

# Strategie Veiligheid 2020 - 2025

*Gemeenschappelijk Globaal PreventiePlan 2025*

# Missie

Een veilige en productieve  
werkomgeving in de haven van  
Antwerpen

# Ambitie 2025

De gemeenschap streeft naar 0 DAO en een verbetering van de veiligheidsperformance van minstens 25% bij elk van zijn leden tegen ten laatste 2025.

*Dit zou tegen 2025 resulteren in een fg van hoogstens 30 en een eg van 1,25 voor de gehele havengemeenschap.*



Jaarlijks engagement elk bedrijf ⇒ 2021 doelstelling 10%

# Visie 2025

## Gemeenschappelijk Globaal PreventiePlan 2025

- **Bedrijven pakken de risico's aan door een combinatie van analyse, cultuur en techniek**
  - Alle bedrijven hebben een calculatieve veiligheidscultuur, waarbij de operationele ketting zijn verantwoordelijkheid voor veiligheid opneemt en actief betrokken wordt bij het identificeren van risico's en verbetertrajecten.
- **De havengemeenschap heeft systemen om haar risico's te beheersen**
  - Op basis van 3 hoofd risico's worden in het GJAP elk jaar de gezamenlijke prioriteiten vastgelegd. Deze vormen de kapstok voor het risicobeheer op bedrijfsniveau waaraan bedrijven hun eigen jaaractieplannen ophangen, en worden door gemeenschappelijke campagnes ondersteund
  - De GJAP-prioriteiten worden jaarlijks met de sociale partners afgestemd en uitgedragen via het Gemeenschappelijke Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (GCPBW)
- **De gemeenschap zorgt voor samenhang en brengt kwalitatieve ondersteuning**
  - Alle ondergetekenden engageren zich rond de ambitie, visie en aanpak en verenigen zich in de Charter Club Veiligheid.
  - Vanuit een zelflerend principe worden systematisch bijsturingen en verbeteringen doorgevoerd om zo in stappen hogere veiligheidsstandaarden te bereiken.
  - De raad van bestuur van Cepsa bewaakt de voortgang op de doelstelling en de visie zowel naar inspanning als resultaat door de SteerCo Veiligheid.

