



Associatie Katholieke Universiteit Leuven

Paper Personeelsbeleid

De heer L. Collet

Kundry Van Mechelen
3MAA/.S
Schooljaar 2011 – 2012
Departement ECHO, KHLeuven

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Voorstelling van de bedrijven | 3 |
| Peeters en Partners Advocaten..... | 3 |
| Het Baggerbedrijf (het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen) | 3 |
| De thema's..... | 4 |
| Thema 7: Competentiebeleid..... | 4 |
| Thema 13 en 14: Flexibiliteit voor het bedrijf en de werknemers | 5 |
| Thema 22 en 23: Het beloningsbeleid..... | 6 |
| Thema 27: Het welzijn op het werk..... | 7 |
| Thema 2 : Het imago | 8 |
| De vragen van het interview: | 10 |
| Competentiebeleid:..... | 10 |
| Flexibiliteit voor het bedrijf en voor de werknemers:..... | 10 |
| Beloningsbeleid: | 10 |
| Welzijn op het werk: | 10 |
| Het imago: | 11 |
| Bijlage:..... | 12 |
| Het opleidingspakket van het Gemeenschappelijke Havenbedrijf | 12 |

Voorstelling van de bedrijven

Peeters en Partners Advocaten¹

Peeters en Partners Advocaten is een Belgisch onafhankelijk advocatenkantoor gevestigd op de Frankrijklei in Antwerpen. Hun activiteit is het verlenen van diensten in diverse aangelegenheden waarbij zij steeds streven naar de best mogelijke oplossing. Hun team van gedreven advocaten begeleidt ondernemingen, particulieren, maar ook overheden bij projecten, onderhandelingen, en geschillen op nationaal en internationaal niveau, en dit in verschillende domeinen.

De persoon die ik heb geïnterviewd voor het maken van deze opdracht is mevrouw M. De Ryck. Zij is, samen met haar echtgenoot, de oprichter van het advocatenkantoor. Ze is advocaat, maar is ook verantwoordelijk voor het aanwerven van nieuwe personen in hun kantoor.

Ondernemingsnummer: 0446.876.129

Het Baggerbedrijf (het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen)²

Het Baggerbedrijf garandeert de diepgang van de tijgebonden commerciële ligplaatsen en de niet-tijgebonden dokken in het havengebied. Het baggerbedrijf staat in voor de uitvoering van en/of het toezicht op onderhoudsbaggerwerken, en de verwerking en berging van de onderhoudsbaggerspecie.

De tweede persoon die ik geïnterviewd heb, is Niels Rennen, de personeelsverantwoordelijke voor het Baggerbedrijf van het Gemeentelijk Havenbedrijf in Antwerpen.

Ondernemingsnummer: 0248.399.380

Vestigingseenheid Baggerbedrijf: 2.159.015.211

¹ <http://www.peeters-partnerslaw.com/>

² <http://www.havenvanantwerpen.be/>

De thema's

Thema 7: Competentiebeleid

Peeters en Partners Advocaten beschikt over een competentie management. Ze leggen het accent op kwaliteit en directheid, m.a.w. ze zijn zeer cliëntgericht. Ze beschikken over een bestuursraad en werken in verschillende werkgroepen. Elke werkgroep heeft een voorzitter voor het ordenen en organiseren. Zo blijven ze altijd op de hoogte van nieuwe wetgevingen en veranderingen, zodat ze de beste diensten kunnen bieden aan hun cliënten. Ze bieden ook opleidingen aan hun werknemers. Zo kunnen de werknemers bijvoorbeeld een ManaMa volgen die volledig door de onderneming gefinancierd wordt. Er zijn ook andere diverse opleidingen die de werknemers kunnen volgen als het nodig is. Momenteel worden de werknemers opgeleid om met een nieuw computersysteem te werken, CLEOX. Als de werkdruk te hoog is, worden de werknemers ook gemanaged of worden er tijdelijk nieuwe werknemers aangeworven. Als jonge advocaat kan je bij hen eerst een stage volgen. Zo kunnen ze groeien tot deelnemer van de vennoot. Een andere werknemer zoals een Management Assistant kan enkel groeien in haar functie, en haar competenties uitbreiden. Bij het aanwerven van nieuwe personen kijken ze niet enkel naar de ervaringen of de opleidingen. Het is meer een samenspel van competenties, talenkennis, flexibiliteit, verdraagzaamheid, attitudes, en de persoon moet ook in het team passen. De talenkennis is er wel zeer belangrijk, omdat ze samenwerken met internationale advocatenkantoren, maar ook hebben ze direct contact met de cliënten.

