dette arrangement. På den måde bidrager det også til udvikling af vores netværk og de bliver tættere knyttet til BASE familien. Vi starter med en opdatering på, hvor BASE er i markedet, hvilke positive ting vi oplever som firma, samt hvilke udfordringer vi har. Vi fremviser vores igangværende byggerier og sociale tiltag. Derefter kommer der et ærligt og kærligt indspark fra en foredragsholder, som gerne skal få folk op af stolene. Enten fordi de er henrykte eller provokerede. Sidst havde vi besøg af erhvervspsykolog og ledelsesguru Michael Andersen, der satte mere end én finger på nogle ømme steder, men som vi alle kunne grine af. Derefter er der rundvisning på lokationen hvor Businessboardet afholdes, og vi får alle set en flig af hverdagen hos en samarbejdspartner eller kunde. Det sidste punkt er en fælles middag, som gerne er lidt udover det sædvanlige. Der er kræset for maden og vinen. Med dette arrangement, hvor alle basser deltager sammen med kunder og samarbejdspartnere, vil vi gerne, udover at have en dejlig og lærerig aften sammen, signalere at vi sætter pris på godt samarbejde og gensidig tillid. Basserne kan sætte sig hvor de vil og med hvem de vil, ofte kender vi alle sammen de fleste gæster fra tidligere samarbejdsrelationer eller som kunder og da vi altid bestræber os på at være i øjenhøjde med kunder, såvel som samarbejdspartnere, så har vi en god relation til alle tilstedeværende. Det er en aften, hvor der er gjort ekstra ud af det hele, fordi vi sætter pris på vores kollegaer og



samarbejdspartnere. Det er da også de tilbagemeldinger, vi får fra deltagerne bagefter. Vi bestræber os på at gøre aftenen berigende for os selv og vores gæster, ved at lytte til de udfordringer de udtrykker i dagligdagen. På den måde har vi altid fuld hus til dette eksklusive arrangement, der beriger både os selv og gæsterne med nye indsigter om hinandens udfordringer og sejre.

BASE CAMP

Hvert år har vi det interne arrangement BASE Camp. Her deltager kun basser. Arrangementet strækker sig over et døgn, og har til formål at styrke BASE socialt. Derfor har vi allieret os med en facilitator, der også er oplægsholder og styrer slagets gang, når vi skal dygtiggøre os i fællesskab. Vi sætter fokus på forskellige emner, der kan gøre os dygtigere f.eks. kommunikationsstile i BASE, og hvordan vi kan spille hinanden bedre i dagligdagen. Dagen består af både mundtlige diskussioner, oplæg og praktiske øvelser, der har til formål at anskueliggøre, hvor forskelligt vi griber løsningen af en opgave an, og at det er en styrke, at vi har forskellige tilgange. Det kan være

udfordrende at se sig selv fra andres synsvinkel, men også udviklende for fællesskabets forståelse af, hvordan en given person tænker og handler. Dagen afsluttes med middag og BASE-hygge. Det indbefatter som oftest fællessang og guitar. BASE Camp er udtryk for, at vi tager bassernes ve og vel yderst seriøst. Vi bruger tid sammen for at forstå hinanden bedre, når vi skal arbejde sammen i hverdagen. Med BASEs fordobling af medarbejderantallet indenfor det sidste år, er vigtigheden af et stærkt socialt sammenhold blevet endnu tydeligere. Vi er BASEmen det er vi kun fordi vi står sammen, så det bruger vi selvfølgelig tid og ressourcer på.

SOM BASSE ER DU SÆRLIG UDVALGT

Du har det der kræves, for at have det sjovt imens du bygger et erhvervsbyggeri i særklasse. Du varetager lige netop denne opgave, fordi du er udvalgt til at varetage den, fordi ledelsen tror på at du er den bedste til at løse opgaven. Det handler om tillid og respekt.

Er du først kommet gennem nåleøjet og er blevet ansat i BASE, så er det fordi du passer ind i virksomheden. Vi tror på, at du har det der skal til for at løse den opgave, du har fået, og at du vil gøre dit bedste. Vi bygger som var det til os selv, det ligger dybt i enhver Basse, at man til hver en tid med stolthed vil fremvise sit byggeri. Det kommer til udtryk i de kundeinterview, som en journalist laver efter ethvert byggeri.

Alle kundeudsagn er positive, så det er ikke kun de bedste, vi har udvalgt til hjemmesiden, det er dem alle sammen, og de er offentligt tilgængelige. Det er en stor anerkendelse af medarbejdernes arbejde og måde at være på, for de får alle stor ros af bygherrerne. Vi er lykkedes når en stolt kollega har afleveret et kvalitetsbyggeri til en glad bygherre.

På vores BASE-møder, der afholdes hvert kvartal, snakker vi om de byggerier der er i gang, og om vi har fået noget særligt med fra de byggerier, der er afleveret siden sidst. Vidensdelingen kommer alle til gavn, men den tydeliggør også BASEs værdier i de enkelte byggeprojekter. Det anskueliggør hvor vi har udfordringer og skal blive bedre og hvor vi allerede har styr på kvalitet og tid og ikke mindst om det er lykkedes den enkelte at have det sjovt med sit arbejde.

Vores mission er lykkedes, når vi har en tilfreds bygherre og en glad kollega. Visionen er, at det skal lykkedes for alle hver dag.

Selvfølgelig er det en anerkendelse, at BASE i år for tredje gang er blevet Børsen Gazelle, det er en anerkendelse, der dækker over økonomisk vækst, som vi alle er stolte af. Vi har købt billetter og inviteret alle Basser til at deltage i fejringen af os. For det er en fælles indsats, der ligger til grund for udnævnelsen.

Involvering af medarbejdere kan have mange former i BASE, med vores seneste tiltag, i forhold til at få de bedste praktikanter til vores byggepladser, afholder vi "pizza night". Her inviteres 4. semester studerende fra den lokale ingeniørhøjskole til en aften med pizza og snak om praktikmuligheder. To projektledere og deres praktikanter står til rådighed for at snakke om hvilke byggepladser vi tilbyder praktik på, hvilke opgaver man kan forvente som praktikant, og hvordan det opleves at komme ind i BASE-familien som studerende. Vi har prøvet det én gang og både projektledere, praktikanter og studerende var enige om, at det var en vellykket aften. BASE fik indsigt i, hvor de studerende har deres fokus, og hvad de drømmer om.

Samtidigt bliver de studerende klogere på, hvordan hverdagslivet som udførende entreprenør udspiller sig.

I denne type formidlingsopgave bliver det tydeligt at vi skal være knivskarpe på hvem vi er og hvad vi står for. For ellers bliver det ligegyldigt for de studerende om de har besøgt os eller en hvilken som helst anden entreprenør. Vi bliver altså skarpere af denne

slags alternative opgaver.

Projektleder Jonas Gaardsted Madsen: "Det giver god mening for alle – Det gør vi helt sikkert igen".

En historie, der gentager sig af og til er, når der ringer en ny kunde og Kurt et stykke henne i samtalen spørger: "Hvor har du egentlig hørt om BASE?". "Det var min bank der anbefalede jer, fordi en anden kunde havde rost jer i forhold til et byggeprojekt." Når en tilfreds bygherre anbefaler os, så er vi nået langt og der er ros på vej til en glad Basse. Men i virkeligheden stiger glædesbarometeret for os alle, for man bliver stolt af at være en del af et firma der anbefales på den måde.

KODEKS FOR BASE

Man kan kort opsummere essensen af BASE-kulturen i et kodeks, selvom vi ikke er meget for at udpensle stramme regler for os selv, så har vi alligevel nogle grundlæggende normer der gælder for alle.

- ✓○ **Vi følger reglerne for god byggeskik**
- ✓○ **Vi samarbejder**
- ✓○ **Vi skaber værdi for både samarbejdspartnere og os selv**
- ✓○ **Vi har en sjov arbejdsdag og arbejdsplads**
- ✓○ **Vi holder orden på byggepladsen, i papirerne, på lageret, i skurvognen**
- ✓○ **Vi er gode kollegaer**
- ✓○ **Vi går ikke kompromis med kvalitet, sikkerhed eller anvendelighed**
- ✓○ **Vi er BASE**



ANSÆTTELSE – RYGTET LØBER I FORVEJEN

Hvor heldig har man lige lov til at være? Med fare for at lyde selvfede, selvoptagede og selvforherligende – vi har ingen problemer med at finde folk, der gerne vil være en del af BASE-holdet.