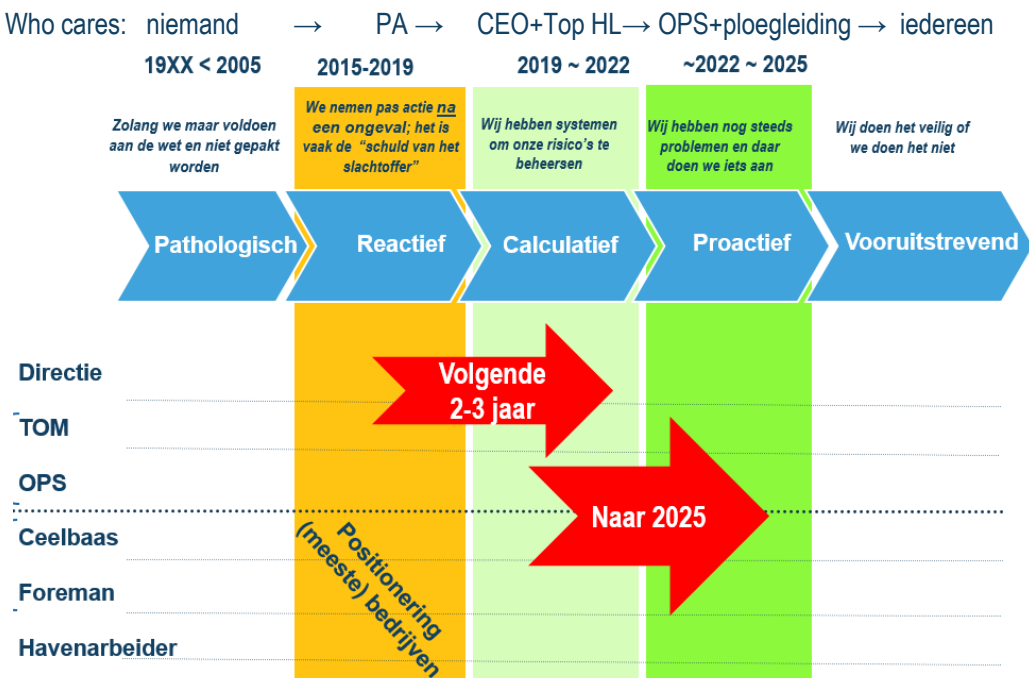


The image shows the cover of the 'Veiligheids- en gezondheidscharter 2025 Haven van Antwerpen'. It features the Cepsa logo at the top right. The title is 'Veiligheids- en gezondheidscharter 2025 Haven van Antwerpen'. Below the title, there is a section 'Doelstelling' (Objective) which states that the charter is a commitment to safety and health, and that the company aims to reduce the number of lost time incidents by 25% by 2025. There is also a section 'Visie 2025' (Vision 2025) which states that the company will combine analysis, culture, and technology to manage risks. At the bottom, there is a signature line for the company and the charter.

# Van een reactieve naar calculatieve en proactieve veiligheidscultuur:

Stappen in de cultuurverandering zetten (= middel) om betere resultaten te krijgen op het vlak van veiligheid & productiviteit (= doel)

Alle bedrijven zijn geëvolueerd van een reactieve naar een calculatieve veiligheidscultuur, waarbij de operationele ketting zijn verantwoordelijkheid voor veiligheid opneemt en actief betrokken wordt bij het identificeren van risico's en verbetertrajecten.



- In de Calculatieve fase is de top van het bedrijf de drijvende kracht
- Het datagedreven beleid focust op de belangrijkste risico's en wordt helder gecommuniceerd naar de werkvloer
- Prioriteiten worden d.m.v. doelgerichte projecten omgezet
- Er is regelmatig overleg met de ploegleiding

# Beheersen van risico's: 3 Hoofdrisico's staan centraal

Op basis van 3 Hoofdrisico's worden in het GJAP elk jaar de gezamenlijke prioriteiten vastgelegd. Deze zijn de kapstok voor het risicobeheer op bedrijfsniveau en worden door gemeenschappelijke campagnes ondersteund

## 1. **Aanrijdingen:** het intern operationeel verkeer heeft dezelfde vooruitgang geboekt als nu voor extern verkeer

- **Terminalinrichting- en infrastructuur:**

- Een geschikte omgeving is gecreëerd voor veilig en productief werk
- Er is een duidelijk verkeersplan voor het intern operationeel verkeer dat voor een vlotte doorstroming en een maximale scheiding zorgt

- **Mobiele arbeidsmiddelen:**

- Alle mobiele arbeidsmiddelen zijn uitgerust met de noodzakelijke veiligheidsuitrustingen en -detectie
- De juiste mobiele arbeidsmiddelen worden ingezet

- **Chauffeurs en anderen:**

- Iedereen is zich bewust van de aanwezige risico's (dode hoeken, veilige zone,...)
- Dagelijkse communicatie met permanente afstemming van het veiligste rijtraject

# Beheersen van risico's: 3 Hoofdrisico's staan centraal

Op basis van 3 Hoofdrisico's worden in het GJAP elk jaar de gezamenlijke prioriteiten vastgelegd. Deze zijn de kapstok voor het risicobeheer op bedrijfsniveau en worden door gemeenschappelijke campagnes ondersteund

## 2. Slip-trip ongevallen: veilige toegangswegen naar de werkposten op kaai en aan boord zijn aanwezig

- **Terminalinrichting- en infrastructuur:**
  - *De meest risicovolle punten (mobiele arbeidsmiddelen, werkposten, kaai-infrastructuur, ...) op het bedrijf zijn geïdentificeerd en aangepakt*
  - *De noodzakelijke middelen voor een ordelijke en veilige werkpost zijn beschikbaar*
- **Iedereen:**
  - *Het aangepast gedrag (ordelijke en veilige werkpost, PBM, gebruik van leuning, ...) wordt getoond*
- **Gevaarsituaties door derden (aan boord, belading, magazijn, ...):**
  - *Elk bedrijf voert een actief beleid om specifieke gevaarsituaties te voorkomen*

