

# KAAP AGULHAS MUNISIPALITEIT



KAAP AGULHAS MUNISIPALITEIT  
CAPE AGULHAS MUNICIPALITY  
U MASIPALA WASECAPE AGULHAS

## WERKNEMERBYSTANDBELEID

**26 Junie 2012**

## BELEID KONTROLE VEL

Titel van Beleid	Werknemersbystand beleid
Beleid Toesighouer	Jeffrey Diedericks
Policy Author	Bridget Salo
Arbeidsforum Konsultasie datum	21 Mei 2012
Raadsgoedkeuringsdatum	
Raadsbesluit verwysing	
Beleid Aanvangsdatum	
Beleid Hersieningsdatum	

# WERKNEMERBYSTANDBELEID

## 1. Beweegrede vir 'n Werknemerbystandbeleid (WBB)

Die gesondheid en welstand van die werknemers is belangrik vir Kaap Agulhas Munisipaliteit (KAM) se diensleweringsetos. Dit verduidelik hoe 'n WBB aan die behoeftes van die werknemers sal voldoen en sodoende sal bydra tot die bereiking van die Raad se GOP doelwitte.

### 1.1 Produktiwiteit

Die persoonlike probleme van die werknemers het 'n dramatiese uitwerking op hul werkprestasie en produktiwiteit.

Persoonlike probleme, soos werksverwante stres, huweliks- of gesinsprobleme, of alkohol- en dwelmverslawing, kan 'n werknemer se werkprestasie beïnvloed, laer produktiwiteit, gespanne verhoudings met medewerkers en gereelde afwesigheid of ongelukke tot gevolg hê.

'n WBB sal werknemers help om die kwessies wat probleme in die werkplek veroorsaak, beter te hanteer.

Die gevolg is 'n gesonder, meer produktiewe werknemer met beter verhoudinge by die huis en by die werk.

### 1.2 Gesonde Menslike Kapitaal

**Persoonlike** probleme word wel **personeel-** (Menslike Hulpbrondienste) probleme. Hierdie belegging in korporatiewe welstand is waarskynlik die heel belangrikste faktor wat die werkgehalte, produktiwiteit, bywoning en behoud van die personeel sal beïnvloed. Deur die persoonlike behoeftes van die werknemers aan te spreek, kan dit 'n gesonder korporatiewe omgewing skep. 'n WBB sal beide die werknemers en KAM in staat stel om hul potensiaal te bereik.

## 2. Beginsels van WBB

Die bestuur van KAM glo dat die sukses van die WBB afhang van die mate waartoe Bestuur, werknemerorganisasies en werknemers die implementering en handhawing van die volgende WBB beginsels steun:

- 2.1 Die neutraliteit van die WBB word gerespekteer en dit kom dus nie tussen Bestuur en Werknemerorganisasies nie;
- 2.2 Toeganklikheid tot die toepassing van die WBB is voortdurend vir alle werknemers beskikbaar;
- 2.3 Alle werknemers sal ten opsigte van die beleidsdirektiewe gelyk behandel word;
- 2.4 Deelname aan die WBB is vrywillig, maar met inagneming daarvan dat dissiplinêre

optrede kan ontstaan as gevolg van swak produktiwiteit / swak prestasie en weiering van WBB bystand;

- 2.5 Alle werknemers wat aan die WBB deelneem, sal met waardigheid en respek behandel word en sal dieselfde oorweging as werknemers met gesondheidsprobleme of gestremdhede ontvang.
- 2.6 Deelname aan die WBB sal as vertroulik hanteer word;
- 2.7 Deelname aan die WBB sal nie 'n werknemer se werksekerheid of kanse vir bevordering bedreig nie omdat sodanige besluite suiwer op grond van werkprestasie gemaak word; en
- 2.8 Die implementering van die WBB, sal nie bots met administratiewe prosedures en kontraktuele ooreenkomste nie.

### **3. Oogmerke van WBB**

- 3.1 Bied ondersteuning en begrip.
- 3.2 Help om probleme te identifiseer en kwessies uit te klaar.
- 3.3 Moedig werknemers aan om persoonlike verantwoordelikheid te aanvaar.
- 3.4 Verwys na die behoorlike gemeenskaphulpbronne wanneer die werknemer meer intensiewe, langtermyn- of gespesialiseerde dienste nodig het.