Persoonlijk vind ik het zeer belangrijk dat men niet enkel naar de competenties van een persoon kijkt, maar ook of die persoon in het team hoort. Competenties zijn belangrijk, maar het kunnen samenwerken is even belangrijk. Het is ook motiverend om te horen dat een werknemer bijscholingen kan volgen die gefinancierd worden door de onderneming. Zo verbeteren ze zich voortdurend en kunnen ze een zo goed mogelijke kwaliteit bieden aan hun klanten.

Het Baggersbedrijf beschikt momenteel nog niet over een competentie management, maar het wordt ontwikkeld en uitgebreid. In een eerste instantie richten ze zich op het bepalen van competenties per functie, in kader van werving en selectie van nieuwe medewerkers. Op vlak van vorming en opleiding willen ze per functie een overzicht maken van de startcompetenties en de loopbaanpaden (doorgroeimogelijkheden), m.a.w. welke competenties kunnen medewerkers ontwikkelen om door te groeien in de organisatie. Het bedrijf heeft een uitgebreid pakket aan opleidingen: opleidingen op vlak van informatica, talen, vaardigheden, opleidingen voor nieuwe medewerkers, management en overheidsopdrachten (meer informatie in bijlage). Als een werknemer in het bedrijf wil doorgroeien, moeten ze deelnemen aan interne selecties om door te groeien naar hogere functies. Hiervoor moeten ze de nodige competenties kunnen aantonen die nodig zijn voor de hogere functie. Elke medewerker weet ook wat van hen verwacht wordt en wat hun functie inhoudt, dit door de jaarlijkse taakafspraken die de werkgever met elke werknemer bespreekt. Aan de hand van functioneringsgesprekken en waarderingsgesprekken wordt geëvalueerd in welke mate de medewerker de doelstellingen heeft bereikt en of er bijstellingen noodzakelijk zijn. Tijdens het aanwerven in deze organisatie zijn de competenties van een persoon belangrijker dan diploma's of andere opleidingen. De match tussen kandidaat en organisatiecultuur is ook van groot belang. Opleiding is belangrijk voor de algemene basiskennis, maar praktijkervaring is zeer waardevol (vooral voor nautische en uitvoerende functies: matrozen, scheepswerktuigkundigen, baggerbootkapiteins, etc.).

In dit bedrijf zijn competenties dan weer wel belangrijker, omdat elke werknemer in staat moet zijn om de taken zo goed mogelijk uit te voeren. Ze hebben een uitgebreid pakket aan bijscholingen, wat ik zeer interessant en goed vind. Dit motiveert de medewerker, en geeft hen de kans om nog bij te leren, en ook door te groeien binnen het bedrijf.

Thema 13 en 14: Flexibiliteit voor het bedrijf en de werknemers

Bij Peeters en Partners Advocaten is er een hele goede communicatie tussen de werkgever, de werknemers en de cliënten. Het is een zeer familiale onderneming. Flexibiliteit is er dan ook vanzelfsprekend. De werknemer kan er altijd zijn meningen uiten, dit natuurlijk op een beleefde en gepaste manier. Er wordt altijd gezocht naar de beste manier zodat de werknemer zich "thuis" voelt in het bedrijf. Er zijn niet echt strenge of strikte grenzen en voorwaarden die de werknemers moeten volgen. Van de werknemers wordt er wel gevraagd naar beleefdheid, deftige kleding en ze moeten zich aanpassen aan het beroepsgeheim. Overuren komen niet vaak voor en zeker geen nachtwerk. In drukke periodes met meerdere deadlines komt het wel eens voor dat de werknemer wat langer moet blijven om een verslag af te handelen. Hier worden ze dan ook wel voor beloond. Elke werknemer krijgt een "recupdag" per maand als ze fulltime werken. Dit houdt in dat ze een dag per maand thuis mogen blijven. Dit omdat de werknemer van 9u tot 18u werkt, en dus eigenlijk een werkweek van 40 uur heeft. Ze zijn wel zeer flexibel in de uurroosters. Als een werknemer eens vroeger naar huis moet of voor andere redenen, dan past iedereen zich aan. De werknemers werken ook in teamverband. Het is dan vanzelfsprekend dat ze elkaar helpen bij het behalen van deadlines. Er zijn momenteel 2 jobstudenten die maandag, woensdag en vrijdag komen werken. Voor jobstudenten worden er contracten opgesteld van 23 dagen. Deze moeten steeds aflopen. Als je er stage volgt, of op proefperiode bent, bieden ze heel vaak een vast contract aan. De onderneming werkt ook met een systeem van tijdskrediet voor de werknemer. Zo kan je als je al wat ouder bent opteren voor een werkweek van 4 dagen i.p.v. 5 dagen. Moet je nog studeren, dan houden ze hier ook rekening mee. Werknemers krijgen eveneens een ziekte- of ouderschapsverlof. Er is altijd sprake van een win-winsituatie en kunnen we zeggen dat er een grote flexibiliteit heerst in dit bedrijf, zowel voor het bedrijf zelf, als voor de werknemers.

