



bouwen aan mentaal vermogen

BESCHRIJVEND RAPPORT

JAN DE NUL



PARTNER IN OPLEIDING EN COACHING

ALERT!

www.alert-opleidingen.be

Beschrijvend rapport

Schets

Jan De Nul kan omschreven worden als een vormgever aan water en land: Van complexe offshore diensten voor zowel de fossiele als hernieuwbare energiesector, over grote bagger-en landwinningsprojecten op de rand van water en land tot alle mogelijke civiele en milieuwerken op het land.

Aantal arbeiders in dienst: 400

Er werd besloten met de civiele afdeling in het project Bouwen aan mentaal vermogen te stappen.

Wie was betrokken bij het opzetten van het traject?

De eerste contacten in verband met dit project werden gelegd met mevr. Herteleer, die CSR-coördinator is. Vanuit deze eerste schets van het project, werden ook mevr. Vandenbroeck (HR business partner), Mevr. Cooreman-Algoed (ITA projectmanager), mr. Petit (personeelsverantwoordelijke arbeiders civiele departement / pointeur) en mr. Versweyveld (manager uitvoering burgerlijke bouwkunde) betrokken.

In afstemming met deze 5 personen werd het traject vooropgesteld.

Welke acties, voor wie?

Actie	Doelstelling	Strategie	Beoogde doelgroep
Energiesessie 'Omgaan met elkaar'	Weten van waaruit weerstand ontstaat en gepast kunnen reageren op weerstand.		Arbeiders
Energiesessie 'Baas over je mailbox'	Handvaten ontwikkelen om orde en structuur in je mailbox te krijgen, hebben en houden.		Middenkader
Individuele coaching	Het optimaliseren en/of herstellen van de individuele situatie.		Arbeiders
Herkennen van overspanning en burn-out	Inzicht krijgen en handvaten hebben voor het (h)erkennen en aanpakken van overspanning (en burn-out)		Middenkader
 Bewustwording	 kennisopbouw	 bedrijfsbeleid	 Zorg en begeleiding

Binnen Jan De Nul sluit de doelstelling van het project Bouwen aan mentaal vermogen aan op een interne evolutie, zowel vanuit de afdelingen HR, ITA (Imagine, Think, Act; een intern bedrijfsprogramma rond operational control), CSR. Op basis van een afgenomen well-being enquête kan gesteld worden dat thema's als work-life balance en evaluatie / feedbackgesprekken belangrijke topics zijn.

Gericht op de arbeiders is het idee een begeleiding op te zetten op één specifieke werf, zodat het project als een proefproject binnen de civiele afdeling van Jan De Nul kan fungeren. Hierbij wordt gedacht aan een team waarbij

verandering op til is omwille van een nakende pensionering. Voor één van de arbeiders uit deze ploeg lijkt individuele coaching ook waardevol.

Aanvullend wordt gekozen om in het najaar 2 opleidingen te organiseren voor middenkader medewerkers (werfleiders, projectleiders), gericht op het bij zichzelf herkennen van signalen van overspanning, alsook 2 energiesessies voor bedienden met betrekking tot het omgaan met mails. Beide thema's zouden met vrije inschrijving werken.

Beschrijving van het traject

Het aanknopingspunt voor het traject 'Bouwen aan mentaal vermogen' binnen Jan De Nul, lag bij de nakende pensionering van een ploegbaas en de mentale onbalans dat dit bij hemzelf en zijn medewerkers veroorzaakt. Op basis van deze noodzaak, werd bepaald ondersteuning te bieden bij deze ploegbaas alsook ten aanzien van zijn team. Deze ondersteuning was voorzien op de werf zelf, teneinde zo laagdrempelig mogelijk te kunnen werken.

Uiteindelijk werd slechts één van de 4 acties effectief uitgerold, namelijk het aanbieden van twee energiesessies 'Baas over je mailbox'. Hierbij werden 35 deelnemers bereikt. Dit waren allemaal medewerkers met een bediendeprofiel.

