



# cepa•mail

Nr. 29  
augustus 2012

**nieuwsbrief over en voor de antwerpse havenarbeider**

2-maandelijks uitgave van cepa - Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen cvba

## In dit nummer:

- Arbeidsveiligheid: een zaak van iedereen!
- Slecht nieuws... Wat nu?
- De woordzoeker



Beste collega's

Hopelijk heeft u al van een fijne vakantie genoten en als u het nog te goed hebt, des te beter. Echt zomers was het weer in het algemeen spijtig genoeg niet tijdens de zomermaanden.

Ook voor de havenarbeid is het niet zo'n beste zomer. Wat we een paar maanden geleden al hadden verwacht, is nu jammer genoeg realiteit: we kampen met een enorm tekort aan erkende havenarbeiders.

De redenen daarvoor zijn bekend... De grote crisis van de afgelopen jaren heeft ook grote gaten geslagen in de financiële reserves waarmee de aanwezigheidsvergoeding wordt betaald. Dit heeft de werkgevers ervan weerhouden om een grote nieuwe instroom te organiseren. Bovendien leek 2012 eind vorig jaar en begin dit jaar nog een erg zwak jaar te zullen worden. Uiteindelijk kwam er - sneller dan verwacht - een heropleving, waardoor we in de lente nog wel wat nieuwe instroom hebben gerealiseerd, maar het was te weinig en te laat...

Ook de opleidingscapaciteit blijft na drie jaar crisis nog steeds zeer beperkt, zodat we tegen het eind van het jaar slechts enkele tientallen nieuwe havenarbeiders zullen kunnen klaarstomen. Daarbij komt nog dat de opleiding van drie weken vanaf dit jaar wordt aangevuld

met een stageperiode waarbij de nieuwe havenarbeiders een tiental dagen met een ervaren peter meewerken. Die beslissing willen we niet terugdraaien om snelsnel nog een aantal nieuwe mensen in het contingent te krijgen.

## " Werken aan veiligheid én capaciteit! "



Hieruit blijkt nog maar eens hoe moeilijk het is en blijft om de juiste omvang van ons contingent te bepalen. Dat is soms te groot, vaak te klein en dus zelden ideaal.

Toch willen we binnenkort samen met de werkgevers nog eens een poging wagen om er een betere kijk en een betere greep op te krijgen. Want naast veiligheid is capaciteit dé grote uitdaging voor de komende maanden en jaren.

Kortgeleden werden door Cepa en de bedrijven taskforces opgezet om op beide terreinen een nieuwe aanpak uit te werken. Immers, willen we dat onze haven haar vooraanstaande plaats ook in de toekomst kan behouden dan zullen we op korte termijn moeten uitpakken met een plan dat de garantie biedt van voldoende goed opgeleide havenarbeiders om het werk zo productief én zo veilig mogelijk kunnen uitvoeren.

Veel leesplezier met deze nieuwe cepa•mail,

*Paul Valkeniers*

## Arbeidsveiligheid: een zaak van iedereen!

De Antwerpse havenbedrijven die werken met erkende havenarbeiders doen voor hun veiligheidsbeleid een beroep op de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. Deze dienst wordt door Ceba ingericht en telt momenteel 28 medewerkers, onder wie 18 preventieadviseurs en 8 veiligheidscoaches. Zij zetten zich dagelijks in voor het welzijn en de veiligheid van ongeveer 8000 havenarbeiders onder de hoede van afdelingshoofden Marc Belmans en Michel Cayman. Wij zochten beide heren op voor een gesprek.

**cepa•mail: Kunnen jullie de kerntaken van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming nog even samenvatten?**

Michel Cayman: De Gemeenschappelijke Interne Dienst voert de opdrachten uit die zijn opgelegd door de Welzijnswet, het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en de Codex over het welzijn op het werk. Wij concentreren ons voornamelijk op arbeidsveiligheid en risicobeheersing. Voor arbeidsgeneeskunde, arbeidshygiëne, psychosociale aspecten en ergonomie doen we een beroep op Mediwet.

Marc Belmans: De havenbedrijven die havenarbeiders rekruteren uit de pool, hebben er zelf voor gekozen om de dienst in gemeenschap binnen Ceba te organiseren. Zo wordt de uniformiteit van het veiligheidsbeleid in de havenbedrijven gewaarborgd. Als een havenarbeider vandaag bij bedrijf A werkt en morgen bij bedrijf B zijn daar nu dezelfde veiligheidsregels en -procedures van toepassing.

