



**Haven van
Antwerpen**

Gem. Havenbedrijf Antwerpen

Entrepotkaai 1, 2000 Antwerpen

Telefoon: 03/205 22 79

Website: www.havenvanantwerpen.be

E-mail: talent@haven.antwerpen.be of

pascale.vanhoecke@haven.antwerpen.be

Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen als werkgever

Het GHA houdt zich bezig met de planning, de uitbouw, de modernisering en het onderhoud van de haveninfrastructuur en biedt een aantal dienstverlenende functies aan zoals slepen, baggeren en het ter beschikking stellen van vlot- en walkranen. Het GHA vervult een voortrekkersrol met betrekking tot duurzame havenontwikkeling.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden

★★★★★

Secundaire Arbeidsvoorwaarden

★★★★★

Training & Ontwikkeling

★★★★★

Carrièremogelijkheden

★★★★★

Organisatiecultuur

★★★★½

+: Het GHA is een aantrekkelijke werkgever omdat het een breed takengebied invult met diverse en inhoudelijk interessante jobs. Niet alleen de jobs zijn boeiend, ook de haven zelf spreekt tot de verbeelding.

!: Het GHA evolueert sinds 1997 naar een dienstverlenend bedrijf weg van het klassieke overheidsdenken. "Publiek in doelstelling, bedrijf in werking."

Feiten en cijfers

- Het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen telt 1.650 medewerkers

- Omzet: 247 miljoen euro

Arbeidsvoorwaarden

- Marktconform salaris, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, extralegaal pensioen, bedrijfswagens voor de hogere functies, fiets- en mobiliteitsvergoeding

- Een dienst Sociaal Welzijn

- Strijkservice

- Personeelsvereniging



Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Het Gemeentelijk Havenbedrijf is een stabiele werkgever en biedt een rijke variatie aan jobs in een zeer boeiende en bruisende omgeving. 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.

Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen ter introductie

Het GHA omvat uiteenlopende activiteiten en diensten. Het bedrijf staat in voor de exploitatie van de haven van Antwerpen. Daarnaast beschikt het Havenbedrijf over verschillende operationele diensten zoals een sleepbedrijf, een baggerbedrijf en een kraanbedrijf. Het staat ook in voor een veilig scheepvaartverkeer en beschikt daarvoor over een havenkapeindienst en een afdeling Scheepvaartmanagement. Die kan het beste vergeleken worden met een verkeerstoren in de luchtvaart. Verder staat het bedrijf in voor het onderhoud van de droge en natte infrastructuur. Het GHA heeft 40 vestigingen verspreid over de hele haven en telt 1.650 medewerkers, gaande van arbeiders tot topuniversitair. "De afdeling Strategie en Ontwikkeling telt een groot aantal universitaire medewerkers. Zij zijn verantwoordelijk voor zowel het beleidsvoorbereidend en adviserend werk ten bate van de directie en van de andere afdelingen van het havenbedrijf, als op het vlak van de ondersteuning van de werking en verdere uitbouw van de haven. Ook de commerciële dienst is bevolkt met universitair. Zij promoten de haven van Antwerpen in de hele wereld", zegt personeelsdirecteur Pascale Van Hoecke.

Brede waaier aan functies

Het Havenbedrijf is niet alleen een zeer divers bedrijf, het is ook een zeer technisch bedrijf. "We zijn een echt mannenbastion. Slechts 16 procent van de medewerkers zijn vrouwen, maar daar komt langzaam maar zeker verandering in", lacht »

Pascale Van Hoecke. "Zo hebben we sinds kort onze eerste vrouwelijke sleepbootkapitein. We zoeken hoofdzakelijk masters en bachelors: technische, commerciële, administratieve, juridische en nautisch profielen. We beschikken over heel wat schepen die moeten bemand worden met onder andere matrozen, machinisten en sleepbootkapiteins. Vooral nautici zijn moeilijk te vinden. Hoewel het aantal afgestudeerden aan de zeevaartschool stijgt, vinden ze pas op latere leeftijd de weg naar de haven. Velen kiezen in het begin van hun carrière voor de zeevaart en zoeken pas op latere leeftijd een job aan wal, hetzij bij onze afdeling scheepvaartmanagement op de havenkapiteindienst hetzij in het loodswezen of in de privé."