Det interessante er, hvorfor folk søger os i den grad, de gør. For det er ingen hemmelighed, at entreprenører står tidligt op, har nok at lave i hverdagen på byggepladsen, og skal kunne samarbejde med alle lige fra håndværkere, bygherrer og rådgivere til leverandører og kontorpersonalet hjemme på BASEn. Derfor spørger vi ansøgerne, hvorfra de har hørt om os, og hvorfor de søger job hos BASE. Af de nyuddannede, der søger job hos os, deler ansøgerne sig i 2 grupper: tidligere praktikanter og ansøgere vi ikke kender.

Tidligere praktikanter – er kendte af BASE og kender BASE. I efteråret 2019 har vi fire tidligere praktikanter ansat, som har været her i hhv. to, to, tre og fem år. Denne gruppe angiver, at det sociale spiller en stor rolle, at man får ansvar i den grad, man kan bære det, og at der altid er en gammel Basse til oplæringen af nye medarbejdere. De nævner også, at det er vigtigt for dem, at vores direktør, titlen bruger vi mest, når det skal præciseres, hvem vi taler om over for udenforstående, ellers hedder han Rønslev i daglig tale, fordi vi har tre Klaus'er i firmaet, er nærværende og kommer på besøg i skurvognen, mindst hver anden uge. Derudover ringer Klaus Rønslev Basserne op, én for én, til en uformel "hvordan er livet hos dig for tiden-samtale". Samtalen handler om at få en åben dialog om, hvordan det faglige arbejde kører, men i lige så høj grad om, hvor vidt den enkelte kan få job og fritid til at gå op i en højere enhed. Det er vigtigt for følelsen af at være en del af BASE, at direktøren er tæt på og personligt henvender sig til én.

Nyuddannede, vi ikke kender i forvejen, er ofte anbefalet at søge hos os af samarbejdspartnere, tidligere eller nuværende praktikanter eller har set vores byggepladser og byggerier rundt om i landet.

Vi mangler at få belyst, hvordan og hvorfor helt "fremmede" finder frem til BASE. Nogle skriver, at de har set vores hjemmeside, og synes at vi er et spændende firma, både i forhold til de formelle og faglige ting – erhvervsbyggeriet, men også i forhold til de mere "bløde" værdier, som vi også viser på hjemmesiden, med f.eks. vores profilfilm.

Erfarne byggeledere og projektledere søger hos os af nogle af de samme grunde som de nyuddannede, men har, til forskel fra de nyuddannede, erfaring fra andre ansættelser. Det gør denne gruppe mere specifik på, hvad de ønsker i en jobsituation, men også hvad de ikke ønsker sig. Vi hører ofte følgende udsagn: "jeg vil rigtig gerne bygge og er træt af al det bureaukrati, der er i de store firmaer". "Jeg vil gerne have en mere varieret hverdag, hvor jeg kan få viden om stort set alle aspekter i byggeriet i stedet for at være specialiseret i én ting, f.eks. indkøb af tømmerentrepriser". "Jeg er gået ned i løn da jeg kom til BASE, men for mig betyder det mere at være et



sted, hvor vi har det sjovt sammen, og holdånd og tillid er grundlæggende for kulturen".

Det er en ønskesituation for os at have let ved at tiltrække nye medarbejdere, men det allervigtigste er, at holdet trives i hverdagen og bliver ved med at trives, uanset størrelse og konjunkturer. Derfor besætter vi ledige pladser med stor omhu. Langt størstedelen af Basserne er udførende konstruktører og ingeniører, som har deres dagligdag i skurvognen og på byggepladsen. Det i sig selv kræver en teknisk uddannelse og lyst til at kommunikere med mange mennesker hver dag. Man skal være en velorganiseret, imødekommende og løsningsorienteret Basse, det ligger i arbejdets natur. Men man skal også vide, at man træder ind i en social kultur, hvor man kommer på besøg hos hinanden på byggepladserne, kommer hjem til BASEn og hygger og deltager i sociale arrangementer af forskellig art hen over året. Som et lille kuriosum kan nævnes, at det er helt almindeligt, at Basserne passer hinandens hunde, henter og bringer hinanden, når bilen er på værksted, og i det hele taget er positivt indstillede, hjælpsomme og sætter pris på fællesskabet.

Derfor er vi ret konkrete, når vi har ansøgere til samtale og fortæller om dagligdagen i BASE. Det er vigtigt at man har en idé om, hvilken kultur man lander i. Har man mest lyst til at sidde i et lukket rum alene og regne i stilhed, time efter time, dag ud og dag ind, så skal man finde et job et andet sted. Det betyder ikke, at der ikke er tid til fordybelse – man skal bare være i stand til at planlægge den. Derfor bestemmer man selv om man sidder på kontoret, i skurvognen eller hjemme, når man har opgaver, der kræver ro. Vi gør vores bedste for at informere om, hvad vi forventer, både fagligt og socialt, og spørger indtil ansøgerens interesser faglige såvel som personlige. Mange har fået lavet en personprofil, som de enten har vedlagt ansøgningen eller medbringer til første samtale, den læser vi gerne, velvidende at den ikke er fyldestgørende for at vurdere en person, men den kan give en indikation om personens præferencer, og desuden om hvordan personen "lader batterierne op".

På BASE-Camp i foråret 2019 deltog alle Basser i et forløb omkring vores personprofiler for at blive klogere på vores kommunikation i samarbejdsrelationer. Derfor er alle Basser "klædt på" til at møde de forskellige profiler i BASE, på en måde der er værdiskabende for både den enkelte og fællesskabet. Det er en god hjælp, for de der skal arbejde tæt sammen, men også for dem der mere perifert berører hinandens arbejdsområder. Det betyder, at vi allerede i on boarding har en fornemmelse af den nyansatte og vi vil have en idé om, hvem der vil egne sig som mentor for den nye.

Det er en ønskesituation for os at have let ved at tiltrække nye medarbejdere...

FREMGANGSMÅDE VED ANSÆTTELSE

Flere ansøgninger rammer BASEs mailboks ugentligt. Alle ansøgninger læses, og det vurderes om personens kvalifikationer matcher en ledig stilling. Har vi ikke en ledig stilling kontaktes ansøgeren pr. mail, med et afslag. Ligner det et godt match, spørger vi, om vi må gemme ansøgningen i seks måneder, for det tilfælde, at der opstår en ledig stilling.

Nogle kommer også forbi til en kop kaffe og en snak, selvom der ikke på det tidspunkt er en ledig stilling, men så har man fået set hinanden an. Af og til får vi en ansøgning, der passer bedre i en anden type firma, f.eks. i rådgiverbranchen, så foreslår vi ansøgeren at søge dér i stedet for.

Når vi har en ledig stilling i BASE, har vi altså et godt felt af kvalificerede ansøgere, både de der har ansøgt pr. mail, og de der har kontaktet os telefonisk. Det næste skridt er, at tage fat i egnede ansøgere, og over telefonen konstatere om de stadig har interesse i et job i BASE Erhverv.

Herefter inviteres man ind på BASEn til en samtale, hvor det afklares om "vi passer sammen". Er der god kemi, humor og ærlighed, er det gode tegn og ansøgeren anbefales at gå hjem og "sove på" indtrykkene og informationerne fra dagens samtale. I BASE deltager mindst to personer ved mødet, ofte vil det være den nærmeste kollega som en ansøger skal samarbejde med og efter en kort evaluering af samtalens forløb, lader vi indtrykket bundfælde til næste dag, hvor vi gerne skulle have en klar fornemmelse af, om ansøgeren rammer BASE med det, vi efterspørger fagligt og kulturmæssigt. Det er vigtigt for os allerede i ansættelsessituationen, at tætte kollegaer møder hinanden. Dette for at inddrage den nærmeste kollega i processen, samt give kandidaten en mulighed for at kunne sætte sig så godt som muligt ind i arbejdssituationen. Vores kultur er vigtig for os, i ansættelsessituationen skal vi have en god mave fornemmelse for at kandidaten passer ind i vores kultur, hvilket vi sætter lige så højt som uddannelsesmæssige kompetencer.