De individuele coaching kon omwille van een langdurige ziekteperiode niet voorgelegd worden aan de beoogde ploegbaas. Na terugkeer, werd het opstarten van deze coaching niet meer als opportuun gezien. De interactie binnen de ploeg van deze ploegbaas werd heel sterk gekleurd door deze persoon. Omwille van de langdurige ziekte, alsook omwille van volgende verschillende redenen werd ook de andere acties voor deze ploeg uitgesteld:

- Enerzijds speelde hierbij het gevoel van terughoudendheid bij het management. De koppeling tussen arbeiders en soft skills is een match die volgens het management minder evident is. Oorspronkelijk werd omwille van deze reden voor een korte actie, namelijk een energiesessie gekozen in plaats van voor een opleiding. Uiteindelijk werd dit thema helemaal on hold gezet voor arbeiders... In functie hiervan, werd de keuze gemaakt om eerst te bekijken hoe dit thema 'valt' bij het middenkader, alvorens de stap naar de arbeiders te zetten.
- Anderzijds zorgen tijdsdruk en andere prioriteiten ervoor dat deze acties naar de toekomst werden uitgesteld.

Evaluatie

Het initiële project werd omwille van interne keuzes grondig gereduceerd, waardoor de impact beperkt zal zijn. Toch schuift het bedrijf dit thema als belangrijk naar voren.

Drempels

2 elementen droegen ertoe bij dat het oorspronkelijke traject grondig werd gereduceerd:

- Visie leidinggevenden

De betrokken leidinggevenden ervoeren een 'plaatsvervangende drempel'. Enerzijds gaat deze over het thema van mentale gezondheid, maar anderzijds betreft dit algemeen het verhaal van opleiding. Door als leidinggevende te stellen dat dit thema alsook de methodiek niets is voor arbeiders, wordt aan deze doelgroep een kans ontnomen. Het sensibiliseren van leidinggevenden blijkt dan ook noodzakelijk, aangezien het deze personen zijn die besluiten de arbeiders al dan niet de kans tot opleiding/begeleiding/ondersteuning rond dit thema te geven.

- Prioriteiten

Het annuleren van verschillende vooropgestelde acties legt de focus op het belang van prioriteiten... Ondanks dat het bedrijf dit thema als belangrijk naar voren schuift, blijken andere prioriteiten ervoor te zorgen dat vooropgestelde doelen niet behaald worden. Vanuit deze vaststelling kan de vraag gesteld worden, of de actie 'naar een mentaal gezondheidsbeleid' geen noodzakelijke stap is indien mentale gezondheid niet als één van de prioriteiten naar voren geschoven wordt. Door bewust stil te staan bij het integreren van een mentaal gezondheidsbeleid binnen een bvb een bestaand bedrijfsprogramma kan op dit vlak misschien een verandering bekomen worden.

De vraag kan gesteld worden welke impact het kosteloos karakter van het traject heeft op het realiseren van acties:

- Enerzijds kan het kosteloos karakter ervoor zorgen dat acties die anders misschien niet zouden voorzien worden, toch worden ingericht.
- Anderzijds hangen er voor het bedrijf weinig gevolgen aan vast als een kosteloze begeleiding wordt gereduceerd tot een enkele actie.

Naast bovenstaande moeilijkheden stelde het initiële project een uitdaging op vlak van taal en taaldiversiteit binnen een ploeg arbeiders. Iets waar binnen de bouwsector bij veel bedrijven rekening mee dient gehouden te worden.

Succesfactoren

De kwaliteit van de opleiding zorgt er, volgens de feedback van de deelnemers, voor dat de actie een meerwaarde kent.

Continuïteit – duurzame inbedding - borging

Omwille van het belang van het thema binnen het bedrijf leeft de hoop om een vervolg te kunnen breien. In functie hiervan zullen echter diverse interne stappen moeten genomen worden.



Gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen