

POSITIEF AANWEZIGHEIDSBELEID

voor de haven van Zeebrugge - Brugge

Havenarbeiders van algemeen contingent en logistiek contingent en vaklui

a) Startfase

Binnen Cewez vzw werd er een informele werkgroep opgericht op 17 oktober 2012. Deze werkgroep had als doel een positief aanwezigheidsbeleid voor havenarbeiders te realiseren. Voor de uitwerking van het beleid werd beroep gedaan op Acsim vzw. Deze firma heeft de werkgroep gecoacht op het vlak van inhoud en bijgestaan bij het uitwerken van het beleid. De arbeidsgeneesheer werd hierbij betrokken van bij de opstart.

De resultaten van deze werkgroep werden vervolgens met de sociale partners doorgenomen en werden door hen goedgekeurd.

Op 18 december 2013 werd een startconferentie over het thema georganiseerd. De sociale partners, de leden van niveau 1 en 3, de leden van de hiërarchische lijn en het kaderpersoneel werden uitgenodigd. Op deze studiedag werden zij geïnformeerd over de thematiek en het juridische kader.

b) Probleemschets

De cijfers van absentieisme stijgen ieder jaar ten gevolge van ziekte. Absentieisme is meestal niet alleen een menselijk drama, maar brengt ook een verlies van inkomen, motivatie en productiviteit met zich mee. Een aantal belangrijke kosten zijn hiervan een direct gevolg zowel voor de betrokken havenarbeider als voor de werkgever(s). Momenteel bestaat er geen uniform beleid en bijgevolg is er nood aan een coherent modern beleid dat door alle werkgevers en de hiërarchische lijn op dezelfde wijze wordt gedragen en toegepast. Dit schept klaarheid naar alle individuele havenarbeiders.

c) Uitgangspunten van het beleid

- Gezien het statuut van havenarbeider (losse pool of time-table) is een specifiek beleid nodig.
- De bedoeling van dit beleid is om hulp aan te bieden daar waar het aangewezen is, maar ook om op te treden tegen misbruiken.
- Alle bedrijven voeren hetzelfde beleid uit. Cewez vzw coördineert.
- De procedure start met de melding van de havenarbeider dat hij/zij werkonbekwaam is.
- De werkgroep heeft vastgesteld dat er drie soorten afwezigheden verantwoord worden door indiening van een medisch attest:
 - betrokkene is effectief werkonbekwaam
 - de afwezigheid van betrokkene heeft te maken met de werkomgeving (ergonomie, werkstress, fysieke arbeidsomstandigheden, burn-out, monotonie, geen zin om te werken...)
 - de afwezigheid van betrokkene situeert zich in de sociale of familiale sfeer (geen kinderopvang, hospitalisatie van familie lid, co-ouderschap, ...).

- Deze diverse oorzaken van absenteïsme moeten verschillend aangepakt worden. De controle arts heeft zeker een rol te spelen in dit beleid, maar soms is een gedifferentieerde aanpak noodzakelijk. De controlearts alleen kan het absenteïsme niet verminderen.
- De werkgevers hebben oog voor risico-indicatoren zoals:
 - Werkdruk onder controle houden rekening houdende met de individuele weerbaarheid
 - Emotionele en fysieke belasting arbeidsomstandigheden
 - Taakvariatie indien mogelijk
 - Autonomie indien mogelijk
 - Ondersteuning van de hiërarchische lijn

d) Doelstellingen: wat willen we bereiken?

- Het welzijn, maar ook de inzetbaarheid van de havenarbeider, staat centraal.
- Terugdringen van het absenteïsme. In eerste instantie richt dit beleid zich tot absenteïsme door ziekte.
- De kosten voor de werkgever en de betrokken havenarbeider verminderen.

e) Voor wie?

Dit beleid richt zich tot de havenarbeiders algemeen en logistiek contingent, vaklui, alsook tot de werkgevers die hen tewerkstellen en de hiërarchische lijn.

f) Afspraken

De verschillende afspraken die vastgelegd zijn in de codex voor de havenarbeiders van het algemeen contingent met betrekking tot medische controles, de medische vrijstellingen, het beleidsplan alcohol en drugspreventie en de vaststellingsformulieren blijven onverkort van toepassing. Hetzelfde geldt voor de afspraken die gemaakt zijn in de codex voor de havenarbeiders van het logistiek contingent.