Michel Cayman: Uiteraard zijn er verschillen: sommige bedrijven zijn erg vooruitstrevend en investeren zeer veel in veiligheid, zowel in materiaal als in mensen. Anderen hinken wat achterop. Dat zijn de bedrijven waaraan we extra aandacht besteden. Het is aan ons om ervoor te zorgen dat ze hetzelfde veiligheidsniveau halen. Maar het zijn niet altijd de

beste leerlingen die gespaard blijven van zware ongevallen. Het is zéér frustrerend wanneer er in zo'n voorbeeldbedrijf een ernstig arbeidsongeval plaatsvindt.

Marc Belmans: Je hebt de arbeidsomstandigheden ook niet altijd zelf in de hand. De veiligheid van de havenarbeiders wordt mee bepaald door de scheepsleiding en de

*“ Onze werkwijze evolueert van reactief naar proactief: wij willen zichtbaar zijn vóór er iets gebeurt! ”*



Links Michel Cayman en rechts Marc Belmans

bemanning van het schip. Zij hebben een grote invloed op de ploegsamenstelling en de werkmethoden. Daarom is het belangrijk dat er bij het begin van elke shift overleg plaatsvindt tussen alle betrokkenen om de risico's bij de geplande activiteiten te evalueren.

Samenwerking op de kaai en het leerproces dat volgt uit arbeidsongevallen zijn essentieel in het kader van de veiligheid.

**cepa•mail: Hoe wordt het veiligheidsbeleid onder de aandacht gebracht?**

Marc Belmans: Op verschillende manieren. We bieden ondermeer informatie aan in de vorm van veiligheidsinstructiekaarten. Het opstellen en aanpassen van de instructiekaarten neemt wel veel tijd in beslag, maar deze informatie is dan ook van primordiaal belang voor een modern veiligheidsbeleid. Daarnaast zijn er de aandachtspuntenlijsten, brochures en uiteraard de maandelijkse cepa S-mail. Al deze informatie is ook terug te vinden op de Ceba website.

Michel Cayman: Sinds een jaar of drie hebben wij ook veiligheidscoaches in dienst. Ex-havenarbeiders die ervaring hebben in het veld en die het gedrag op de kaai positief moeten beïnvloeden. Ze zijn bij een aantal vaste bedrijven tewerkgesteld en kunnen daarvoor echt een meerwaarde bieden. Vroeger was de dienst een buitenstaander in het bedrijf. Nu zijn de coaches er de effectieve contactpersonen voor de veiligheid.

**cepa•mail: In de voorbije jaren werd vooral aandacht besteed aan het ontwikkelen van een peterschapsstage**



De aanwezigheid van veiligheidscoaches speelt een belangrijke rol

voor havenarbeiders, het coachen van foremannen en het optimaliseren van de opleiding voor het operationeel management, dat alles in het kader van een langetermijnvisie. Wat werd er al concreet gerealiseerd?

samenwerking op de kaai en de integratie tussen de generaties. Een positief neveneffect! Marc Belmans: 300 personen van het operationeel management ontvingen een 5-daagse basisopleiding veiligheid en 500 ceelbazen en foremannen

*“ Veiligheid is een dynamisch gegeven en veronderstelt een langetermijnvisie: investeren, bijleren, samenwerken en communiceren ”*

Michel Cayman: Er zijn veel inspanningen gedaan om deze projecten in te vullen. De peterschapsstage is pas recent van start gegaan omdat er door de crisis geen nieuwe aanwervingen waren. Vroeger leerden nieuwe havenarbeiders het vak van hun vader of hun oom en had men rustig de tijd om zich in te werken. Vandaag gaat alles veel sneller en moet men direct aan de slag. Tijdens de tiendaagse stage onder begeleiding van een peter kunnen de nieuwkomers hun theorielessen in de praktijk brengen. Dit bevordert ook de

volgden een opleiding in risico-beheersing en Take-5. Bij een



Take-5 om risico's te evalueren en de ploeg hierover in te lichten

Take-5 neemt men vóór de aanvang van de shift 5 minuten de tijd om de risico's te evalueren en de ploeg op de hoogte te brengen van de getroffen maatregelen. Deze methode wordt aangeleerd tijdens een korte opleiding voor foremannen, ceelbazen en chef-markeerders. Onze veiligheidscoaches moedigen hen aan om de Take-5 ook effectief toe te passen. De veiligheidsinstructiekaarten en aandachtspuntenlijsten die door de dienst zijn ontwikkeld fungeren daarbij als hulpmiddel.