### **4. Rol van Toesighouer / Lynbestuur**

- 4.2 Die toesighouer se taak is tweeledig, naamlik:
  - 4.2.1 Om werknemers in te lig omtrent die beskikbaarheid van en te verwys na die WBB indien maatskaplike probleme werknemers se werks funksionering belemmer.

### **5. Praktiese implementering van WBB**

#### **5.1 Welstandprogram**

Die welstandprogram bevorder die werknemer se gesondheid deur hulle aan te moedig om veranderinge in lewenstyl te maak wat die risiko van siektes en beserings verminder. Pogings moet fokus op die beheer van bloeddruk, gewig, voeding of ophou rook. 'n Gesonder werknemer neem gewoonlik minder siekteverlof. KAM sal direkte voordele put deur gesonder werknemers te hê.

#### **5.2 Berading**

Werknemers wat vrywillig by die WBB aanmeld, sal verwys word vir berading na die kliniek.

#### **5.3 Verwysing na Ander Spesialiste**

- 5.3.1 'n Werknemer kan na 'n spesialis verwys word indien die maatskaplike

situasie van die werknemer 'n direkte impak op die werknemer se werkprestasie het. Die verwysing moet deur die werkgewer goedgekeur word en is onderhewig aan die beskikbaarheid van fondse.

#### 5.4 Verwysing na 'n Instansie vir rehabilitasie

5.4.1 Indien 'n werknemer wat aan die Welstandprogram deelneem deur die Raad na 'n rehabilitasiesentrum verwys word sal siekteverlof gereël word. Indien alle siekteverlof uitgeput is, sal onbetaalde verlof goedgekeur word.

5.4.2 Die Raad sal, onderhewig aan 5.4.1 vir een verwysing betaal. Enige opvolg of verdere verwysing sal vir die werknemer se eie kostes wees.

5.4.3 Vervoer na en van die rehabilitasiesentrum sal voorsien word. Indien die behandelingsydperk meer as 3 weke is, sal die Raad vervoer vir een naweekbesoek vir die amptenaar reël indien skriftelike toestemming daarvoor deur die instansie toegestaan word.

#### 5.5 Gevreesde Siektes

5.5.1 Spesiale verlof van 20 werksdae per jaar sal aan amptenare toegestaan word wie se gade, lewensmaat, kind, of aangenome kind met die volgende gevreesde siektes gediagnoseer is: kanker, hartaanval, kroniese slagaar-chirurgie, blindheid, nierversaking, orgaanoorplanting en meningitis.

5.5.2 In die geval van 5.5.1 sal spesiale verlof slegs toegestaan word vir dokters- en hospitaalbesoeke.

### 6. Vertroulikheid van rekords en inligting

6.1 Alle inligting oor enige saak wat verband hou met die amptenaar se probleem wat deelneem aan die WB program, sal behalwe die relevante amptenare wat met die amptenaar werk, aan niemand bekend gemaak word, sonder die skriftelike toestemming van die betrokke amptenaar nie.

6.2 In die geval van 'n formele bestuursverwysing, moet die amptenaar skriftelike toestemming verleen aan die mediese praktisyn om oor die amptenaar se vordering, bywoning en prognose aan die toegewese toesighouer te rapporteer.

6.3 Amptenare word daarvan verseker dat deelname aan die Werknemerbystandprogram onder geen omstandighede teen hulle gehou sal word nie.

6.4 Soos hierbo genoem word, is alle inligting vertroulik en sal slegs onder die volgende **uitsonderlike** gevalle vrygestel word:

6.4.1 Ter nakoming van 'n hofbevel, 'n dagvaarding of

6.4.2 Met die skriftelike toestemming en verlof van die kliënt.

6.4.3 Waar voldoende bewyse bestaan wat ernstige kommer wek oor die fisiese welstand en veiligheid van die amptenaar of ander werknemers wat deur die amptenaar in die welsynsprogram bedreig mag word, sal die

Departementshoof sonder vooraftoestemming in kennis gestel word.