DE GEZONDE KOERS VAN PORT OF ANTWERP

GESPREK MET HANNELORE DELPORTE, SHEQ-ADVISOR BIJ PORT OF ANTWERP

Voor 1.600 medewerkers met heel uiteenlopende functies een gezondheidsprogramma op maat maken … Dat is op zijn zachtst gezegd een 'uitdaging'. Maar het gedreven team dat zich de veiligheid en het fysieke en mentale welzijn van alle Port of Antwerp-medewerkers aantrekt, gaat die uitdaging graag aan. Zij kregen de hele organisatie al tot aan de maan – voor een Strava-challenge weliswaar. Hun geheim? Stap voor stap, laagdrempelig en écht op maat werken.

Havenbedrijf Port of Antwerp houdt de Antwerpse haven draaiend. Dag in dag uit. Het beheert de dokken, bruggen, sluizen, kaaimuren, eigen gebouwen en gronden en neemt ook sleepboten en baggerwerken voor zijn rekening.

Daarnaast zijn de personeelsleden verantwoordelijk voor een veilig scheep vaartverkeer in de haven en wordt er gewerkt rond een duurzame havenontwikkeling. Bergen werk dus. En dat werk verzetten zo'n 1.600 medewerkers samen.

Hannelore, Port of Antwerp wil een veilige én gezonde werkomgeving voor zijn personeelsleden. Is dat al lang zo?

"Veiligheid in en rond de haven is hier al van in het begin topprioriteit. Gezondheid was ook altijd belangrijk, maar stond nog nooit zo hoog op de agenda als vandaag. Onze CEO schenkt er bewust veel aandacht en budget aan.

Vroeger deden we al verschillende gezondheidsacties, maar we hadden er geen beleid rond. We werkten toen vooral curatief. Zo hadden we rookstopbegeleiding voor collega's die wilden stoppen met roken. Gezondheid is echt een prioritaire plek in onze organisatie gaan innemen toen het onderdeel werd van ons ondernemingsplan, in 2018. Sinds dan staan veiligheid en gezondheid hier op hetzelfde niveau."

In 2018 was er dus een soort 'shift' in jullie werking rond gezondheid.

"Inderdaad. Vroeger hadden we een grote preventiedienst die vooral focuste op arbeidsveiligheid. Gezondheid kwam daar wat als 'kleine broer' bij. Vandaag is dat anders. Vandaag is gezondheid hier geen zijprojectje meer, het zit verweven in onze bedrijfswerking en in ons DNA.

In 2020 werd de SHEQ-afdeling opgericht. SHEQ staat voor Safety, Health, Environment and Quality en werd er een nieuwe manager aangesteld. Ikzelf ben SHEQ-advisor voor Health and Safety en hou mij bezig met het uitstippelen van een langetermijnvisie voor het gezondheidsbeleid in ons bedrijf. Daarvoor werk ik samen met de managers van verschillende afdelingen, onze SHEQ-officers en field officers bij de operationele diensten, de externe dienst voor preventie en bescherming en de collega's van hr. Op korte termijn leggen we onze prioritaire doelstellingen voor de komende 5 jaar vast in het globaal preventieplan voor 2022-2026."

"Vandaag is gezondheid hier geen zijprojectje meer, het zit verweven in onze bedrijfswerking en in ons DNA."

En in dat 5-jarenplan staat ook wat jullie op gezondheidsvlak willen doen?

"In dat plan staat inderdaad dat we een gezondheidsprogramma willen voor onze medewerkers, en dat voor verschillende thema's. Gezonder eten, meer bewegen, beter slapen en meer veerkracht staan centraal. Voor bepaalde thema's werken we samen met hr en onze externe dienst voor preventie en bescherming. Daar waar ons globaal preventieplan de grote lijnen schetst, gaan onze jaaractieplannen dieper in op de details."

Die jaaractieplannen specifiëren dus op welke gezondheidsthema's jullie werken?

