

DOCUMENT BOS HOOFDREEKS

BOS & Communicatie en inspraak
2019_04_03

BOS & Communicatie en inspraak bij fusie van vzw's

Bestuurlijke Optimalisering en Schaalvergroting (kortweg BOS) is een belangrijk, maar complex proces dat heel wat aspecten behelst.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen spant zich in om haar besturen¹ te ondersteunen in het BOS-traject. Daarvoor worden zowel regionaal als Vlaanderenbreed inspanningen geleverd. In dat kader werden een aantal nota's en documenten ontwikkeld. De voorliggende nota 'BOS & Communicatie en inspraak' past in die reeks.

¹ Als we in deze nota de term 'bestuur' gebruiken, dan hebben we het over een schoolbestuur, een inter-naatsbestuur of een centrumbestuur.

1	Achtergrond	3
2	Aandachtspunten communicatie	4
3	Het lokaal onderhandelingscomité (LOC)	5
3.1	Samenstelling LOC	5
3.2	Bevoegdheden LOC	6
4	Ondernemingsraad	6
4.1	Samenstelling Ondernemingsraad of OR	6
4.2	Bevoegdheden Ondernemingsraad of OR	7
5	Onderhandelingscomité van de scholengemeenschap of OCSG	8
5.1	Samenstelling OCSG	8
5.2	Bevoegdheden OCSG.....	8
6	Schoolraad	8
6.1	Samenstelling schoolraad	8
6.2	Bevoegdheden schoolraad	9
7	Medezeggenschapscollege	9
7.1	Samenstelling Medezeggenschapscollege.....	10
7.2	Bevoegdheden Medezeggenschapscollege	10
8	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	10
8.1	Structuur	10
8.2	Samenstelling CPBW	11
8.3	Bevoegdheden CPBW	11
8.4	Specifieke aanvulling voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers en minder dan 100 werknemers zonder vakbondsafvaardiging	12
9	Vorbereiding van de fusie of samenwerking	13
9.1	Inventarisatie gegevens	13
9.2	Analyse gegevens	13
9.3	Strategie bepalen	13
9.4	Stappenplan: hoe gekozen situatie bereiken?	14

1 Achtergrond

Groeien naar BOS is vanuit verschillende culturen groeien naar een nieuwe gemeenschappelijke cultuur. In dat groeipad is communicatie tussen de besturen zeer belangrijk. In de eerste prille fase van het proces zullen de besturen samen het ‘waarom’ van het BOS project moeten bepalen. Een BOSproject kan maar succesvol zijn als daar duidelijkheid over bestaat. Dit is echter geen evidente opdracht en de ervaring leert dat besturen daar vaak externe begeleiding voor wensen.

Ook in de vervolgfase van het BOSproces speelt, net zoals bij andere veranderingsprocessen, de communicatie een erg belangrijke rol. Meer nog, de communicatieaanpak moet integraal deel uitmaken van het fusieproces. Immers ‘Goede communicatie kan een slecht veranderingsproject niet redden. Slechte communicatie kan een goed project wel ernstig schaden.’² Indien besturen gedragenheid willen bereiken voor hun project, zullen zij tijdig en transparant moeten communiceren.

Voor ieder fusieproces zal er een apart communicatieplan opgesteld moeten worden. Geen twee situaties zijn immers gelijk. In bepaalde gevallen zal het eerder opportuun zijn om meteen heel open te zijn, in andere situaties zal meer discretie vereist zijn. Dit maakt het onmogelijk om een kant-en-klaar communicatiedraiboek uit te werken dat in alle omstandigheden gebruikt kan worden. Wij vinden het wel belangrijk om een aantal belangrijke aandachtspunten rond communicatie mee te geven. Ook hebben wij voor jullie een beknopte handleiding en een model uitgewerkt die jullie kunnen ondersteunen bij het uitwerken van een communicatieplan. De communicatietips en de links naar de handleiding en het model vinden jullie terug in het tweede deel van deze nota.

Naast het meer informele, maar wel noodzakelijke aspect van communicatie, is er ook een wettelijk geregeld aspect van communicatie met een aantal verplichtingen op het vlak van inspraak en overleg van en met de verschillende participatie-organen. In de voorliggende nota willen we je niet alleen een overzicht geven van deze verplichtingen, maar je tegelijkertijd ook schetsen welke opportuniteiten er ontstaan in het kader van een BOS-verhaal, welke mogelijke voordelen er inzake inspraak kunnen ontstaan. Zo kunnen de inspraak en betrokkenheid misschien geoptimaliseerd worden door bv. de participatie-organen op een ander niveau te organiseren. In wat volgt, zullen wij per participatie-orgaan duidelijk maken wat zowel de verplichtingen als de mogelijkheden zijn. Verdere detailinformatie over de verschillende participatie-organen vind je in de omzendbrieven en/of mededelingen waar telkens ook naar verwezen wordt. Tot slot vind je in deze nota een korte leidraad die je op weg kan zetten om het proces naar fusie of samenwerking voor te bereiden.