Ik vind het zelf zeer belangrijk dat er een goede communicatie heerst tussen alle werknemers en de werkgevers. Hier is dat zeker het geval. Om dit te horen, krijg ik nog meer kriebels om er mijn stage te lopen. Flexibiliteit moet in elke onderneming kunnen, vind ik, maar deze flexibiliteit moet wel van beide kanten komen.

Bij het Baggersbedrijf wordt er niet gewerkt met interimkrachten. Ze werven voornamelijk medewerkers aan op basis van een contract van onbepaalde duur, wat een grote troef is voor de medewerker, want het zorgt voor een zekere werkzekerheid. De medewerker moet goed opgeleid zijn om te kunnen inspelen op zich wijzigende omstandigheden. Zoals de heer Rennen zegt: "Stilstaan is achteruit gaan". Opleiding en het versterken van competenties is hier dus noodzakelijk. De werkgevers van het Baggersbedrijf trachten een open dialoog te voeren met de werknemers, zodat alle informatie zo goed als mogelijk kan doorgegeven worden. Ze staan ook open voor suggesties en opmerkingen komende van de werknemers. Ze kunnen altijd terecht bij de heer Rennen zelf (personeelsverantwoordelijke) en de manager van het bedrijf. De werknemer moet wel strenge en strikte voorwaarden of regels volgen, zoals het respecteren van de veiligheidsvoorschriften (aan boord), en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (reddingsvest, werkhandschoenen, veiligheidsschoenen, helm, etc.). In de organisatie werken ze in twee schiften: vroege (6u – 14u) en late (14-22u). Het komt sporadisch voor dat de werknemer weekend- of nachtwerk moet doen. De contracten worden voornamelijk opgesteld voor een onbepaalde duur, en met een proeftijd afhankelijk van het jaarloon (maximum 1 jaar proeftijd). Vanaf 1 januari 2012 krijgen alle nieuwe

medewerkers een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Vroeger waren dit arbeidsovereenkomsten voor arbeiders of bedienden. Er is in het Baggersbedrijf een systeem van tijdskrediet voor de werknemer. Zo kunnen ze bijvoorbeeld loopbaanonderbrekingen nemen. Dit werd bepaald door de bepalingen van de RVA³. De werknemer kan ook genieten van een ouderschapsverlof en een ziekteverlof. Voor het ziekteverlof is de uitkering van de eerste maand het gewaarborgd loon van de werkgever, nadien wordt de uitkering door het ziekenfonds gedaan.

In dit bedrijf is het vanzelfsprekend dat de werknemer striktere regels moet volgen dan bij een advocatenbureau. Dit voor de veiligheid van de werknemers. Het is goed dat een werknemer kan genieten van een ouderschapsverlof en ziekteverlof. Zoals eerder gezegd, komt flexibiliteit wel een beetje overal voor in een onderneming.

Thema 22 en 23: Het beloningsbeleid

Bij Peeters en Partners Advocaten zijn er verschillen in lonen. Dit is normaal omdat de werknemers verdeeld zijn in advocaten en Management Assistants. De advocaten krijgen erelonen, de secretaresses krijgen een maandelijks loon. Er kan ook een verschil zijn in de lonen van de Management Assistants door anciënniteit of de diploma's die men heeft behaald. De lonen worden niet verhoogd tijdens feestdagen of zondagen, omdat er hier dan meestal ook niet gewerkt wordt. Moet dit wel, bijvoorbeeld werken in het weekend, dan wordt de werknemer hier ook voor beloond. Er is een kleine functieclassificatie, dit voor de hoeveelheid verantwoordelijkheid van verschillende taken. Maar dit wilt niet zeggen dat er dan een verhoging in de lonen zal zijn. De werknemer krijgt vrij op feestdagen en moet niet in het weekend werken. De onderneming is aangesloten aan een paritair comité. Dit is echter niet vereist omdat ze een zelfstandig advocatenkantoor zijn. Door dit paritair comité krijgt de werknemer ook een beperkt 13^{de} maand. Peeters en Partners Advocaten is ook aangesloten aan een erkend sociaal secretariaat, SD Worx. Ze staan ook in voor de extra voordelen en vergoedingen. Zo krijgt de werknemer ook maaltijdcheques.