"Een jaaractieplan somt de acties per team en per afdeling op. Het legt vast wáár en wanneer we op wat zullen werken. Via die jaaractieplannen zorgen we dat alle acties mooi gespreid zijn binnen de organisatie, en dat de juiste onderwerpen op het juiste moment bij de juiste afdelingen worden gelanceerd. Die spreiding is belangrijk voor het slagen van onze acties. We starten altijd in de afdeling die er het meeste nood aan heeft en na een positieve evaluatie rollen we het verder uit in het hele bedrijf. En zo doen we dat voor al onze thema's." ▶

"Ons principe is; op maat werken. Iedereen heeft andere noden en behoeften en hier spelen we op in."

Dus jullie lanceren niet één grote campagne voor iedereen?

"We zijn met te uiteenlopende profielen bij Port of Antwerp om dat te kunnen doen. We hebben varend personeel, collega's die de sluizen bedienen en het scheepsverkeer regelen, technische profielen, kantoorbedienden, enz. Het is onmogelijk om iedereen altijd met dezelfde campagne te bereiken. We moeten dus op maat werken en onze acties afstemmen op de doelgroep en hun noden. Daarom werken we vaak met aparte werkgroepjes voor specifieke acties.

We brengen onze acties rond veiligheid en gezondheid wel samen onder één overkoepelend programma. Het 'Pauze Fast Forward'-programma. Het idee daarachter is dat we af en toe eens moeten stilstaan om daarna weer slimmer, gezonder en veiliger vooruit te gaan."

Hoe weten jullie waar de collega's nood aan hebben?

"We doen om de 3 maanden een bevraging bij onze medewerkers, de 'En oe ist?'. Daarnaast krijgen we veel info van onze arbeidsarts en de externe dienst waarmee we samenwerken. Zij weten welke problemen of uitdagingen leven op de afdelingen. Op basis van alle verzamelde info bepalen we de prioriteiten. Zo kwam uit onze bevragingen dat slaap een probleem was bij onze shiftmedewerkers. We zijn dan op die afdelingen rond dat thema gaan werken."

Hoe hebben jullie dat concreet aangepakt?

"Omdat onze shiftmedewerkers variabele uren hebben, is het geen goed idee om voor hen een slaapworkshop te organiseren op een bepaalde dag. Ook zijn ze moeilijk bereikbaar via e-mail. Daarom hebben we voor hen een brochure over slaap gemaakt en die naar hen thuis opgestuurd. We lieten ook filmpjes maken waarin onze arbeidsarts samen met een slaapexpert, dokter Declercq, uitleg gaf over slaap. Dokter Declercq ging daarnaast met de mensen praten op de diensten. Die persoonlijke aanpak wérkt."

En werd het slaapthema ook bij de andere collega's aangekaart?

"Als we op een afdeling een thema lanceren, trekken we het altijd door naar andere diensten. Maar niet even diepgaand. Bij onze kantoormedewerkers organiseerden we een infosessie over slaap. We proberen de info met iedereen te delen, maar we pakken het anders aan in functie van onze doelgroep en hun noden."

Jullie werken op maat. Hoe belangrijk is dat?

"Het maakt echt het verschil. Ons principe is: we spelen in op de bestaande noden. We moeten ook geen problemen oplossen die er niet zijn. We weten van onze shiftmedewerkers dat slapen en gezond eten soms moeilijk is. Bij onze kantoorbedienden speelt eerder een gebrek aan beweging. Zulke dingen moeten we weten om zo goed mogelijk op hun noden te kunnen inspelen. Een andere doelgroep vereist een andere aanpak omdat er andere noden zijn." ▶

“Een persoonlijke en laagdrempelige aanpak werkt.”

En wellicht ook een andere manier van communiceren?

“Absoluut, we communiceren op maat van de doelgroep, via de kanalen die ze vaak gebruiken. Onze collega's van interne communicatie helpen ons daarbij. Ons varend personeel kan je niet bereiken met een bericht op ons intranet of een nieuwsbrief. Die mensen moet je persoonlijk aanspreken, bijvoorbeeld bij de shiftwissels. Voor onze technische diensten communiceren we via ad valvas-borden: daarlangs passeren ze voor hun koffiepauzes. Onze kantoormedewerkers bereiken we via intranet of via infosessies via Teams. Maar we doen ook een beroep op de leidinggevenden om onze gezonde boodschappen over te brengen. Daarnaast werken we met onze veiligheidscoaches om info te verspreiden. Die coaches zijn belangrijk om info over en bij de mensen krijgen.”