Det er tid til det andet møde, hvor ansøger og BASEs repræsentanter, mødes til en uddybende snak om oplevelserne ved det første møde. Der er rundvisning på kontoret, eventuelt på en byggeplads i nærheden, og man kan hilse på de kolleger der befinder sig på kontoret. Sker mødet med henblik på ansættelse i Roskilde er det naturligvis Rasmus Mørk, der er tovholder.

Beslutningen om et fremtidigt samarbejde træffes herefter. Det er vigtigt, at det føles rigtigt for begge parter.

En enkelt gang har vi sendt en kollega videre, fordi vi ikke passede sammen. Det tager ledelsen helt på deres kappe, da det er dem, der har castet ansøgeren til rollen. Vi overlader ikke blot personen til sig selv, men sørger for i fællesskab at evaluere og komme frem til en bedre løsning. Løsningen kan være en anden type firma, der passer personen bedre. På den måde bliver både vi og vores tidligere kollega klogere og gladere. Rasmus Mørk: "Vi satser på "varige venskaber" med andre ord lange ansættelser."

Vi har en lav udskiftning og en styret personalevækst. Det er vigtig for os at de nyansatte får tid til at sætte sig ind i vores firmas kultur, systemer og værktøjer, vores frie omgangstone og vores samarbejdsånd.

Nyansatte i vores virksomhed vil på førstedagen få udleveret alle nødvendige effekter pc, telefon mv. og få tildelt en arbejdsplads på kontoret. Den første måned vil der være planlagt et on-boarding program for den nyansatte.



Program for on-boarding indenfor den første måned:

- Møde alle sine nye kollegaer
- Besøge igangværende byggepladser
- Se færdige byggerier
- Møde vores administration
- Sættes ind i vores system og værktøjer af ressourcepersoner i organisationen.

VELKOMST – VELKOMMEN PÅ BASEN

Programmet er fastlagt, så alle kender deres opgave på denne vigtige dag. Der skal inviteres til, og arrangeres, morgenmad. Der er rundvisning. Overlevering af IT, telefon, nøgler og visitkort.

Når blækket er sat på kontrakten, sættes de første forberedelser i gang. Der bestilles telefon, computer, visitkort og fotografen bestilles i samarbejde med den nyansatte. Der udleveres en medarbejderhåndbog med praktiske oplysninger, om alt det vi er kommet i tanker om, kan være vigtigt for en nyansat over årene. På den måde kan vi sørge for at den første dag, bliver en rigtig god dag. Den nyansatte popper op på hjemmesiden, der er lavet en velkomstnyhed om ansættelsen i BASE-grafik til de sociale medier. BASE-grafikken er i de genkendelige røde toner og den nyansattes foto er sat ind i et spillerkort, som man kender det fra fodboldkort, for at vise, at han eller hun, nu er en del af BASE-holdet. Ligesom alle visitkort er udformet som fodboldkort, der er udtryk for at vi alle er en del af et hold. Dette er den første officielle udmelding til omverdenen om, at der er en ny medspiller på holdet. Det er dermed også den første gang den nyansatte ser sig selv som en del af BASE-holdet.

Den første dag starter kl. 9.00 med morgenmad på BASEn. Her deltager alle Basser i den pågældende region. Interesserede fra vores søsterselskab: Dansk Boligbyg er også inviteret. Administrationen er altid repræsenteret. Det er en hyggelig måde at byde velkommen til den nyansatte på og for den nyansatte at få mødt de nærmeste kolleger på. Efter den fælles morgenmad vises jyder rundt på hovedkontoret af Klaus Rønslev, man hilser på de administrative medarbejdere og sikrer sig, at alle oplysninger er på plads, så der kan udbetales løn. Sjællændere vises rundt på regionskontoret i Roskilde, af Rasmus Mørk. Rundvisningen indbefatter også en snak om firmaets værdier, og der er tid til at se vores profilfilm, som i korte træk ridser op, hvad vi står for. Flere praktiske detaljer ordnes med Elise. Ved frokosttid følges de der har lyst med den nyansatte til frokost, der er altid én der er udnævnt til at gøre frokostsituationen hyggelig og tryk. Skrivebordet er udover en vingave, klargjort med alt hvad den nye kan få brug for af skrivebordsgrej, computer og skærm. Der introduceres til de programmer, der anvendes i hverdagen, herunder vores fælles notesbog, hvor praktiske oplysninger findes sammen med en elektronisk opslagstavle med de nært forestående begivenheder og et årshjul med de tilbagevendende begivenheders datoer og beskrivelser.

BASE har fået ros for altid at have en konkret opgave, at gå i gang med den første dag. Det er vores erfaring, at nyansatte gerne vil være med til at bidrage, allerede fra den første dag og det gøres bedst med en konkret

opgave. Opgavens karakter svinger fra ansættelse til ansættelse, da den netop er en reel opgave der skal løses, men som samtidig vil bringe den nyansatte ind i BASEs IT-systemer og arbejdsmetoder. Den nyansatte er altid i gode hænder i oplæringsperioden hos en erfaren projektchef eller -leder. Den nyansatte vælger ofte at opholde sig i sin skurvogn på byggepladsen efter oplæringen, hvis man er ansat til et bestemt byggeri, ellers holder man til på kontoret indtil en given byggeopgave starter. **Mottoet til nyansatte er:**

Du spørger bare – hellere en gang for meget end én gang for lidt.

Vi forventer ikke, at man er verdensmester, når man starter i BASE, og vi er forberedte på, at vi skal svare på spørgsmål uanset, hvor godt vi forsøger at klæde folk på til opstarten.

Hvorfor bruge så megen tid og ressourcer på en person, der endnu ikke har bidraget med en krone til virksomheden? Det er ret simpelt: vi tror på, at enhver starter dagen med en intention om at yde sit allerbedste, det vil vi gerne understøtte, de steder, hvor vi kan. Enhver skal have de bedste muligheder for at yde sit bedste, jo før føler man sig som en del af BASE, og des sjovere er det at gå på arbejde.

Vi holder fredagshygge med jævne mellemrum, enten på BASEn eller i en skurvogn på en af vores byggepladser. Her griller vi pølser eller får en tår øl og lidt chips. Alle er velkomne, og som regel sidder vi tæt, når der er fredagsøl, for Basserne prioriterer at komme hjem på BASEn eller ud og se hinandens byggepladser. Vi tilskynder nyansatte, og de ansatte i det hele taget, til at komme ud og besøge hinandens byggepladser. Udfordringen er, at enhver synes, det er vigtigt at opholde sig på sin byggeplads, men vi skubber på, for at prioritere byggepladsbesøg hos hinanden af flere årsager. Dels styrker det fællesskabet, når man kan vise sit byggeri frem og sparre med sine kolleger på pladsen, men det giver også et bedre overblik over, hvilke byggesager der er i gang og hvor langt byggeriet er. Uvurderligt er det at få anerkendelse af sit arbejde af sine kollegaer og ledere- ikke mindst i kollegaers påhør.

ITALESÆTTELSE AF KULTUR OG FORVENTNINGER

Vi siger det højt, når vi har specifikke forventninger til kollegerne. En del af kulturen i BASE er at vi skal have styr på vores ting og aflevere til tiden, da andre er afhængige af vores arbejde, for at de kan lave deres arbejde. Her skelner vi ikke mellem om det er en bygherre, der har brug for sit nye højlag, eller om det er en administrativ medarbejder, der skal bruge en faktura. Vi afleverer til tiden, det er en selvfølge for os og det er værdsat af vores samarbejdspartnere, både internt og eksternt i virksomheden.

Et andet eksempel på italesættelse af kulturen er introduktion til vores lager, hvor vi opbevarer de ting, vi ikke bruger på byggepladsen lige nu, kaffemaskiner, printere, skilte, flag og selvfølgelig merchandise, som altid er på lageret. "Hold orden og notér på lagerlisterne, hvad du har taget, så skal vi ikke spilde tid med at grave os igennem tomme papkasser, for måske at finde ud af, at der ikke er flere kasketter til håndværkerne." Det er respekt for hinandens arbejde og tid, der kommer til udtryk her. Ingen gider spilde sin tid med at lede efter noget i en

rodebunke. Princippet er det samme på vores drev og i vores fælles notesbog. Det lyder i første omgang kontrollerende eller stift, men hensigten er netop at skabe frihed og fællesskab, fordi andre har sørget for, at du kan finde den rigtige kontrakt på drevet eller t-shirt i den rigtige størrelse på lageret, det giver dig frihed til at passe din opgave bedst muligt. Vi giver på den måde frihed og respekt til hinanden ved at følge nogle simple samværsregler. Det kan lyde lidt overdrevent at gøre så meget ud af at italesætte den slags helt konkrete ting, men det er grundlæggende for BASE-kulturen, at vi respekterer hinandens arbejde og tid, ved at have styr på vores egen adfærd. Det betyder også, at vi altid skal have den bedste praksis indenfor et område, og her byder alle ind efter interesse. Har man en idé til forbedring af et eksisterende system, så kommer man med den, så den kan afprøves og måske forbedrer den hverdagen for os alle sammen – så optimerer vi den gamle rutine eller regel.