De werknemer bij Peeters en Partners Advocaten kunnen genieten van een 13^{de} maand, wat niet verplicht is, dus dit kan de werknemer motiveren. Ze krijgen ook maaltijdcheques en andere extra voordelen. Ik vind het belangrijk dat de werknemer niet tijdens het weekend moet werken, en vrij krijgt op vakantiedagen. Zo hebben ze ook tijd dat ze kunnen doorbrengen met hun familie.

Het Baggersbedrijf werkt met een functieclassificatie-systeem. De functie is afhankelijk van de zwaarte, de verantwoordelijkheid, en de noodzakelijke kennis dat is ingedeeld in functieklasse van 1 (laagste) t.e.m. 11 (hoogste). Per functieklasse zijn lonen gekoppeld. Er is wel een jaarlijkse opslag op basis van anciënniteit. De lonen worden ook verhoogd met shiftvergoedingen en wettelijke toeslagen voor nacht- en weekendwerk. Als werknemer ontvang je een markconform loon waarbij ze rekening houden met je persoonlijke werkervaring tot maximum 12 jaar. Je krijgt ook een gratis hospitalisatieverzekering. Een halfuur van de middagpauze wordt ook verder uitbetaald. Ze promoten ook milieuvriendelijke mobiliteitsvormen via volgende vergoedingen: als je gebruik maakt van je fiets krijg je 0,20 euro/km, als je met het openbaar vervoer komt, betalen ze je abonnement volledig terug, en als je je eigen auto gebruikt, krijg je 0,10 euro/km. Het Baggersbedrijf geeft ook extralegale voordelen aan hun medewerkers. Net zoals bij Peeters en Partners werken de werknemers 40 uur per week. Dit wordt gecompenseerd met 24 vakantiedagen per jaar en een recupdag per maand. Er worden ook nog 5 bijkomende vakantiedagen gegeven, omdat dit feestdagen zijn. Per dag krijgt de werknemer ook een maaltijdcheque van 7 euro. Als werknemer kan je ook genieten van een invaliditeitsverzekering en ze voorzien voor de werknemer aanvullend een

³ http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_LBO/&Items=1&Language=NL

interessant extralegaal pensioen bovenop het wettelijk pensioen. Het vakantiegeld is 92% van de geïndexeerde basiswedde en ze genieten ook van een eindejaarstoelage, die 92% tot zelfs 100% van het brutomaandloon bedraagt. Er staan eveneens GHA-fietsen of bedrijfswagens ter beschikking voor eventuele verplaatsingen. Het Baggersbedrijf is zeer flexibel qua uren, want de werknemer kan zijn dagelijkse arbeidstijd van 8 uren verschuiven in overeenstemming met de leidinggevende. Als lid van de personeelsvereniging Portplus krijgt de werknemer ook de kans om deel te nemen aan uitstappen naar culturele, sportieve of ludieke evenementen, zoals de beklimming van de Col du Galibier, de Antwerp 10 Miles, de Hercules Trophy, en toneelvoorstellingen. Bovendien krijgen ze ook kortingen in tal van winkels, pretparken, en bioscopen. Op verschillende locaties kan de werknemer zijn strijk afgeven en enkele dagen later weer ophalen. Het kost hem enkel een paar dienstencheques. De organisatie is niet aangesloten aan een erkend sociaal secretariaat. Ze doen de loonverwerking voor hun 1650 medewerkers volledig in eigen beheer. Er is een doorzichtigheid van het systeem, want het zijn vastgestelde barema's. Er zijn geen loononderhandelingen mogelijk. Iedereen wordt gelijk behandeld.

Persoonlijk vind ik, dat de werknemers van het Baggersbedrijf een mooi loonbeleid hebben. Ze genieten van vele extra voordelen, en ze krijgen ook kortingen op cinema's, theaters, enz... Ik vind het goed dat ze per jaar opslag krijgen voor anciënniteit. Dit bedrijf houdt ook rekening met het milieu, wat zeer positief is, en het is ook zeer motiverend.