In welke zin?

“De veiligheidcoaches zijn onze voelsprieten op de verschillende diensten. Dankzij hen weten we wat er leeft. Het zijn collega's die op de dienst zelf werken, en dus geen preventieadviseurs. We zitten om de twee weken met hen samen om de nieuwe zaken waarmee we bezig zijn, met hen af te toetsen. Zij geven info over hoe we mensen best kunnen bereiken, over hoe we onze fitnessruimtes bijvoorbeeld best inrichten of waar die kunnen komen. Onze veiligheidscoaches gaan het gesprek aan met onze mensen en triggeren andere collega's om kritisch na te denken.”

Zijn er zaken die moeilijker lopen of extra aandacht vragen?

“Zoals ik eerder zei zijn sommige collega's moeilijk te bereiken door hun onregelmatig werkschema. Dan zoeken we een manier om tot bij hen te geraken. Ook merken we dat je soms met je acties alleen maar de mensen bereikt die al goed bezig zijn. Met onze inspiratiesessie over gezonde voeding bijvoorbeeld bereik je vooral mensen die met hun voeding bezig zijn. De uitdaging daar is om het zo laagdrempelig mogelijk te houden zodat we die collega's meekrijgen die het echt nodig hebben. Ik denk bijvoorbeeld aan de fruitmanden die we aanbieden op het werk.”

En welke zaken zijn bij Port of Antwerp echt succesfactoren?

“Het feit dat we echt op maat werken en inspelen op bestaande noden, is hier doorslaggevend. En de persoonlijke, laagdrempelige aanpak werkt. Iedereen heeft andere noden en daar proberen we op in te spelen. Onze arbeidsarts speelt eveneens een heel belangrijke rol. Als een arts tegen een collega zegt dat die iets aan zijn gewicht moet doen komt dat anders over dan als iemand van hr dat zou doen. Ook externe partners zijn cruciaal in ons gezondheidsverhaal. Wij nemen hen hier echt mee aan boord. Ze zitten mee in werkgroepen, maken deel uit van ons bedrijf.” ▶

Zijn er concrete zaken waar jullie in een nabije toekomst specifiek op willen inzetten?

“We willen stress en burn-outs preventief aanpakken in plaats van curatief. Daarvoor zullen we samenwerken met hr, onze externe dienst en een klinisch psychologe. Ook onze vertrouwenspersonen op de werkvloer zullen daarbij een cruciale rol spelen. We merken dat meer collega's nood hebben aan een goed gesprek in vergelijking met vroeger.
Dat komt zeker door corona, maar ook door het feit dat onze organisatie in een overgangsperiode zit. Er verdwijnen geen jobs, maar veel diensten worden anders ingericht. Ook gaan we samenvloeien met de haven van Zeebrugge. Véél veranderingen dus.
We kunnen die veranderingen niet wegnemen maar we kunnen onze mensen er wél op voorbereiden en hen leren om in dialoog te gaan door hun veerkracht te trainen.”

Stel: je mag enkele tips geven aan bedrijven die rond gezondheid willen werken. Welke zouden dat zijn?

“Werk zoveel mogelijk op maat. En neem externe partners mee aan boord. Wij werken veel samen met onze externe dienst die ook in onze werkgroepen zit. Ook is het belangrijk kritisch te blijven en af en toe stil te staan bij je werking. Als een actie hier aanslaat, kijken we of we die kunnen verankeren. En als een actie weinig respons krijgt, laten we die los. We hebben met een Gezondheid op de Werkvloer-coach samengewerkt en dat was een mooie oefening om stil te staan bij wat we doen. Welke prio's hebben we? Zijn dat wel de juiste prio's? Het was ideaal om kritisch naar onze eigen onderneming te kijken. En dat is belangrijk.” ■

Port of Antwerp
Vlaanderen is zorg
VLAAMS INSTITUUT GEZOND LEVEN