En del af kulturen i BASE er at vi skal have styr på vores ting og aflevere til tiden

TAK FORDI DU UNDRER DIG...

Det betyder kort sagt, at den nye kollega introduceres til regler og væremåder, så det er lettere hurtigt at kunne manøvrere og føle sig hjemme i den nye kultur man er landet i. Vi véd godt, at der er en kæmpe del af kulturens isbjerg under vandoverfladen, som er svær at kommunikere til en ny medarbejder. Det paradoksale er dog, at det er den nye medarbejder, der umiddelbart efter han eller hun er trådt ind i BASE, har lettest ved at se, hvad der er under overfladen. Med tiden bliver alle hvirvlet ind i kulturen, og det kan blive svært at beskue den kritisk. For at blive klogere på os selv, beder vi nyansatte om at lave en undringsliste over velkomsten, over systemerne, reglerne, måden vi er i verden med hinanden på osv. For det er de nyansatte, der kan holde et spejl op foran os og stille kritiske spørgsmål til BASE, Basserne og hele kulturen. Vi tager imod med kyshånd – for ingen konsulent kunne give os den feedback på vores egen praksis, som den vi får af en nyansat. Det er vores opgave den nyansatte har tillid til, at alt er tilladt at pege på og at få justeret praksis, hvor det er hensigtsmæssigt. Vi jubler, når lommelygten bliver rettet på noget, vi tager som en selvfølge, for enten skal det justeres i fremtiden, eller også skal vi blive bedre til at forklare. På den måde kan vi fintune vores virksomhed og blive klogere og bedre. Den nye kollega bibringer dermed uvurderlig sparring til BASE.



INFORMATION FRA LEDELSE TIL MEDARBEJDERE

Viden er magt, det véd enhver. Men det er vigtigt, at det er den rigtige viden, der formidles. Derfor er det ledelsen, der melder informationer ud, der gælder alle kollegaer i BASE. Det kan være om nyansættelser, invitationer til BASE-møder, månedsbalancen og vigtige informationer om samarbejdspartnere. BASE er som tidligere nævnt vokset kraftigt i antallet af medarbejdere de seneste år, derfor har vi fået brug for et sted, der fungerer som en opslagstavle. IT-afdelingen foreslog os derfor at bruge One note både til de vores enkelte byggepladssager men også som en opslagstavle for alle i BASE. Her kommer oplysninger om rejsegilder, praktikarrangementer, arbejdstøj og mange flere praktiske oplysninger. Medarbejderhåndbogen og årshjulet for vores begivenheder kan også ses her. Men vi er i en overgangsfase, og indtil vi er helt fortrolige med brugen af det nye system, så udsendes al information også på mail- eller med en henvisning til, at man kan finde det på den elektroniske opslagstavle. Noget information egner sig bedst til at blive givet mundtligt. Derfor kommer der også information om f.eks. BASE Camp og projektet med Great Place To Work på vores BASE-møder, der afholdes en gang i kvartalet. Det er ofte den type information, der kan give anledning til opklarende spørgsmål, som alle i øvrigt kan have gavn

“

De(n) respektive kollega(er) er sjældent længere væk end et telefonopkald, hvilket også betyder at der ikke er langt fra idé eller forslag til beslutning og resultat

– Thomas Noes Glud

af, som gives på de fysiske møder. Rent lavpraktisk har vi en fremragende fællesmail/info-mail, hvor alle ansatte er tilkoblet. Eventuelle indkaldelser til fødselsdagskage, sejrskage eller fredagsøl er derfor lynhurtigt ude i hele organisationen. Desuden fungerer vores BASE-møder også som informations-, erfarings-, og personalemøder. Det er rart som medarbejder, at direktør og administration prioriterer disse møder og gør noget ud af det. Senest ved at besøge aktuelle/afsluttede projekter, og afholde møder her. På den måde kan den enkelte bygge- eller projektleder få lov til at vise sit byggeri frem for interesserede kollegaer.

Da vi arbejder i små grupper, og der sjældent er særligt langt mellem bygge- og projektleder, er det ret nemt at få videredelt information på daglig basis. Thomas Noes Glud: "De(n) respektive kollega(er) er sjældent længere væk end et telefonopkald, hvilket også betyder at der ikke er langt fra idé eller forslag til beslutning og resultat." Dette gør os fleksible som virksomhed, mens alle ansatte har mulighed for at blive hørt. Thomas Noes Glud: "Min personlige fornemmelse er også, at det er rart for den øverste ledelse (kontornisserne), at os ude på pladserne kommer med vores input til eventuelle tiltag."

DIALOG MELLEM LEDELSE OG MEDARBEJDERE

"Gæt hvem chefen er", opfordrer vi altid folkeskoleeleverne og de studerende til at gætte, når de kommer på besøg. Medmindre de har været inde på hjemmesiden og finde ud af det, så er det faktisk ikke så lige til.

Selvom det er en sjov spøg, så er det ramme alvor i hverdagen. For i BASE er det vigtigt, at den øverste ledelse er tilgængelig for medarbejderne. Det skal være muligt at få fat i den øverste ledelse med stort og småt. Det sker dog ikke så tit, for i praksis foregår det lige omvendt: chefen kommer til medarbejderne. For at høre hvordan det går med byggeriet, med kollegaerne og med fritiden. Er der en god balance? Er der noget vi skal have gjort noget ved? Disse uformelle samtaler foregår som oftest i en skurvogn med benene oppe, på en gåtur eller en anden afslappet måde. På den måde kommer skuldrene ned i en travl hverdag, og hverdagen bliver sat i perspektiv.

Med projektcheferne er det også den mundtlige dialog, der er fremherskende. Da man sidder i skurvognen eller på kontoret sammen flere gange om ugen, er der rig lejlighed til at komme med stort og småt. Vi vil gerne være det allerbedste sted at arbejde og vi véd godt, at uanset hvor godt vi har det med den øverste ledelse og projektcheferne, så kan der alligevel være ting der undrer, men som man måske ikke får sagt i hverdagen. Derfor opfordrer vi, som tidligere nævnt, alle nyansatte til at komme med et undringspapir, dels på de rent praktiske ting som systemer og metoder, men også på de bløde værdier. Vi vil leve op til de forventninger, vi stiller folk i udsigt inden ansættelsen. Derfor bliver vi glade, når der kommer et undringspapir, der sætter de bløde værdier i spil- for så har vi mulighed for at gøre noget ved det og blive endnu bedre. Undringspapiret er i praksis en mail, som man sender til Elise. Herfra samles alle undringerne og behandles én for én. Er der tvivl om noget, kontaktes afsenderen for en uddybning, og der kan tages hånd om den undren en kollega har haft. Henvendelserne holdes anonyme, medmindre andet er aftalt. Hvordan kan man tage hånd om anonyme henvendelser? Det kommer i stand ved aktivt, at arbejde for at ændre en praksis til det bedre. Indtil videre har det været let at imødekomme de forslag, der er kommet ind. Det kan være forslag til, at vi bliver tydeligere på om det forventes, at man spiser i kantinen hver dag, eller om man har en madpakke med, og om det forventes, at man spiser sammen med andre.

Et telefonopkald, en mail eller face-to-face. Som nævnt ovenfor, så er der ikke særlig langt fra den enkelte ansatte, til administration, projektchefer og direktør.

Thomas Noes Glud: "Det er en smule svært at konkretisere mere, og det kan da godt være fordi vi er helt vildt

unikke. Vi kan bare køre på kontoret og fortælle direktøren, hvad vi har på hjertet, og det fornemmer jeg også, at vi som medarbejdere er gode til."

