

competenties

| Klare kijk op competenties | Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen |



Een sluis te ver? *ervaringen bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen*

Steeds meer ACV-militanten en -secretarissen worden geconfronteerd met elementen van competentie-management in hun bedrijf. We drukken op de term 'elementen van' want in tegenstelling tot wat bedrijven vaak verkondigen kennen we in België zeer weinig gevallen van competentie-management zoals het hoort. Net voor de zomer werden de vakbondsafgevaardigden bij het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen plots geconfronteerd met competentieprofielen. Daarbij ging de directie even een sluis te ver, zegt Guy Papen, ACV-hoofdafgevaardigde en voorzitter van de sector haven binnen CCOD.

Vakbeweging: Het begin van de zwoele zomer had voor jullie meer in petto dan droogte en zonneschijn. Wat was er aan de hand?

Guy Papen: "Begin juli vernamen de vakbondsafgevaardigden en de secretarissen dat de directie beslist had om met ondersteuning van een consultancybureau een nieuwe functieclassificatie uit te werken. Deze zou, naast een traditionele functieclassificatie, ook competentieprofielen per functie bevatten. De directie voorzag amper een drietal maanden tussen de opstart van het project en de invoering ervan op het terrein. Dit leek ons waanzinnig kort te zijn. Niet alleen het feit dat men het dossier in zevende versnelling wenste af te werken wekte onze argwaan. Ook het gemak waarmee men functieclassificatie en competentieprofielen in één adem noemde leek ons niet kosjer te zijn. Begin augustus wilde men reeds een protocol afsluiten

en dit zonder enig vooroverleg met de vakbonden. Om het met een boutade te zeggen: de directie was de honderd meter sprint aan het lopen, alvorens het startschot was gegeven."

Vakbeweging: Wat niet zonder reactie bleef. Wat hebben jullie in eerste instantie gedaan?

Guy Papen: "Voor ons was de hele aanpak van de directie onaanvaardbaar en dat hebben we op de bijeenkomsten duidelijk laten blijken. Via onze secretaris namen wij contact op met de classificatiedeskundige en de competentieconsulent van het ACV. We lieten ons informeren over de voorwaarden waaraan een degelijke functieclassificatie moet voldoen en via een studiedag kregen wij inzicht in competentie-management en de bijhorende profielen. Wij waren daardoor beter gewapend en konden via onderhandelingen afdwingen dat de algemeen aanvaarde spelregels inzake functieclassificatie ge-

respecteerd werden. Zo kregen de betrokkenen een opleiding van het consultancybureau en pas daarna werd een protocol afgesloten. En... we konden de timing van het dossier realistischer maken."

Vakbeweging: Waarom wil de directie in hemelsnaam zo snel tewerk gaan?

Guy Papen: "Na de oprichting van het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen waren een aantal onjuistheden in de functieclassificatie geslopen. De correctie hiervan werd steeds verwezen naar de eerstvolgende CAO-onderhandelingen. In de praktijk bleef dit evenwel dode letter en met dit project wil de directie dit eindelijk aanpakken. Op zich is dat geen slechte zaak. Maar we hebben slechte ervaringen met dossiers die aan sneltreinvaart gerealiseerd moeten worden. En wij vinden een correcte classificatie te belangrijk om dit zomaar op een paar maanden af te haspelen."

Vakbeweging: Hoe gaat het bedrijf op vandaag om met de competenties van haar werknemers?

Guy Papen: "Door de specifieke opdrachten van het havenbedrijf kennen wij heel wat functies die je niet zomaar op school kunt aanleren. Wij



Het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen telt 1.700 werknemers. Het staat onder andere in voor de infrastructuur (kaden, wegen,...) in de Antwerpse haven en levert diensten aan de gebruikers van de haven.

kennen een lange traditie waarbij werknemers als helper instromen in het bedrijf en na verloop van tijd doorgroeien naar een hogere functie. Zo kon men bij de sleepdiensten starten als matroos en op termijn zelfs sleepbootkapitein worden. Dit kent weliswaar zijn beperkingen want zeker in een overheidsbedrijf als het onze spelen de diplomavooraan van de werknemers een belangrijke rol om toegelaten te worden tot een bepaalde functie. Werknemers die niet over het juiste diploma beschikken kunnen, zelfs als ze over de vereiste verworven competenties beschikken, onmogelijk naar een hogere functie doorstromen. En dat is vaak frustrerend.”

Vakbeweging: Wordt er voor deze werknemers een deur geopend door de invoering van de nieuwe competentieprofielen?

Guy Papen: “Het havenbedrijf wil heel duidelijk de competenties in kaart brengen waarover werknemers moeten beschikken om een job uit te oefenen. Die kennis wil men gebruiken om het vormingsbeleid bij te sturen en - niet onbelangrijk - toepassen bij selectie en aanwerving van nieuwe medewerkers. Over beloning van competenties wordt momenteel niet gesproken. Men wil eerst een akkoord bereiken over het invoeren van de competentieprofielen om ze daarna, in overleg met de werknemers, in te vullen. Of dit project kans zal creëren voor werknemers om door te groeien op basis van hun verworven competenties is zeer de vraag. Als het van het ACV afhangt zal men hier toch rekening mee moeten houden. Volgens mij zal men veel meer interne vorming moeten organiseren om werknemers die van buitenaf komen te kunnen inzetten op de plaatsen waar men hen nodig heeft.”



Guy Papen, ACV-hoofdafgevaardigde bij het Gemeentelijk havenbedrijf Antwerpen: “De directie was de honderd meter sprint aan het lopen alvorens het startschot was gegeven.”

Vakbeweging: Worden jullie niet overdonderd door het complexe woordgebruik in dit dossier? Als militant ligt het waarschijnlijk niet voor de hand om hier rond in dialoog te gaan met de directie en het consultancybureau?

Guy Papen: “Als je de teksten voor de eerste maal ziet krab je toch even in je haar. Maar wij hebben geëist dat alle betrokken militanten op kosten van de werkgever een opleiding konden genieten bij de consultant. Aanvullend hebben wij een eigen studiedag georganiseerd. Je mag je als militant niet te snel onder tafel laten praten. Wij ervaren dat de consultant het zelf moeilijk heeft om bepaalde termen te verkla-

ren! Onderhandelen in mensentaal is voor ons een voorwaarde om de gesprekken verder te zetten. Onze tussentijdse gesprekken zijn niet zonder resultaat gebleven. We konden zelfs bekomen dat de werknemers die betrokken zijn bij dit project vrijgesteld werden om er zich ten volle aan te kunnen wijden. Wij willen dat zowel de classificatie als de competentieprofielen geen maat voor niks zijn maar een stevige basis voor de toekomst. Het is onze overtuiging dat dit een win-win-situatie inhoudt waar zowel de werknemers als het havenbedrijf beter van worden. Dat moeten wij als vakbond bewaken!”

| Jan Franco |