# Beheersen van risico's: 3 Hoofdrisico's staan centraal

Op basis van 3 Hoofdrisico's worden in het GJAP elk jaar de gezamenlijke prioriteiten vastgelegd. Deze zijn de kapstok voor het risicobeheer op bedrijfsniveau en worden door gemeenschappelijke campagnes ondersteund

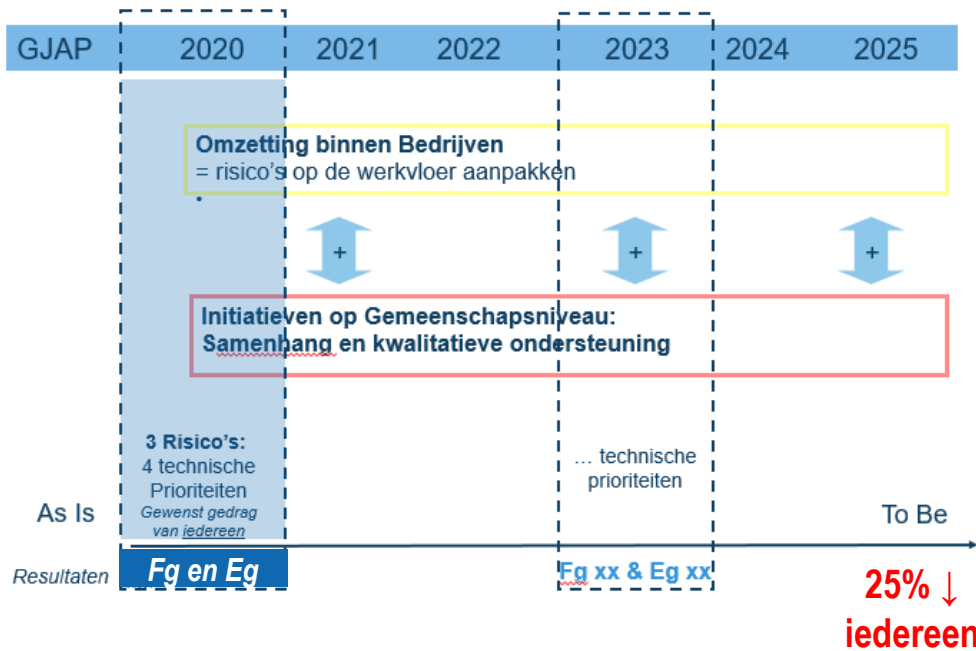
## 3. **Hand- en vingerletsels:** het automatisme is aanwezig om de juiste middelen (PBM, aanslagmateriaal, handgereedschap) te gebruiken

- **Terminalinrichting- en infrastructuur:**
  - *Veilig hanteerbaar aanslagmateriaal en de juiste handgereedschappen worden ter beschikking gesteld*
- **Iedereen:**
  - *Het aangepast gedrag ( PBM, gebruik van tools,...) wordt getoond*



# Beheersen van risico's: Jaarlijks GJAP-proces

De GJAP-keuze worden jaarlijks afgestemd met de sociale partners in het GCPBW  
De bedrijven enten hun eigen jaaractieplan op de gemeenschappelijke strategie



## GJAP (**G**emeenschappelijk **J**aar**A**ctie**P**lan)

- Werken elk jaar op de hoofdrisico's
- Combinatie van techniek en gedragsmaatregelen
- Jaarlijks één campagne richting werkvloer
- Tot keuzes komen door:
  - ronde langs bedrijven
  - werkgroepen
  - Steerco veiligheid
  - Raad van Bestuur => GCPBW