I BASE har involvering en helt anden betydning end i mange andre firmaer. Bare sætningen "Direktør for eget skrivebord" siger alt. Kennet Gregersen: "Jeg har været i andre firmaer, hvor der bliver brugt meget tid på at udfærdige store og flotte strategier og visioner, men hvor man aldrig rigtig får dem realiseret og ført ud i livet. Ved min jobsamtale, hvor jeg første gang blev præsenteret for "sætningen", tænkte jeg også, at ja nu må vi se. Men denne tanke er sidenhen gjort til skamme, og jeg kan konstatere at øverste ledelse uddelegerer og involverer medarbejder, således der bliver opbygget et ejerskab for projektet, og man rent faktisk er direktør for eget skrivebord og alle lægger sig i selen for at gå i samme retning." Denne overordnede holdning smitter af ned igennem organisationen og giver også en afslappethed mellem baserne, der får det til at være sjovt at gå på arbejde. Vi havde en praktikant som havde fået til opgave at projektere og hjemtage tilbud, på brandsikring af stål, en mindre opgave, men alligevel en seriøs opgave for en praktikant. Hun fik at vide, at var hun i tvivl om det mindste, skulle hun endelig spørge. Hun gik til opgaven med stor iver og fik opgaven udført. Efterfølgende gav hun udtryk for at være stolt og glad over at have klaret opgaven, men undrede sig samtidig også over, at vi turde lade en praktikant stå med et så stort ansvar.

"Men dette er netop BASES DNA, at give plads til forskellighed, lade folk vokse med opgaverne ved at involvere og tro på dem, gennem en uformel og nede på jorden kommunikation mellem øverste ledelse og medarbejder."

– Kennet Gregersen



7.2

INVOLVERING AF MEDARBEJDERNE

Vi har nævnt det tidligere, men det har stor betydning i dagligdagen og er et godt eksempel: økonomiarket. Alle udførende Basser bruger det hver eneste dag, og det skal virke hver gang og være let at forstå og bruge. Derfor er dette økonomiark, født i Excel i BASEs spæde år og vokset og modnet til det, det er nu: ret genialt. For det er revideret, forfinet og fornyet med små tiltag gennem hele BASEs levetid. Skiftende geniale ingeniører og konstruktører har sat deres præg på det gennem tiderne og gør det til stadighed. Det er faktisk så godt, at selvom økonomiafdelingen får præsenteret og tilbudt andre "professionelle" programmer til BASEs sagsøkonomi, så vil de ikke erstatte vores egen Magtigerning af geniale formler og overskuelighed. Så når en medarbejder byder ind med en idé til arket, bliver den afprøvet, vurderet, præsenteret, og er den genial, bliver den implementeret.

Vi bliver opmuntret via info-mailen, der udsendes f.eks. kursusforslag. Ligeledes er det rart, at direktør mm. er åbne overfor kursusforslag fra den enkelte medarbejder. Thomas Noes Glud: "Det giver mening at holde os alle sammen "til ilden", og sørge for, at vi bliver udfordret udenfor virksomheden."

Administrationen og direktionen tager initiativ til f.eks. BASE Camp og GPTW, hvor der bliver sat fokus på vores arbejdsplads og vores arbejdsglæde. Thomas Noes Glud: "I 2019 var vi på Haraldskær, hvor jeg helt personligt fik en masse god erfaring med hensyn til, hvordan vi arbejder sammen, og hvorfor vi egentlig reagerer, og arbejder som vi gør. Rent fagligt nyder jeg ekstremt godt af, at vi i fællesskab har valgt at skifte til Ajour og bruge det som en fast del af vores hverdag. Det har gjort en del af byggestyringen nemmere for os på pladserne, og det er rart at være i en virksomhed, der fokuserer på fornyelse og optimering i alle processer."

“
Det giver mening at
holde os alle sammen
”til ilden”, og sørge for,
at vi bliver udfordret
udenfor virksomheden.

– Thomas Noes Glud

PÅSKØNNELSE

Alle byggeledere, projektledere og projektchefer får en procentdel af overskuddet på de byggesager, de har deltaget i. Dette er gjort dels for at påskønne medarbejdernes indsats, men naturligvis også for på samme tid at skærpe vores medarbejderes fokus på indtjening.

Desuden modtager alle medarbejdere i BASE én samlet fællesbonus, som er en del af det samlede overskud, der er genereret i BASE i det forgangne år.

Kennet Gregersen: "En rigtig god gulerod som præmierer den enkeltes indsats ude på pladserne for at have været en god "direktør" for sit projekt, men samtidig tilgodeser helheden og fællesskabet i form af den fælles bonus."

En anden påskønnelse eller anerkendelse er lidt mere usynlig, men har nok den største betydning. Den anerkendende og uformelle ledelsesstil, som udspringer fra den øverste ledelse, kan gå ubemærket hen i hverdagen, men at der gives plads til forskellighed, til individualister og holdspillere, giver en følelse af, at man er med til at gøre en forskel. At man er med i et team trods fysisk afstand i dagligdagen. Ledelsen har altid overskud og tid til at lytte, men også til at komme med konstruktiv sparring til dagligdagens udfordringer.

Og så er der de spontane påskønnelser af hele holdet; frokost en fredag, champagne til fredagsbaren eller rundstykker, kage, grillpølser og is en dag, hvor solen skinner, eller bare fordi vi har lyst. Der er krammere, ros og klap på skulderen. Det er de små spontane hverdagsfejring, som er med til at gøre det hele lidt hyggeligere.

Fællesbonus på

5%

UDVIKLING

Prøv det. Gør det. Tag ud og bliv klogere. Tag på kursus, læs et nyt fag, deltag i netværk. Ikke alle medarbejdere er ens, og derfor skal vi heller ikke behandles ens.

Nogen er meget driftige, og kommer selv med forslag til udvikling af sit faglige potentiale, imens andre skal skubbes lidt afsted. Én ting er sikker: du er velkommen til at udfordre dig selv. Nogle gange kommer en kollega hjem med helt nye tanker og idéer, andre gange så har man fået netværket med nogle spændende mennesker, men altid kommer man hjem med ny viden. Derfor opfordres alle til at komme afsted på kursus hvert år. Nogle gange skal der skubbes lidt mere på en kollega end andre gange. Man er så opslugt af sit byggeprojekt, at man slet ikke kan se nogen idé i at tage af sted, men vi opfordrer folk til at tænke et halvt år længere frem, hvor kalenderen ser lidt lysere ud, og byggeprojektet måske er afleveret eller i en roligere fase og så springe på et kursus, der har ens interesse. Så har man mulighed for at planlægge sin tid før, under og efter kurset, det giver ro til at fordybe sig.

For at kunne yde 100 procent er det essentielt også at have 100 procent dedikation til opgaven. Derfor er det i BASE, at basserne arbejder med det de brænder for. Ikke alle opgaver er altid lige spændende, men som udgangspunkt skal man brænde for det produkt og den opgave, man arbejder med. Derfor er det også vigtigt med en meget fri og åben dialog, hvor vi i fællesskab drøfter, hvad man brænder for, hvad der kan optimeres og hvad potentialet er.

Ligeledes opfordres alle medarbejdere til at tage efteruddannelser og kurser, så de kan blive endnu skarpere på deres felt. Vi hjælper hinanden med at finde de rette kurser, som giver værdi for både BASE og den enkelte.

Som noget nyt i 2020 har vi for nyuddannede og unge basser udfærdiget et uddannelsesprogram, hvor de én gang om året i de første 5 år er afsted på kursus. Programmet kan dog justeres til i tilfælde af akutte eller nyopståede behov.

- Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore
- Forhandlingsteknik
- Gennemslagskraft på byggepladsen
- Det personlige lederskab
- Entrepriseret

Vi har en åben dialog i BASE. Der er ingen dumme spørgsmål eller ideer, det er faktisk vigtigt at stille de spørgsmål

samt komme ud med de ideer, som måske for andre er indlysende. Det er vigtigt, at vi fastholder en kultur, hvor det er tilladt at tænke ud af boksen, for det er her de krøllede og smarte nye ideer opstår. For at understøtte den udvikling at det vigtigt, at alle tør tænke/tale ud ad en tangent, som kan virke ulogisk, og det skal organisationen og kulturen rumme.



De rigtige kompetencer til den rigtige opgave er vigtige for os. I BASE er der plads til at udvikle sig, derfor værner vi om vores kultur, hvor medarbejderen får mulighed for at udvikle sig. Rasmus Mørk: "Medarbejderne skal have følelsen af at udnytte sit potentiale og hele tiden dygtiggøre sig." Denne dygtiggørelse kan fremkomme på mange måder. Enten ved sparring med kollegaer eller chefen eller ved interne og eksterne kurser. Der er højt til loftet i BASE, når det gælder dygtiggørelse og udvikling. De eneste krav er, at medarbejderen kan bruge sine nye kompetencer på sit job, samt at de nye kompetencer skaber værdi for den enkelte, organisationen og dermed virksomheden.



10.A

STØTTE & BALANCE

Basserne er engagerede medarbejdere, så det private og arbejdslivet smelter sammen. Det betyder, at der er stor fleksibilitet i forhold til, hvornår man er på arbejde bl.a. i forhold til det at have børn, eller bare har behov for at køre tidligt hjem en dag, eller når det nogle gange bare passer bedst at arbejde hjemmefra.

BASE tilbyder alle medarbejdere en sundhedsforsikring og en pensionsordning. Medarbejderen kontaktes af både den virksomhed, der varetager medarbejdernes pension og den virksomhed, der varetager sundhedsforsikringen. Her er der mulighed for både hjælp til fysiske og psykiske udfordringer. Som beskrevet tidligere, er vi alle direktører for eget skrivebord og står selv for at tilrettelægge vores hverdag. Det stiller selvfølgelig krav til en vis form for selvjustits. Både krav til at man får løst sine opgaver på en rimelig måde, men også til at man skal holde fri, når man har fri. Vi har alle mulighed for at arbejde hjemmefra, tage til frisøren, tandlægen eller hente et sygt barn. Det organiserer den enkelte med de kolleger og samarbejdspartnere, som man har aftaler med på den pågældende dag. Har man f.eks. en tid hos tandlægen, noterer man det i hovedkalenderen – gerne som en privat aftale, men bare så det fremgår at man ikke er til at træffe. Så glider det bedst for alle parter.

Støtte ved vigtige livsbegivenheder

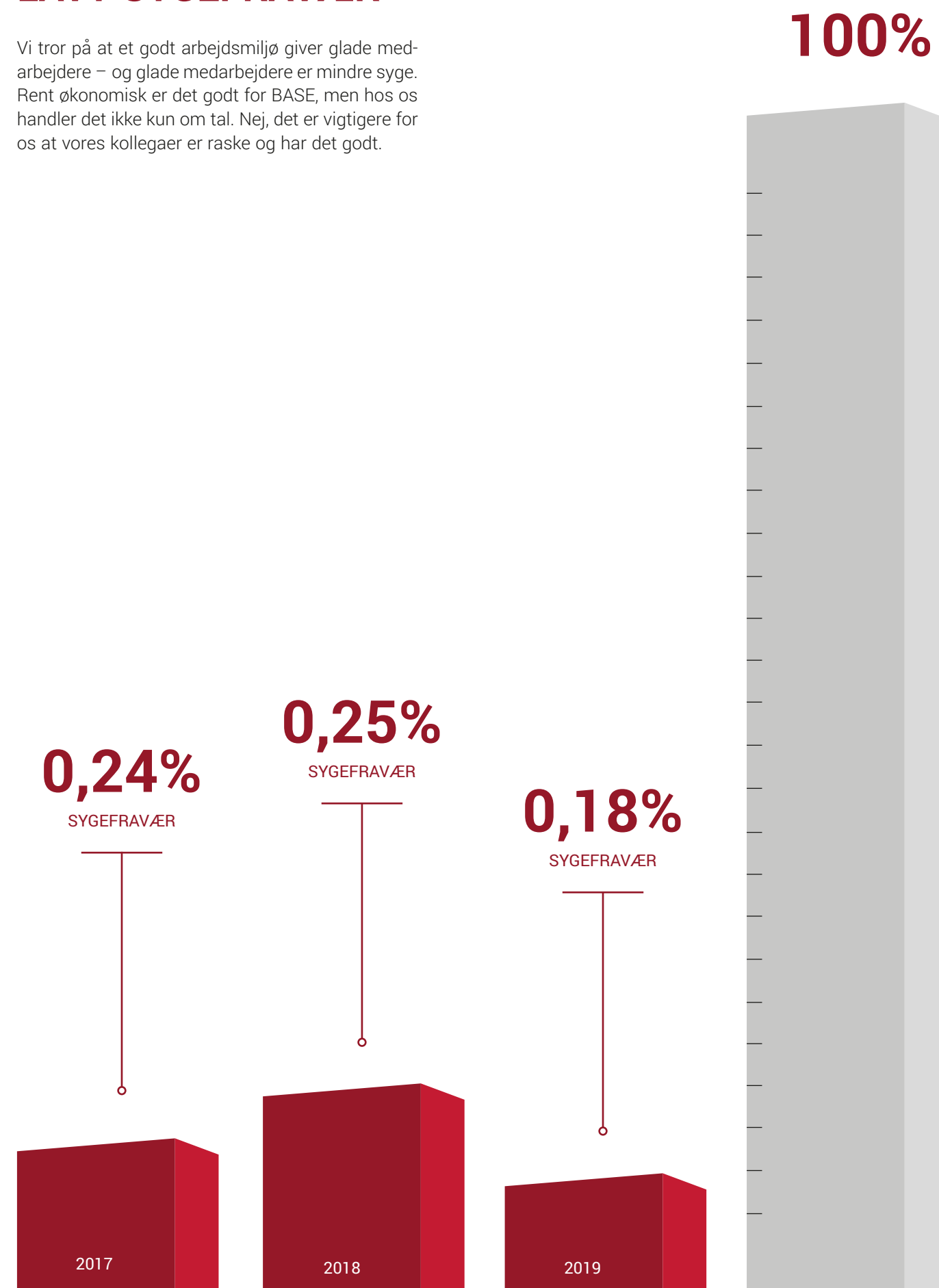
Vi giver tid til at tage hjem og være der for dem, som har brug for én. BASE finder en afløser, hvor det er nødvendigt. Faktisk sørger direktørerne for eget skrivebord oftest selv for at dække ind for hinanden. Det er forskelligt fra den ene medarbejder til den anden, hvordan man bedst kommer gennem livets uomgængelige kriser. Derfor lytter vi til, hvilke ønsker den enkelte medarbejder har til et forløb. Vi har oplevet, at meget pligttopfyldende medarbejdere skal have en ekstra besked om, at det er helt ok, og vi faktisk forventer, at man er fraværende i et vist omfang under en kritisk situation. Har medarbejderen behov for at komme på BASEn eller i skurvognen og tale om tingenes tilstand, er alle døre og arme åbne. Man vil også blive ringet op af Klaus Rønsløv for at høre, hvordan det går, og om BASE kan gøre noget for at hjælpe.

Alle har barsel efter reglerne. Ønsker man orlov til at passe børn, rejse eller uddanne sig, kan man også få lov til det. Godt nok uden løn.

Vi er opmærksomme på hvordan folk trives derhjemme og på arbejde. Er der lidt uro på hjemmefronten, kan det mærkes på folks humør – det giver udslag på arbejdslysten og lysten til at være sammen med kollegaerne. Så taler vi om tingene, prøver at få humør på igen – eller opfordrer til at holde lidt fri.

LAVT SYGEFRAVÆR

Vi tror på at et godt arbejdsmiljø giver glade medarbejdere – og glade medarbejdere er mindre syge. Rent økonomisk er det godt for BASE, men hos os handler det ikke kun om tal. Nej, det er vigtigere for os at vores kollegaer er raske og har det godt.



10.B

INKLUSION

I BASE er vi klar over, at alle pladser på holdet, skal dækkes af den bedst kvalificerede medarbejder til opgaven. Således er hver eneste medspiller en vigtig brik i vores dagligdag. Vi ser på medarbejdernes kvalifikationer og ansætter bedste person til posten – og det uanset køn, alder, race etc. Flere af vores seneste praktikanter har været kvinder af anden etnisk oprindelse end dansk – og det netop fordi de gennem ansøgninger og efterfølgende samtaler er fundet mest velegnet til stillingen og til en mulig fremtid i BASE.

Entreprenørbranchen er historisk set en mandsdomineret verden, og vi har gennem årene ikke fået mange ansøgninger fra kvinder. Tendensen har de seneste par år set mere positiv ud, og ca. halvdelen af vores praktikanter er i dag kvinder og derfor er vi ret stolte af, at hver 6. byggeleder i BASE nu er en kvinde.

Vi sørger for at bruge de kompetencer folk har – lade dem vide at det også er ok, at man ikke véd alt, men at vi hjælper hinanden. Vi sørger for at få bygget på med f.eks. uddannelse indenfor de områder folk gerne vil udvikles på.

11

FEJRING

Det ligger dybt i enhver Bases DNA at have lyst til fest og farver. Derfor skal der ikke mere end en enkelt mail til, for at samle en flok glade Basser til fejringen af en vundet sag eller et afleveret projekt. Store ord og klapsalver er bestemt ikke hverdagskost i vores branche, det synes vi er en skam, og vil derfor gerne skille os ud på det punkt. På ens fødselsdag er der flag på skrivebordet og fylder man rundt eller anden særlig mærkedag som fødsel, jubilæum, konfirmation, er der en ikke ubetydelig gave fra personalekassen, som alle er med i.

Når vi har travlt, kan vi være dårlige til at fejre vores sejre, men ellers så sker det også med manér. Det fede ved BASE er, at det ikke behøver at være helt vildt. Fejring af en vunden byggesag kan lige så godt foregå med en øl i skurvognen, som den kan foregå med champagne i direktørens vildmarksbad. Det vigtigste er, at vi får det gjort, og at vi anerkender hinanden for det hårde arbejde, der har ledt til en sejr.

Der bliver meldt ud til alle, når vi har vundet en sag, prækvalifikation, Gazelle eller når vi scorer højt på GPTW-skalaen.

Thomas Noes Glud: "BASE Erhverv opfordrer i høj grad til, at medarbejderne selv bidrager med fejring." BASE Camps, sommerfester og julefrokoster er også fine anledninger, hvor BASE opfordrer til integrering og sjove stunder mellem medarbejderne. Det kan nævnes at sommerfester kan være med både børn og påhæng og julefrokoster er med påhæng. Dette for også at give familien lejlighed til at mødes og få ansigt på kollegaerne og deres børn og partnere. Ved disse begivenheder er det kutyme at vi italesætter og roser hinanden for resultater og gode løsninger.



”BASE Erhverv opfordrer i høj grad til, at medarbejderne selv bidrager med fejring.”

– Thomas Noes Glud



KOMPENSATION

Fastlæggelse af lønniveau

Bassernes lønniveau aftales individuelt, og vurderes ud fra flere aspekter, bl.a.

- Ansvarsområder
- Arbejdsopgaver
- Drive og engagement
- Vidensniveau
- Humør og bidrag til godt arbejdsmiljø
- Erfaring
- Fremtoning

Én gang årligt indkaldes alle medarbejdere til individuel lønsamtale, hvor lønniveauet drøftes og reguleres efter behov. Som bekendt arbejdes efter devisen om, at man er direktør for eget skrivebord. Det betyder, at redskaberne hertil skal være på plads. Således er bevægelsesfriheden sikret ved, at alle har bærbar pc/tablet og mobiltelefon. Således kan du frit logge ind på BASE's servere, hvad enten du arbejder hjemme, i udlandet, på kontoret, på byggepladsen etc.

Hele Danmark er vores legeplads, så der er ofte kørsel forbundet med opgaverne. Således er alle basser i besiddelse af fri firmabil eller ansat med kørselsgodtgørelse efter statens takster.

Særlige former for kompensation

Bonus – Udover den individuelle grundløn, aflønnes alle medarbejdere efter en bestemt bonusordning. Bonusordningen har to ben:

- Fællesbonus, hvor alle medarbejdere deler 5 procent af BASEs årlige overskud.
- Bonus på den enkelte byggesag, hvor de deltagende basser får andel i sagsoverskuddet.

Fællesbonussen er én samlet pulje, der fordeles ligeligt mellem antallet af medarbejdere. Her skal gerne være et økonomisk incitament til at hjælpe en presset kollega, være behjælpelig på andet end lige egne opgaver, yde en indsats omkring tilbudsopgaver, praktikantmøder etc. Sagsbonussen er tænkt sådan, at de basser der tager en ekstra tørn og yder en ekstraordinær indsats – evt. på flere sager – også har mulighed for at tjene en ekstra skilling.

Medarbejderne ejer via et medarbejderselskab 10 procent af BASE. Således er der her yderligere mulighed for kompensation i form af udlodning af udbytte. Sammen med de øvrige aktionærer bliver medarbejderselskabet nemlig belønnet, når der udbetales udbytte efter et økonomisk godt år i BASE.

I BASE vil vi gerne sikre alle basser en fornuftig løn for deres fremragende indsats. Vi bliver sikkert aldrig lønførende i branchen og forsøger heller ikke at være det. I stedet er mange andre parametre i hverdagen medvirkende til, at basserne vælger BASE til.

Kultur, dna, tillid, ansvar, frihed og de bedste kollegaer er alt sammen medvirkende til at skabe et sublimt arbejdsmiljø, som man ganske enkelt glædes over at være en del af.

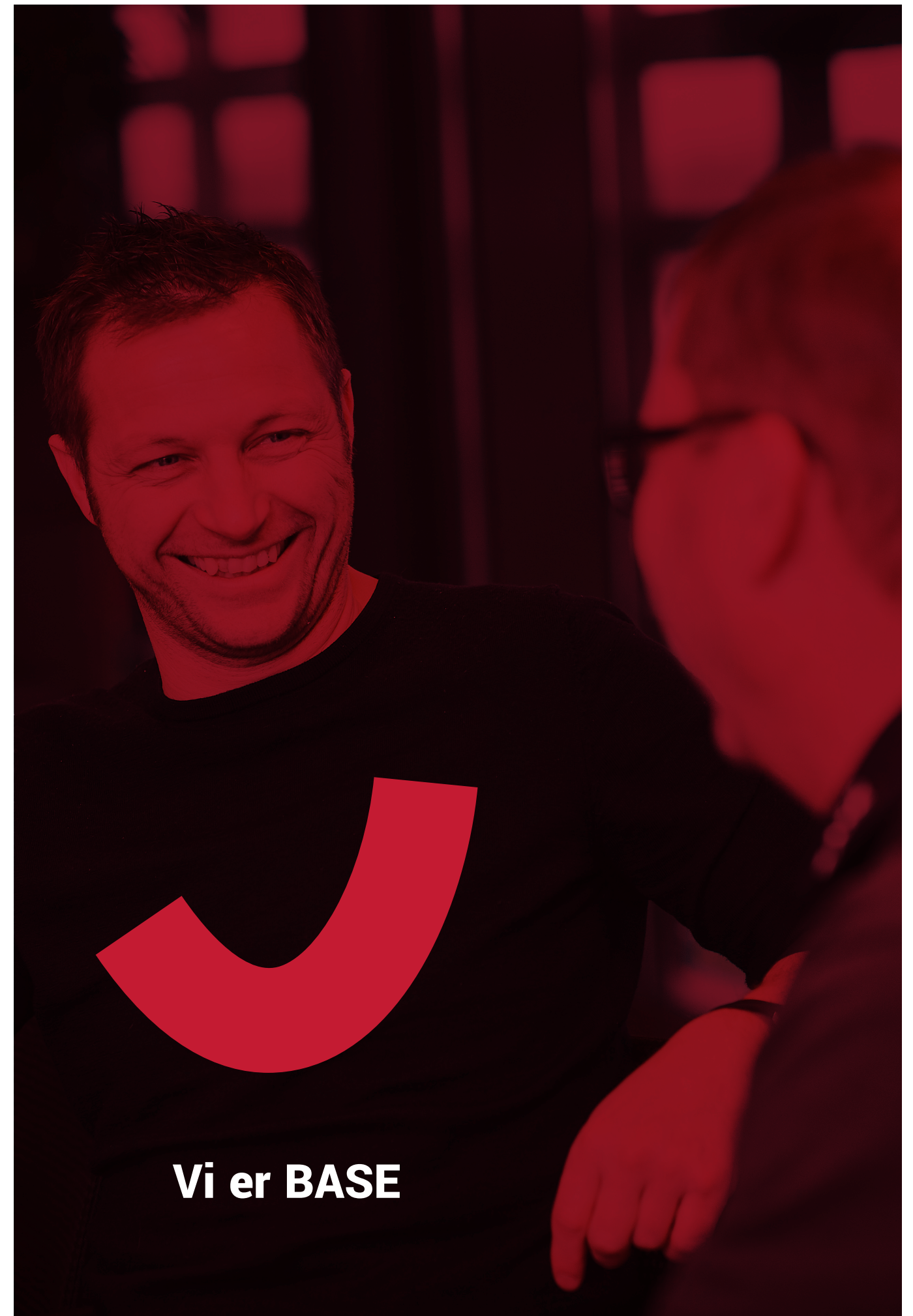
Følelse af lighed mellem ledelse og medarbejder.

Direktør Klaus Rønsløv har ikke eget kontor bag lukkede døre. Han er placeret i storrumskontor med de øvrige medarbejdere og er i dagligdagen én del af det fælles hold.

Strukturen er flad – sådan kan vi lide den. Således er du selv direktør for din dagligdag, men der er altid rum for hjælp og vejledning hos andre basser, herunder også ledelsen.

Ved sociale arrangementer deltager alle på lige vilkår, og fællesskabsfølelsen er en vigtig del af at være i BASE-familien.

Beslutninger tages oftest i fællesskab med flere medarbejdere involveret, herunder også ved nyansættelser. Det er således ikke alene ledelsen, der tegner BASE – det er noget vi alle gør. VierBASE.



SOCIALT ANSVAR

Fra Horsens Kommunes Team Samspil modtager vi stor ros for vores indsats med at få folkeskoleelever ud i erhvervslivet for at øge deres bevidsthed om fremtidige job- og uddannelsesmuligheder.

Flere gange årligt har vi en 7., 8. eller 9. klasse i praktik på BASEn. Mindst 4 medarbejdere er involveret i forberedelse, afvikling og evaluering af disse dage, der varer fra kl. 9-14.

I samme ordning har vi flere gange årligt 3-4 elever fra 4. klasse med en hel arbejdsdag og et smut på en byggeplads. I begyndelsen var vi overraskede, når lærerne tak-

kede os for det store arbejde og indsatsen for eleverne – vi tog det som en selvfølge at stille det bedst mulige forløb til rådighed disse dage, men er stolte af at levere en indsats over middel i forhold til det frivillige samarbejde med kommunen og folkeskolerne. Da Samspil Horsens havde brug for at samle deres medarbejdere på projektet fra hele kommunen, foregik det helt naturligt på BASEn. I



vores evalueringer efter disse praktikdage, har vi ofte talt om, at projektet giver os en god idé om de generationer, vi kommer til at rekruttere fra i fremtiden. Men det giver os også en mulighed for at overveje vores egen praksis. Hvorfor gør vi egentlig dette på denne måde? kunne vi ikke... osv.

Det er i sidste ende ledelsens beslutning, om man vil bruge tid og ressourcer på at deltage i denne type projekter. Et er i hvert fald sikkert, vi hygger os sammen med at lave projektet, og anerkendelsen falder tilbage på de involverede, men altså også på hele BASE, idet de medarbejdere der har praktikanter en hel dag, må overlade egne opgaver til en kollega der så må stå alene på posten denne dag eller være back-up.

Der er altid nogen, der melder sig som mentor sådan en dag. Vi oplever, at kollegaerne gerne tilbyder deres tid til projektet.

Det samme gælder, når vi er til praktikmatch på ingeniørhøjskolerne i Aarhus og Horsens; der er altid frivillige, der tager afsted for at møde de studerende på disse dage. Det giver et selvtillidsboost, når vi mærker, at de studerende gerne vil os i BASE, fordi de har fået en opfattelse af, at det er et fedt sted at arbejde. Så mærker man, at man er en del af noget fedt, og det giver god energi.

Tidligere har der været mere prestige i at komme i praktik hos en rådgivende ingeniør end hos en udførende. Det har vi i BASE forsøgt at give en anden vinkel ved at tilbyde studerende, der gerne vil være rådgivere, at de kan komme i praktik hos BASE. På den måde kan de få mere hands on i praktikperioden, der med sikkerhed kan komme dem til gavn i fremtiden. Det er en stor fordel at have set et byggeri 1:1, hvis man i fremtiden skal arbejde som rådgiver. Så selvom en studerende med en drøm om at blive rådgiver ikke direkte kommer BASE til gavn, så føler vi et ansvar for at give de studerende de bedste muligheder for at lære så meget som muligt i deres studietid, ved at lære dem den udførende branche at kende indefra – og gerne med en god oplevelse af at være en del af holdet i BASE Erhverv.

Danske hospitalsklovne

I BASE er vi stolte bidragsydere til Danske Hospitalsklovne, der hvert år bringer en smule glæde og tiltrængt smil ind i tusindvis af syge børns hårdt prøvede hverdag.



Sideløbende med klovnesponsoratet bidrager vi til en bred vifte af både store og små foreninger og idrætsudøvere. Her er vi med til at sikre udbredelsen af idræt og bidrager således til mange menneskers sundhed, ve og vel. I 2020 er vi bl.a. sponsorer for AC Horsens, Horsens IC, Skanderborg Håndbold, Herlev Eagles, HSRK Håndbold.

Bæredygtighed i byggeriet

Vi arbejder hver dag på at forbedre bæredygtigheden i byggeriet. Ved projektering af nye byggerier er vi således medspillere med stor opmærksomhed på indarbejdelse af bæredygtighed i form af:

- materialer med lang levetid
- lavt energiforbrug
- udeladelse af farlige stoffer
- CO2-forbrug via kortest mulige kørsels- og leveringsafstande
- grønne energikilder og ladestandere til el-biler
- lokal afledning af regnvand kendt som LAR

I 2020 opfører vi magasinbygning til Museum Sønderjylland. Her har vi indgået aftale med en lokal jordentreprenør, der har grusgrav helt tæt på byggepladsen. Ved at hente råstofferne så tæt på, minimerer vi lastbilkørsel og co2-udledning markant. Det er godt for tidsplan, økonomi og ikke mindst miljøet.

I Horsens er vi i 2020 flyttet ind i nyt kontorhus, hvor vi i koncernen selv er entreprenør, udvikler, ejer og lejer. Her har vi tænkt i langtidsholdbare materialer, idet den bedste form for bæredygtighed er lang levetid på produkter og materialer. Derudover opføres huset med energivenlig drift for øje med lavt elforbrug, fjernvarme og højisoleret klimaskærm. Elproduktionen sker via solcelleanlæg integreret i byggeriets tagkonstruktion. Vi kunne have valgt nogle billigere løsninger, men det er som tidligere nævnt kun muligt at gå efter et billigere alternativ, når det lever op til de krav vi stiller til bæredygtighed i byggeriet.

ARBEJDSPLADSKULTUR & ORGANISATORISK SUCCES

Vi har ikke deciderede data herpå, men vi interviewer samtlige af vores kunder. I flere af disse fremgår virksomhedens kultur og dna som én af bevæggrundene for, at vi er blevet valgt til opgaven og samtidig en betydelig årsag til det efterfølgende gode samarbejde. Vores kundeudtalelser er vores bedste dokumentation for at BASE-kulturen lever, og at vi tilvalgt på grund af den:

Torben Mouritsen, direktør, butikskæden Normal:

"BASE afspejler i øvrigt lidt af den samme kultur som os selv. Og selvfølgelig lavede vi også et rigtig fyldigt kontraktsæt, men kontrakter kan ikke favne alt – det handler også om tillid og pragmatisme. Og fra starten kunne jeg bare mærke, da vi mødtes med direktør Klaus Rønslev fra BASE, at vi havde en fin kemi sammen – jeg kunne godt høre, at vi nok skulle få løst de problemer, der måtte opstå undervejs."

Adm. direktør Henrik Søndergaard:

"Ingeniøren (rådgiver fra et andet firma), der var med fra starten, ikke fandt behov for at føre opsyn med byggeriet. Ingeniøren meddelte, at med BASE Erhverv som entreprenør ville det simpelthen være spild af penge at betale ham for at holde opsyn med projektet."

Vi får altid en udtalelse fra vores bygherrer og de er alle sammen positive og beretter om godt samarbejde, ærlighed og tillid. BASEs kultur er både tydelig og en succes.

100%
BYGHERRETILFREDSHED



“

...Og fra starten kunne jeg bare mærke, da vi mødtes med direktør Klaus Rønslev fra BASE, at vi havde en fin kemi sammen – jeg kunne godt høre, at vi nok skulle få løst de problemer, der måtte opstå undervejs.

– Torben Mouritsen, direktør, butikskæden Normal

Vi er stolte
af vores
kultur her
i BASE