#### cepa•mail: Zijn er nog nieuwe plannen op veiligheidsgebied?

Michel Cayman: We overwegen om in 2013 opnieuw een veiligheidscolloquium te organiseren. Het eerste colloquium was een enorm succes.

We zullen dan een nieuw meerjarenplan voorstellen dat voor nog meer zichtbaarheid van het veiligheidsbeleid aan onze haven moet zorgen. We zijn steeds meer proactief bezig. We willen niet wachten tot er zich een ongeval voordoet, maar vooraf proberen de risico's zoveel mogelijk in te schatten en te voorkomen. Veiligheid is een dynamisch gegeven en veronderstelt een

langetermijnvisie: investeren, bijleren, samenwerken en communiceren.

Marc Belmans: Veiligheid moet worden gedragen door de mensen op de vloer. Het menselijke aspect speelt daarbij een belangrijke rol. Men kan proberen door hard werken een hoger rendement te halen, maar als dit op een onveilige manier gebeurt, brengt men zichzelf en anderen in gevaar. Iedereen draagt een eigen persoonlijke verantwoordelijkheid.

Veilig werken betekent dat ieder op zijn niveau die verantwoordelijkheid opneemt.



Michel Cayman: In de toekomst blijven we inzetten op het uitwerken van proactieve acties, het organiseren van opleidingen voor foremannen en operationeel verantwoordelijken, de opvolging van het peterschapsproject, het geven van adviezen en het toezicht op en de opvolging van de afgesproken veiligheidsmaatregelen. Daarnaast willen we onze zichtbaarheid vergroten. De veiligheidscoaches spelen daarbij een belangrijke rol. Zij zijn het aanspreekpunt op de kaai.

## Slecht nieuws... Wat nu?

Ieder jaar gebeuren er in de haven jammer genoeg arbeidsongevallen met levensbedreigende verwondingen of een dodelijke afloop tot gevolg. De havenbedrijven en Cepa spannen zich maximaal in om dit te voorkomen, maar als het noodlot toeslaat, moet uiteraard de nodige steun worden geboden aan de getroffen families en de betrokken collega's. Cepa wil de slecht nieuws meldingen en de acute opvang op de werkvloer verbeteren en startte met een project om de psychosociale opvang bij ernstige incidenten te evalueren en optimaliseren. Met een aantal belanghebbende partners werden ervaringen en visies gedeeld inzake het

psychosociale aanbod. Op basis hiervan werden opmerkingen, suggesties en verbeterpunten genoteerd waaruit een aantal acties zijn voortgevloeid. Zo heeft Siwha een eigen permanente samengesteld met Siwha-bedrijfsopvangs (SBO) die hiervoor een specifieke opleiding volgden. Daarnaast kregen alle ambulanciers een bijscholing aangaande de psychosociale aspecten binnen de hulpverlening. Nieuw sinds 2012 is ook de dienstoverschrijdende evaluatie na elk levensbedreigend of dodelijk ongeval. De verschillende betrokken hulpverleners (politie, brandweer, veiligheidsingenieurs,



Mediwet, Siwha) bespreken tijdens dit gezamenlijk overleg de interventie vanuit hun discipline en perspectief. Deze besprekingen dragen bij tot een continue bijsturing van de totale dienstverlening met als doel onze werking te blijven optimaliseren. In de toekomst zal de SBO op het terrein nog versterkt worden met een havenbedrijfsopvang. Hiervoor wordt een specifiek opleidingstraject voor bedrijven voorzien, bestaande uit een basisopleiding en jaarlijkse

bijscholingsmomenten. Op die manier willen we aansluiten bij de sterkte en het belang van eigen collegiale opvang. Daarnaast blijft Mediwet zich engageren als preventiedienst voor het psychosociaal bedrijfsbeleid, als organisator van de slecht nieuwsgesprekken en voor de psychosociale nazorg. We vertrouwen erop dat we via deze gezamenlijke acties kunnen bijdragen tot een maximale ondersteuning in geval van levensbedreigende of dodelijke ongevallen binnen de haven.