Thema 27: Het welzijn op het werk

Omdat de onderneming Peeters en Partners Advocaten veel aandacht legt op een goede samenwerking binnen het bedrijf, doen ze er ook alles voor zodat de werknemer zich "thuis" voelt. Het is een omgeving waar je veel met deadlines werkt en dit zorgt dan ook weer voor meer stress. Na een tijdje leer je stressbestendig te worden. Er wordt hier dan ook veel aandacht aan besteed, en iedereen helpt elkaar zodat de stress vermeden kan worden. Er wordt niet echt aan een arbeidstevredenheidsonderzoek gedaan, maar er worden wel individuele evaluatiegesprekken en feedback gegeven, zodat de werkgever en werknemer met elkaar op een rustige manier kunnen bespreken wat er op de werkvloer gebeurt. Ze hebben geen externe preventiedienst voor stress en pesterijen omdat de werkgever zelf instaat voor het oplossen van eventuele conflicten. Ze hebben wel een externe preventiedienst, Mensura.⁴ Deze preventiedienst legt hun aandacht op de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Mensura biedt eenvoudige, transparante en efficiënte oplossingen voor de wettelijke verplichtingen van bedrijfsleiders betreffende preventie, gezondheid en veiligheid op het werk. Elke werknemer heeft variërende taken. De taken worden altijd omschreven en besproken in een teamvergadering, zodat iedereen goed weet wat er van hen verwacht wordt. Er is ook sprake van complementariteit in de onderneming. Dit houdt in dat bij afwezigheid van een medewerker, iemand anders zijn taken overneemt. De werktijden zijn van 9 uur tot 18 uur, met 1 uur middagpauze. De werknemer werkt dus 40 uur per week. Daarvoor krijgen zij een "recupdag" per maand. Er is zeker een goede communicatie tussen alle werknemers en de advocaten. Elke maandagmorgen wordt er ook een grote mand met vers fruit geleverd om te zorgen dat de werknemers toch "hun vitamintjes binnen krijgen". Ze hebben ook allerlei soepen en frisdrank, koffie en thee tot hun beschikking. De werknemer wordt soms wel persoonlijk geconfronteerd met lastige klanten, die vaak opnieuw bellen of hun frustraties uitwerken aan de persoon die de telefoon opneemt. De werknemer moet zo rustig mogelijk proberen te blijven, als dit te erg wordt, zal de werkgever intreden.

⁴ <http://www.mensura.be/>

Het is duidelijk dat deze onderneming er alles aan doet zodat hun werknemers zich thuis voelen. Ze kunnen ook terecht bij iemand in geval van conflicten, maar dit komt er bijna niet voor.

In het Baggersbedrijf zijn er al wel eens signalen of klachten geweest. Werknemers kunnen via het BOC (BasisOverlegComité), wat een soort CPBW is, klachten of suggesties over werkomstandigheden formuleren. Dit gaat meestal over suggesties als: een vraag naar een ander type veiligheidsschoen, thermisch ondergoed voor winterperiode, koele dranken aan boord tijdens warme zomerdagen, etc. Als organisatie trachten ze stress op de werkvloer te voorkomen. Medewerkers kunnen terecht bij de maatschappelijke assistenten van het team 'sociaal welzijn' en bij de arbeidsgeneesheer. De heer Rennen neemt vaak tijd om een gesprek te voeren met de werknemers. Contact en aanwezigheid op de werkvloer is erg belangrijk, want zo vang je er signalen op. Hij is als personeelsverantwoordelijke aanspreekbaar voor de medewerkers. Het bedrijf doet niet aan een arbeidstevredenheidsonderzoek. Ze hebben wel een externe preventiedienst voor stress en pesterijen, de IDEWE. Ze hebben ook een eigen team welzijn. De vertrouwenspersonen zijn de maatschappelijke assistenten. De arbeidsomstandigheden variëren van functie tot functie. Voor de nautische functies en technische functies zijn de arbeidsomstandigheden zwaar: fysieke arbeid, werken in vuile omstandigheden en veel lawaai. Voor de administratieve functies gaat het over veel bureauwerk aan de computer, waardoor er soms oogklachten en nek- en rugpijn voorkomen. Het bedrijf biedt goede technische hulpmiddelen en een ergonomische omgeving. Zo is er een preventie en bescherming voor veiligheidsvoorschriften, opleidingen rond ergonomie en veilig werken. De beloningen voor de werknemer werden al eerder uitgelegd. Er worden ook verschillende opleidingen aangeboden voor de werknemer. In geval van moeilijke of lastige situaties wordt de werknemer ook altijd gecoacht door een van de werkgevers.

In het Baggersbedrijf hebben de werknemers al meer te maken met zwaarder en gevaarlijker werk. Ze moeten goed in het oog gehouden worden, dat er ongelukken vermeden worden. Zoals bij Peeters en Partners kunnen ze ook altijd bij iemand terecht, of hier ook bij maatschappelijke assistenten.

Thema 2 : Het imago

Peeters en Partners Advocaten is een zelfstandig advocatenkantoor met 15 advocaten, 4 fulltime secretaresses, 1 boekhouder en 2 jobstudenten. Het advocatenkantoor is gericht op KMO-clienteel. Ze bieden een full service, over het handelsrecht, het merkenrecht, vastgoed, familierecht, arbeidsrecht, de overname van vennootschappen, enz. Ze leggen het accent op kwaliteit en directheid, dit betekent dat ze zeer cliëntgericht zijn. Er is dus een directe communicatie tussen de advocaat en de cliënt. De kwaliteit zit overal, zowel in het afleveren van hun diensten, als in het opstellen van brieven. Het advocatenkantoor is opgericht door 2 personen: Luc Peeters en Machteld De Ryck. Zij staat in voor de interne HR en beiden zijn ze zelf advocaten. Ze hebben een doel voor eind juni 2012. Ze zouden een integreerde associatie met jongeren willen opstarten, om zo de continuïteit van hun onderneming te verzekeren. Ze hebben momenteel ook een pand gekocht in het Brusselse, om er volgend jaar een tweede zaak op te stichten. Als advocatenkantoor hebben ze niet echte concurrenten, omdat ze een vast cliënteel hebben. Er bestaan natuurlijk vele andere kantoren, maar ze zien hen niet als "concurrenten". Het bedrijf verwacht van hun ondernemers dat ze loyaal, teamgericht en flexibel zijn, maar dat ze ook over kwaliteit en confidentialiteit beschikken.

In deze sector is het vooral belangrijk dat ze een positief imago verder zetten, om zo ook meer cliënteel te winnen. Daarom willen ze een zo goede kwaliteit en service aanbieden, zodat er aan mond-tot-mondreclame wordt gedaan. Mensen vertellen verder over hun kwaliteit en service, en zo worden ze ook bekender en meer geapprecieerd. Het is daarom ook belangrijk om dit imago na te

streven. Ze willen hun kantoor ook uitbreiden, en met jongeren samenwerken, wat ik zeer interessant vind.

Het missionstatement van het Baggersbedrijf is “te komen tot een vitale, doelmatige, duurzame en gedragen haven”. En dit voor Europa, Vlaanderen, hun regio en de stad Antwerpen, voor de markt, voor de maatschappij en voor hun eigen organisatie. De filosofie werd opgesteld door de raad van bestuur en het directiecomité. De missie en de vertaling ervan worden regelmatig verspreid naar de medewerkers via interne communicatiekanalen zoals intranet, of via het bedrijfsblad “Golfslag”. De vertaling gebeurt via de 5 waarden van het GHA (Gemeentelijk Havensbedrijf van Antwerpen): samenwerking, betrouwbaarheid, innovatie, respect en klantgerichtheid. De concurrenten van het Baggersbedrijf zijn de andere Europese en wereldwijde havens, voornamelijk de haven van Rotterdam. Het bedrijf heeft enkele sterke punten, namelijk hun ondernemingsgeest (resultaten willen boeken), kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten, en de zeer gunstige arbeidsvoorwaarden. Hun minder sterke punten zijn de hiërarchische structuur van het bedrijf, m.a.w. de raad van bestuur en het directiecomité nemen alle beleidsbeslissingen, waardoor er een beperkte autonomie voor de afdelingen van het GHA heerst. Ze zijn ook heel afhankelijk van de economische situatie, vb. de economische crisis zorgt voor minder activiteit in de haven en minder inkomsten voor het GHA. Er is ook geen echte werkzekerheid. De communicatie tussen de werknemers en werkgevers kan wel verbeterd worden. Het is niet gemakkelijk om alle noodzakelijke informatie snel door te geven in een grote en complexe organisatie als het GHA. Daarenboven zijn de nautische medewerkers aan het werk op de baggerschepen en is het niet eenvoudig om hen snel digitaal (e-mail) te bereiken. Het Baggersbedrijf legt grote aandacht op het milieu. Sinds 1999 moeten ze een strategisch plan en een ruimtelijk uitvoeringsplan (RUP) opstellen dat uitgaat van een maximale bescherming van de omliggende woonzones, het behoud en het versterken van de ecologische infrastructuur binnen en buiten het havengebied, en een zuinig ruimtegebruik.⁵ Hun personeelsbeleid ziet er als volgt uit: “Zorg dragen voor medewerkers is het adagio van het bedrijf. Dit vertaalt zich in uitgebreide doorgroeimogelijkheden waarbij de nadruk ligt op competentie en niet zozeer diploma. De vele opleidingsmogelijkheden versterken deze promotiekansen.”⁶ Het bedrijf verwacht van zijn werknemers dat ze fier, gedreven, positief, flexibel, leergierig en open zijn.

Het Baggersbedrijf heeft een duidelijk missionstatement. Dit wordt ook doorgegeven aan alle medewerkers in het bedrijf, zodat zij weten wat er van hen precies verwacht wordt en waaraan zij zich moeten houden en naar waar het bedrijf streeft. Wat ik al eerder heb gemerkt is, dat deze onderneming veel aandacht legt op het milieu. Dit is zeer positief voor een goed imago te creëren en om medewerkers te motiveren om dit te doen.

⁵ http://www.havenvanantwerpen.be/portal/page/portal/POA_NL/Focus%20op%20de%20haven/Milieu

⁶ <http://www.topemployers.be/TopEmployersBelgië/TopEmployersBelgië2011/C/tabid/5292/C/134/GemeentelijkhavenbedrijfAntwerpen.aspx>

De vragen van het interview:

Competentiebeleid:

- Beschikt uw bedrijf over een competentie management? Zo ja, kunt u hier wat meer over vertellen?
- Bestaan er bepaalde opleidingen die u kunt aanbieden aan uw (nieuwe) werknemers?
- Is er een mogelijkheid voor de werknemers om binnen het bedrijf te groeien?
- Weten de werknemers precies wat hun functie inhoudt en wat er van hen verwacht wordt?
- Wat is voor u zeer belangrijk tijdens het aanwerven van nieuwe personen? Waar kijkt u vooral naar? Ervaringen of opleidingen?

Flexibiliteit voor het bedrijf en voor de werknemers:

- Is er een goede en voldoende communicatie tussen de werkgever, de werknemers en de klanten?
- Wordt er van de werknemers verwacht hun meningen te uiten?
- Zijn er strenge en strikte grenzen en voorwaarden die de werknemers moeten volgen?
- Wordt er wel eens van de werknemer gevraagd om overuren te doen? Of avond-nachtwerk? Zijn er flexibele uurroosters?
- Hoe worden de contracten opgesteld?
- Werken er jobstudenten in het bedrijf?
- Wordt er tijdelijk aangeworven tijdens zeer drukke periodes of tijdens voorspelde flexibiliteitsnoden?
- Is er een systeem van tijdskrediet voor de werknemer?
- Is er een loopbaanvermindering? Ziekte- of ouderschapsverlof?

Beloningsbeleid:

- Zijn er verschillen in de lonen?
- Zijn er bepaalde vergoedingen (kleding, vervoer, telecommunicatie)?
- Bent u aangesloten aan een erkend sociaal secretariaat? Zo ja, welke?
- Is er een functieclassificatie? Houdt u rekening met functiezwaarte?
- Worden de lonen soms verhoogd? Met feestdagen? Op zondagen?
- Bestaan er extralegale voordelen of vergoedingen? Maaltijdcheques? Pensioenplan?

Welzijn op het werk:

- Zijn er soms signalen of klachten bij uw werknemers?
- Is er veel stress op de werkvloer? Wordt hier aandacht aan besteed om het te voorkomen?

- Neemt u soms tijd om een rustig gesprek met uw werknemers te voeren, om meer te weten te komen over hoe ze zich op de werkvloer voelen?
- Doet u bedrijf aan een arbeidstevredenheidsonderzoek?
- Heeft uw bedrijf een externe preventiedienst voor stress en pesterijen? Welke?
- Wat zijn de arbeidsomstandigheden? Zwaar werk? Veel lawaai? Computerwerk?
- Wat zijn de arbeidsvoorwaarden? Werktijden? Pauzes? Premies? Werk-gezin?
- Hoe zijn de arbeidsverhoudingen? Goede communicatie?
- Wat is de arbeidsinhoud? Wat moet de werknemer doen, en wat niet? Eentonige job? Variatie?
- Wordt de werknemer persoonlijk geconfronteerd met lastige klanten?
- Biedt u goede technische hulpmiddelen en/of een ergonomische werkomgeving?
- Worden er regelmatig bijscholingen aangeboden voor de werknemer?

Het imago:

- Hoeveel werknemers telt de onderneming?
- Wat is de visie/doel van uw onderneming?
- Wie stelde de filosofie op? Zijn er aanpassingen geweest? Nieuwe leiders?
- Is de missie goed doorgegeven aan alle werknemers?
- Wie zijn uw concurrenten?
- Wat zijn de sterke punten van het bedrijf?
- Is er een goede communicatie tussen alle werknemers?
- Hoe gaat het bedrijf om met milieuaspecten?
- Hoe ziet het personeelsbeleid er uit?
- Wat wilt u waarmaken op de markt?
- Welke doelen wilt uw bedrijf bereiken dit jaar?
- Wat verwacht uw bedrijf van uw werknemers?

Bijlage:

Het opleidingspakket van het Gemeenschappelijke Havenbedrijf

De vormingscel biedt alle werknemers van het GHA een zo ruim mogelijk aanbod van algemene opleidingen:

1. Informatica
2. Talen
3. Vaardigheden
4. Opleidingen voor nieuwe medewerkers
5. Management
6. Overheidsopdrachten

1. Informatica

Informatica neemt meer en meer een belangrijkere rol in bij je werk. Je gebruikt het om te communiceren, te informeren, te beslissen,... Elke dag evolueert dit steeds verder en verder. Vandaar is een goede informaticakennis onontbeerlijk.

De vormingscel biedt alle werknemers van het GHA een zo ruim mogelijk aanbod aan informatica-opleidingen:

- Initiatie pc & outlook
- Migratietraining OpenOffice (Writer basis en Calc basis)
- Writer gevorderden
- Calc gevorderden
- Impress gevorderden

Apics en Maximo worden door interne trainers gegeven. Eddy Munghen leert je de knepen van Apics kennen. Voor Maximo-opleidingen staat het F/OIS-team klaar.

2. Talen

Je wilt een anderstalige schipper, werknemer of collega zelfverzekerd te woord kunnen staan zonder te lang naar de juiste woorden te moeten zoeken? De vormingscel zoekt voor jou een passende taalopleiding. Voor je een taalopleiding volgt, moet je soms een proef afleggen.

Om de voor jou meest ideale opleiding te vinden, kan het zijn dat je een schriftelijke of mondelinge proef dient af te leggen. Op die manier kunnen we het best een homogene groep samenstellen. Ook naar jouw meest ideale manier van leren kan worden gepeild.

Overzicht taalopleidingen:

De vormingscel biedt alle werknemers van het GHA een zo ruim mogelijk aanbod aan taalopleidingen:

- Duits
- Engels
- Frans
- Nautisch Duits
- Nautisch Engels
- Nautisch Frans

3. Vaardigheden

Je wilt je vaardigheden effectiever inzetten en daadkrachtiger leren optreden.

Je wilt krachtadiger overkomen tijdens een presentatie of tijdens een vergadering sneller to-the-point komen. De vormingscel zoekt voor jou een passende vaardigheidstraining.

Overzicht vaardigheidsopleidingen:

De vormingscel biedt alle werknemers van het GHA een zo ruim mogelijk aanbod aan vaardigheidsopleidingen:

- Professionele vergadertechnieken : gericht op al wie regelmatig aan een vergadering deelneemt of deze leidt en een optimaal resultaat met een sterke motivatie wil neerzetten.
- Professionele presentatietechnieken : gericht op al wie regelmatig voor een publiek spreekt en zich de vaardigheden van een goed spreker wil eigen maken.
- Geavanceerde presentatietechnieken : gericht op al wie zich als spreker wil vervolmaken, zich reeds als spreker goed in zijn vel voelt, en zijn sprekerstechnieken wil finetunen.
- Excellent onderhandelen : voor al wie door onderhandeling (en dus bij partijen met verschillende belangen) tot een optimaal resultaat wil komen.
- Professionele win-win communicatie : gericht op optimale one 2 one communicatie vanuit een positieve benadering.
- Timemanagement
- Train de trainer

4. Opleidingen voor nieuwe medewerkers

Alle nieuwe medewerkers volgen de kennismakingsdag.

In de voormiddag heet CEO Eddy Bruyninckx je welkom. Daarna loodsen Dave Remijns en Marleen Eysen je door de magische wereld van de Antwerpse haven.

In de namiddag bezoek je enkele van onze eigen bedrijven, alsook enkele privébedrijven.

Als nieuwe medewerker komen een heleboel nieuwe zaken op je af

Uiteraard zal je in eerste instantie binnen jouw team de nodige knepen van jouw job aangeleerd krijgen. Maar misschien heb je wel nood aan een opleiding. Lees dan 'hoe een opleiding aanvragen'.

5. Managementopleidingen

Je wilt een aantal praktische vaardigheden onder de knie krijgen, die nodig zijn om leiding te geven.

De vormingscel zoekt voor jou een passende managementtraining.

6. Opleidingen in het kader van overheidsopdrachten

Je wilt de basiskennis van de wetgeving overheidsopdrachten leren kennen? Op die manier kan je een praktijksituatie waarmee je te maken krijgt, onmiddellijk correct plaatsen binnen het wettelijk kader om zo gepast te reageren.