Taakomschrijving aangestelde verantwoordelijken

- De verantwoordelijke kan contacten leggen met een havenarbeider:
 - waarvan de Bradfordscore in de voorbije periode 200 en hoger was in combinatie met vier of meerdere ziekteperiodes; in dit gesprek moet volgende vraag centraal staan: "Wat is er aan de hand en hoe kunnen we helpen? "
 - die langer dan één maand ziek geweest is;
 - bij langdurige afwezigheid, op geregelde tijdstippen en bij werkhervatting.
- De verantwoordelijke kan ook inspelen op specifieke problematieken om een havenarbeider uit te nodigen.
- Het is aangewezen dat de uitnodiging voor dit gesprek mondeling gebeurt en de afspraken intern bijgehouden worden. Cewez volgt dit op voor de havenarbeiders van de losse pool en de verantwoordelijke van de firma volgt dit op voor de havenarbeiders op time-table. De aangestelde verantwoordelijke houdt een logboek bij van de contacten en afspraken op manniveau.

- Het is aan de verantwoordelijke om eventueel de nodige acties te treffen. Mogelijke acties kunnen zeer divers zijn. Rekening houdend met respect voor de privacy van betrokkene kan samengewerkt worden met de arbeidsgeneesheer, de externe preventieadviseur psychosociale belasting en/of de vertrouwenspersoon.
 - De aangestelde verantwoordelijke(n) zal/zullen indien gewenst hiervoor een opleiding kunnen volgen.
- a. Engagement van CEWEZ vzw
 - Cewez vzw zal statistieken bijhouden van het absentisme en dit op geregelde tijdstippen communiceren aan alle bedrijven.
 - Per kwartaal wordt voor alle havenarbeiders de Bradfordscore berekend over de voorbije 12 kalendermaanden. Dit volgens de formule:

$$(aantal\ afwezigheidsperiodes)^2 \times aantal\ ziektedagen$$
 - Organiseren opleiding voor de aangestelde verantwoordelijken (door CEWEZ en de bedrijven).
 - Aanstellen van een aanspreekpunt/verantwoordelijke voor opvolging havenarbeiders van de losse pool.
 - b. Engagement van de individuele werkgevers
 - Aanstellen van één of meerdere aanspreekpunt(en)/verantwoordelijke(n) voor opvolging havenarbeiders op time table en/of de logistieke werknemers en/of vaklui. Bijvoorbeeld iemand van de personeelsafdeling, de vertrouwenspersoon of iemand van de hiërarchische lijn. Het is aan het bedrijf om een verantwoordelijke(n) hiervoor aan te stellen en dit intern bekend te maken.
 - Bijzondere aandacht zal gaan naar aangepast werk wanneer een havenarbeider getroffen is door een langdurige ziekte. Werkgevers zullen alle mogelijke inspanningen doen om deze havenarbeider aangepast werk te verschaffen conform het advies van de arbeidsgeneesheer. Eventueel met aanpassing van de werkpost. Dit is een middelenverbintenis maar geen resultaatsverbintenis.
 - c. Engagement van de werknemers
 - Havenarbeiders hebben de plicht om constructief mee te werken aan dit beleid.
 - Meldingsplicht conform de codex en/of arbeidsreglement.
 - d. Engagement van sociale partners
 - Sociale partners steunen dit beleidsplan en zullen het ook verdedigen bij hun leden.
 - Op regelmatige basis overleg met alle verantwoordelijken met als doelstelling het verbeteren en het eventueel bijsturen van het beleid uitgaande van de concrete vaststellingen.
 - Minstens jaarlijks wordt overlegd tussen CEWEZ en de sociale partners om het huidige beleid te evalueren en bij te sturen.

e. Engagement van de arbeidsgeneeskundige dienst

- Bedrijven adviseren in verband met mogelijke economische, werkstress-gerelateerde spanningsvelden in bedrijven die kunnen aanleiding geven tot absentieïsme.
- Op vraag van bedrijven of sociale partners werknemers bijstaan in het zoeken naar oplossingen voor de oorzaken van absentieïsme.
- Adviezen verlenen bij re-integratie van werknemers na ernstig ongeval of langdurige afwezigheid.