Het GHA staat voor een grote uitdaging. De komende vier tot vijf jaar moet het bedrijf een kwart van het personeelsbestand vervangen, als gevolg van natuurlijk verloop. De voorbije jaren werkte het Havenbedrijf fors aan zijn imago als werkgever. Daarnaast werd een aantal scholen benaderd en een eigen jobbeurs georganiseerd. Met succes. "We krijgen vaker spontane sollicitaties, ook van ingenieurs en andere masterdiploma's. Het begint stilaan door te dringen dat we niet meer de overheidsdienst van vroeger zijn", zegt Pascale Van Hoecke. Sinds 1997 is het Havenbedrijf een autonoom gemeentebedrijf. "We hebben de jongste jaren een hele weg afgelegd. Zo hebben we een eigen remuneratiebeleid uitgestippeld waardoor



Helen De Wachter (32), senior consulent Strategy & Development

"Antwerpen is de tweede grootste haven in Europa en werken voor het Havenbedrijf betekent bij definitie een goed overzicht over de ganse sector alsook een internationale omgeving om in te werken. De mogelijkheden om mee beleid uit te tekenen voor deze haven en te adviseren evenals met de bedrijven samen tot oplossingen te komen om het spoorvervoer verder te ontwikkelen leken me uitdagingen perfect passend op mijn profiel. De nauwe samenwerking met de bedrijven in de havengemeenschap alsook organisaties en semioverheidsorganen is één van de belangrijkste pluspunten van het Havenbedrijf. Daarnaast denk ik ook aan de vrijheid om projecten te ontwikkelen, de internationale omgeving, de contacten op hoog niveau en de wil om mee te denken met de sector en daardoor te groeien. Hier werken allemaal professionele mensen met een groot hart en enige fierheid voor de haven waarin ze werken."



"We stelden vast dat we nog meer oog moeten hebben voor wat er op de werkvloer leeft en hebben daarom onze interne communicatie versterkt."

Pascale Van Hoecke,
personeelsdirecteur

onze salarispakketten marktconform zijn. We besteden aandacht aan prestatiegericht belonen. Daardoor zijn de startsalarissen veel aantrekkelijker geworden. Ervaring en kennis die medewerkers bij andere bedrijven opdeden, worden nu in rekening gebracht in het loonpakket. Daarnaast hebben we een zeer uitgebreid pakket extralegale voordelen."

Competenties boven diploma

Het nieuwe loonbeleid is slechts één van de vele troeven die het GHA biedt. Zo verwijst de personeelsdirecteur naar de vele carrièremogelijkheden. "De laatste jaren zijn er heel wat medewerkers bijgekomen op de beleidsafdelingen. Zij volgen de marktevoluties binnen de maritieme en de transportsector op de voet op en zorgen dat de beste werkingsvoorwaarden worden gecreëerd. Op die manier kan de Antwerpse haven haar topositie als wereldhaven behouden. We hebben nood aan zeer uiteenlopende profielen om al die functies in te vullen. Ook de Milieudienst is de jongste jaren sterk gegroeid. Het Havenbedrijf heeft er resoluut voor gekozen om op een proactieve manier met milieu-uitdagingen om te gaan zodat ook vanuit die invalshoek de ontwikkeling van de haven verder kan gegarandeerd blijven." Ook het natuurlijke verloop zorgt voor doorgroei-mogelijkheden. "Nog meer dan vroeger stimuleren we interne doorgroei en zetten we de

promotiekansen in de kijker. Terwijl die vroeger sterk gelinkt waren aan diplomavereisten, leggen we nu veel meer de nadruk op competenties. Dit betekent dat ook medewerkers zonder een specifiek basisdiploma, maar die wel over de nodige competenties beschikken, mogen deelnemen aan bevorderingsexamens." Het Havenbedrijf zoekt bij voorkeur intern naar de geschikte kandidaat om vacatures in te vullen. "We voorzien opleidingen voor medewerkers met doorgroeipotentieel. Zo organiseren we interne opleidingen voor brug- en sluiswachters en voor dokmeesters. Ook matrozen krijgen de kans om via een twee jaar durende interne opleiding door te groeien tot sleepbootkapitein. We vergroten niet alleen de carrièrekansen van onze medewerkers, maar hebben ook een oplossing voor knelpuntfuncties." Ook bij externe selecties staan competenties centraal. "De komende jaren willen we dit overigens nog meer verfijnen."

Werkzekerheid

Het GHA heeft een uitgesproken mondiaal karakter. Heel wat functies hebben een internationaal tintje. "Niet alleen ontvangen we bijna wekelijks buitenlandse delegaties die onze haven bezoeken. Ook worden we veelvuldig uitgenodigd voor buitenlandse missies zoals deelnames aan internationale werkgroepen. Onze technische medewerkers gaan vaak »



“De voorbije jaren heeft het Havenbedrijf fors gewerkt aan zijn imago als werkgever. En met succes.”

ter plaatse inspecties uitvoeren. En ook onze commerciële medewerkers promoten de haven overal ter wereld en vertoeven dus vaak in het buitenland”, zegt Pascale Van Hoecke. Een andere sterke troef is de werkzekerheid. “Onze activiteiten zijn minder conjunctuurgevoelig. We hebben de economische crisis gevoeld, maar die had weinig invloed op het personeelsbestand. De verkeerstoren en de sluizen moeten bemand blijven. Ook de infrastructuur moet blijvend onderhouden worden.”