## CEPA • WOORDZOEKER

V	K	L	A	N	D	I	N	G	S	R	E	C	H	T	L	U	C	H	T	
L	E	A	R	O	U	T	E	V	L	U	C	H	T	S	C	H	E	M	A	
I	R	N	L	U	C	H	T	V	A	A	R	T	G	N	I	D	A	L	X	
E	O	D	E	R	P	S	V	W	T	H	O	R	I	Z	O	N	D	U	I	
G	S	I	G	I	U	T	G	E	I	L	V	R	U	U	H	I	K	C	E	
B	I	N	U	L	Y	U	R	R	R	N	C	V	A	H	E	O	E	H	N	
R	N	G	E	S	I	J	I	G	A	O	K	D	M	L	H	O	S	I	T	C
E	E	S	L	R	N	N	A	E	I	N	E	S	L	I	I	A	N	R	L	
V	L	G	V	G	G	V	T	L	I	H	D	E	T	E	E	K	H	U	B	
E	E	E	A	D	E	E	U	O	C	L	N	S	R	O	I	G	C	I	E	
T	D	S	T	G	N	C	T	S	E	S	V	N	T	S	O	H	E	M	M	
T	R	T	L	E	H	I	G	G	S	S	E	A	T	A	T	T	T	N	A	
O	O	E	E	T	P	E	W	I	O	K	T	B	I	H	T	O	E	G	N	
O	C	L	D	K	I	E	U	J	A	O	L	E	A	R	C	I	R	E	N	
L	N	O	C	L	I	R	D	Z	Z	I	H	V	L	N	B	U	O	E	I	
I	O	O	V	G	K	R	E	E	K	R	E	V	T	H	C	U	L	N	N	
P	C	H	A	R	T	E	R	T	S	N	E	I	D	N	I	J	L	S	V	G

Kruis onderstaande woorden aan in het rooster. De overgebleven letters vormen de oplossing.

- AIRBUS
- KRUISSNELHEID
- TAXIEN
- BEMANNING
- LADING
- TECHNIEK
- CATERING
- LANDINGSGESTEL
- VERKEERSTOREN
- CHARTER
- LANDINGSRECHT
- VliegBREVET
- COCKPIT
- LIJNDIENST
- VliegEN
- CONCORDE
- LIJNTOESTEL
- VliegSCHEMA
- DELTAVLEUGEL
- LUCHT
- VliegUUR
- GEVAAR
- LUCHTDOOP
- VLUCHT
- GRONDSTATION
- LUCHTHAVEN
- VLUCHTSCHEMA
- HOOGTEGREN
- LUCHTRUIM
- WINDSTOOT
- HORIZON
- LUCHTVAART
- ZAKENREIS
- HUURVliegtuig
- LUCHTVERKEER
- ZIJWIND
- KEROSINE
- PILOOT
- KIST
- ROUTE

De oplossing:


10 juiste inzenders maken kans op een prachtig polo-shirt van Cepa. **Mail vóór 01/10/2012** de oplossing samen met uw werkboeknummer en de gewenste maat (voor heren: S/M/L/XL, voor dames: XS/S/M/L/XL) naar [wedstrijd@cepa.be](mailto:wedstrijd@cepa.be). De namen van de winnaars worden gepubliceerd in de volgende Cepa•mail. Succes!

De oplossing van de woordzoeker in Cepa•mail nr. 28 was PETERSCHAPSPROJECT. De 10 winnaars zijn: Francis Spijker (Putte), Roel Matthyssen (Zwijndrecht), Kris Magiels (Wijnegem), Manuel Dierickx (Wommelgem), Gunther Marynissen (Brecht), Marc Van Acker (Zwijndrecht), Frank Van Remoortere (Mortsel), Leopold Braem (Schoten), Michel Herwijn (Brasschaat) en Guy De Nul (Lokeren).



centrale der werkegevers aan de haven van antwerpen cvba

Verantw. uitgever: Paul Valkeniers  
 Redactie: Lotte Peeters  
[lotte.peeters@cepa.be](mailto:lotte.peeters@cepa.be)  
 tel : 03 221 97 49