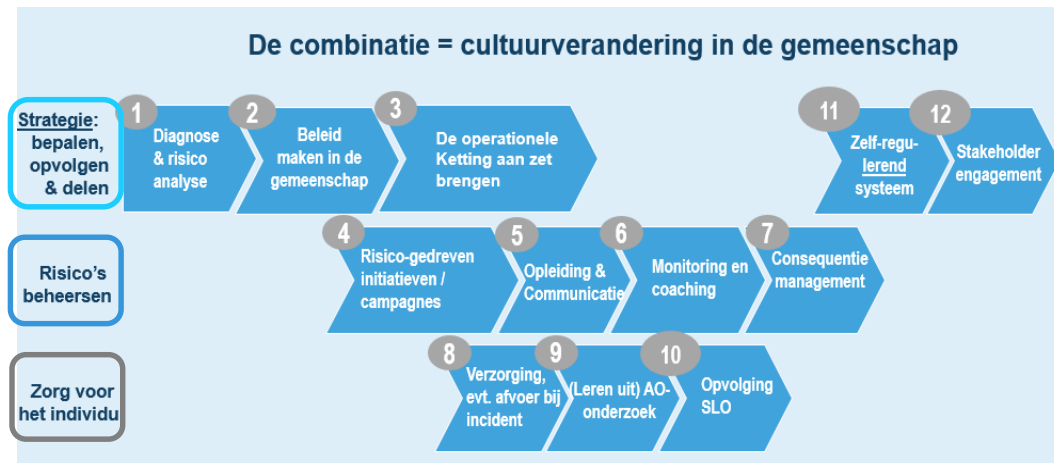
# Samenhang en kwalitatieve ondersteuning (1): Rollen & proces van bewaking en opvolging

De Raad van Bestuur van Cepa bewaakt de voortgang d.m.m. een SteerCo Veiligheid.  
Alle bedrijven engageren zich rond de visie en de aanpak in de Charter Club Veiligheid.



# Samenhang en kwalitatieve ondersteuning (2) : systematische verbeteringen in 12 processen

De gemeenschap voert systematische verbeteringen door in haar 12 hoofdprocessen en wordt zo een zelf-lerend systeem dat in stappen hogere standaards bereikt



## • Spiegelen Gemeenschap – bedrijf door:

- Op basis van data en analyse beleid te voeren en af te stemmen tussen gemeenschap en bedrijven
- Op risico's te werken door technische maatregelen, opleiding, gedrag,...
- Op verlet te werken door het medische proces te stroomlijnen,...

# Concretisering GGPP 2025

## Onze strategie draait om het beheersen van risico's

- Er is een verhoogd risicobewustzijn op alle niveaus, van de top van het bedrijf tot op de kaai
- We halen risico's uit het systeem door gerichte actie (analyse, techniek, cultuur), zodat in 2025 voor:
  - *Aanrijdingsgevaar: intern operationeel verkeer dezelfde vooruitgang heeft geboekt als nu voor extern verkeer*
  - *Slip-trip: veilige toegangswegen naar de werkposten op kaai en aan boord aanwezig zijn*
  - *Hand- en vingerletsel: het een automatisme is om de juiste middelen (PBM, aanslagmateriaal, handgereedschap) te gebruiken*
- Bedrijven maken doelgerichte keuzes: gemeenschappelijke inzichten worden erkend en vertaald naar de eigen bedrijfssituatie, eventueel aangevuld met bedrijfsspecifieke initiatieven

## Het gaat over mensen

- We mobiliseren het 'operationele hart' van de haven: een groep van 400 mensen (operationeel kader + ploegleiding). Zo evolueren we van een Reactieve naar Calculatieve cultuur
- We hebben het welzijn van havenarbeiders voor ogen, d.w.z.:
  - *Verwachtingen duidelijk maken door heldere communicatie en voorbeeldgedrag*
  - *Gerichte verbetering van de omgeving en voorziening van de noodzakelijke middelen*
  - *Ondersteuning en begeleiden daar waar nodig*

## Het systeem functioneert als een gemeenschap

- De haven = systeem dat bijleert en iedereen bij de les houdt
  - *We trekken samen lessen uit de vaststellingen (dashboards)*
  - *Er wordt geïnvesteerd in proceskwaliteit*
  - *Rollen worden duidelijk opgenomen*
    - Strategisch-niveau: SteerCo, Raad van Bestuur, Charter Club op CEO-niveau
    - Omzettings-niveau: Stuurgroepen & GCPBW
- Samen met de sociale partners en andere stakeholders (FOD, verzekeringen ...) wordt gestreefd naar een maximaal engagement voor de initiatieven