Een gebalanceerd evenwicht tussen werk en privéleven is nog een troef. Bijna de helft van de medewerkers werkt in een volcontinu systeem. Dit wordt onder meer opgevangen door compensatieverlof. Bovendien hebben medewerkers de mogelijkheid om in bepaalde gevallen over te schakelen op deeltijds werk. “We merken dat vooral oudere medewerkers daar gebruik van maken. Vijftigplussers in een volcontinu uurrooster krijgen zes extra dagen verlof. Gezien de hoge gemiddelde leeftijd van onze personeelsleden, 47 jaar, besteden we veel aandacht aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij het opstellen van de uurroosters houden we maximaal rekening met de wensen van de medewerkers. In de nabije toekomst willen we het opstellen van de uurroosters nog verfijnen. We merken dat medewerkers niet altijd voor de gezondste oplossing kiezen. Vaak willen ze zoveel mogelijk shifts na elkaar

werken om dan langere tijd thuis te zijn. Ook sleutelen we aan het vergoedingssysteem voor onregelmatig werk”, zegt Pascale Van Hoecke.

Evaluaties

Het Havenbedrijf kent een laag verloop, de natuurlijke uitstroom niet meegerekend. “Al merken we toch een lichte stijging omdat we uitsluitend contractuelen aanwerven en omdat jonge mensen geen contracten meer voor het leven aangaan. Ondanks het lage verloop hebben we aandacht voor onze medewerkers.” De personeelsdirecteur hangt retentiebeleid op aan zorg dragen voor je medewerkers. “We hebben een dienst Sociaal Welzijn waar medewerkers terecht kunnen met zowel werkgerelateerde - als privéproblemen. Maar retentie of 'zorg dragen voor' betekent ook voldoende opleidings- en ontwikkelingskansen geven. Onze managers en leidinggevendenden spelen daarin een cruciale rol. We besteden veel aandacht aan waardering en evaluaties. Sinds kort maken we tijdens de evaluatiegesprekken resultaatgerichte afspraken met onze kaderleden. Niet evident om dit door te voeren, maar dat viel heel goed mee.”

Het Havenbedrijf heeft een uitgebreide milieudienst. Niet alleen om aan de vele wettelijke verplichtingen te voldoen, maar omdat het bedrijf veel belang hecht aan milieu en duurzaamheid. “Het personeel kan van de ene site naar

de andere fietsen. We kiezen voor Fair Trade producten als nieuwjaarsgeschenk. Ook de Milieudienst staat vaak in de kijker in het personeelsblad en we porren medewerkers aan via allerlei kleine, maar concrete acties. Ze nemen het voortouw om een duurzame haven uit te bouwen, met succes." Diversiteit blijft een grote uitdaging. "We hebben de diverse gemeenschappen in Antwerpen nog onvoldoende bereikt, hoewel we ons richten naar hen in onze communicatie. Ook via stageplaatsen proberen we meer diversiteit in het personeelsbestand te krijgen. Maar blijkbaar moeten we nog meer aan ons imago sleutelen. Dat heeft wellicht met de macho-uitstraling van de haven te maken", stelt Pascale Van Hoecke vast.

Communicatie

Welke nieuwe initiatieven nam de HR-dienst het afgelopen jaar zoal? "Ik denk vooral aan twee dingen", zegt Pascale Van Hoecke. "Allereerst hebben we onze interne communicatie versterkt. Deze dienst telt nu drie mensen. We waren tot de vaststelling gekomen dat we meer oog moesten hebben voor wat er op de werkvloer leeft. Samen met de collega's van corporate communicatie en promotie komen we tot een grotere betrokkenheid, intern en extern. Verder hebben we werk gemaakt van een gedetailleerd arbeidsreglement. We zijn daarmee klaar en gaan het nu aan de vakbonden voorleggen."



Laurens Maes (30), technisch manager Droge Infrastructuur

"Het havenbedrijf is een bedrijf met een sterke internationale uitstraling, dat toch zeer lokaal gestationeerd is. Als Antwerpenaar is de haven (en het daarbij horende Havenbedrijf) iets om trots op te zijn. Werken bij het havenbedrijf betekent dan ook deel uitmaken van die trotsheid. Het havenbedrijf is een zeer sociaal bedrijf. Er is ook een goede wisselwerking tussen nieuwe uitdagingen en dagdagelijkse taken. Dit onder goede begeleiding, waarbij toch de nodige verantwoordelijkheden worden gegeven. De bedrijfscultuur is zeker niet die van een openbare dienst. Er is wel een zekere prestatiedruk aanwezig, maar dit zonder het individu uit het oog te verliezen."