² KOELEMAN, H.: Interne communicatie bij verandering. Van middelen- naar interventiedenken, Alphen a/de Rijn, Kluwer, 2002, pagina 6



2 Aandachtspunten communicatie

Wij raden de besturen aan om zo snel mogelijk werk te maken van een communicatieplan. In eerste instantie is het belangrijk om alle te informeren stakeholders op te lijsten. Vervolgens dient in het communicatieplan gestipuleerd te staan wie welke partijen wanneer en met welke boodschap zal informeren. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn:

- Stel bij voorkeur een communicatieverantwoordelijke aan, iemand die opvolgt of het communicatieplan wel nageleefd wordt en de communicatie-inhoud opstelt en/of bewaakt;
- Duid parallel ook best één aanspreekpunt aan, een persoon naar wie scholen en besturen kunnen doorverwijzen bij vragen over de fusie- dit kan eveneens de communicatieverantwoordelijke zijn, maar dat hoeft niet absoluut zo te zijn;
- Hou er rekening mee dat er bij elke verandering steeds tegenkanting zal zijn. Dit maakt het des te belangrijker om duidelijk en helder te communiceren;
- Bij een schaalvergroting is het belangrijk om de juiste boodschap te communiceren: de verschillende stakeholders moeten mee inzien dat de fusie nuttig en haalbaar is en de nodige voordelen met zich meebrengt. Het ‘waarom’ moet hierin duidelijk naar voren komen: wat is de noodzaak van de verandering? Wat is de context? De boodschap die je communiceert is best zo objectief mogelijk en geeft de visie weer die de verandering ondersteunt. Het is belangrijk om bij de verschillende stakeholders voldoende steun en begrip te krijgen. Leg dus uit waarom de verandering noodzakelijk is en welke nieuwe mogelijkheden deze met zich meebrengt;
- Communiceer ook duidelijk over hoe het proces precies zal verlopen: timing, evaluatie, participatie. Wees hierin ook realistisch. Wees kort en ‘to the point’ zodat de informatie duidelijk blijft;
- Communiceer van bij de start en bij elke mijlpaal van het veranderproces: wat zijn de nieuwe ontwikkelingen, plan verschillende overlegmomenten in . Durf ook te communiceren over wat nog onzeker is. Wanneer er niet gecommuniceerd wordt, hebben mensen snel het gevoel dat er informatie achtergehouden wordt en ontstaan er speculaties en roddels;
- Communiceren is niet enkel ‘informeren’: zorg ervoor dat je mensen echt betreft. Zo krijg je de kans om te leren wat er leeft en kan je er ook rekening mee houden. Geef wel duidelijke vrijheidsgraden aan. Laat mensen geen oplossingen formuleren als de beslissingen al genomen zijn. Dit leidt alleen tot demotivatie en frustratie.
- Herhaal ook regelmatig: herhaling is een belangrijke factor in de aanvaarding van de veranderingen. Zorg voor een rode draad in je communicatie en kom vaak genoeg terug op het ‘waarom’ van het veranderproces en de richting die jullie gezamenlijk uitgaan;
- Kies voor meerdere communicatiekanalen: er gaat niets boven een gesprek waarbij mensen in dialoog kunnen gaan en vragen kunnen stellen, maar soms moet het sneller gaan. Kies in de eerste plaats voor bestaande communicatiekanalen en bekijk welke het best ingezet worden. Denk aan personeels- of teamvergaderingen, nieuwsbrief, flyer, valven, mail,..Als je via mail of social media communiceert, check dan of iedereen in de organisatie hier toegang toe heeft.
- Geef iedereen ook dezelfde communicatie (de verschillende groepen praten onderling). Zorg er voor dat de zelfde categorieën van stakeholders in de verschillende besturen zo gelijkvormig en gelijktijdig mogelijk betrokken worden

- Pas je boodschap wel aan de doelgroep aan: waar liggen mensen wakker van?, welke vragen hebben ze?, wat raakt hen in het proces?, wat zijn voor hen de belangrijkste voor- en nadelen van een de verandering, rationeel of emotioneel,..?
- Wees constant en systematisch in je communicatie bv. na elke vergadering wordt twee dagen later naar iedereen gecommuniceerd. Dan weet iedereen ook wanneer er informatie verwacht kan worden;
- Blijf ook na de fusie communiceren: loopt alles goed? Welke zorgen/opmerkingen zijn er nog?

Zoals hierboven al vermeld, is het onmogelijk om een kant- en klaar communicatieplan op te stellen dat toepasbaar zou zijn in alle situaties. Daarom hebben wij voor jullie een beknopte [handleiding](#) en een [model](#) uitgewerkt die een houvast kunnen zijn om tot een eigen communicatieplan op maat van de organisatiestructuur- en cultuur te komen.

3 Het lokaal onderhandelingscomité (LOC)³

3.1 Samenstelling LOC

Ieder LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van enerzijds het schoolbestuur en anderzijds het personeel. Bij overname van een school moet het verkrijgende schoolbestuur afgevaardigden uit de eigen rangen mandateren om in het LOC van die school te zetelen; hun aantal moet gelijk zijn aan dat van de personeelsgeleding. De afgevaardigden moeten voldoende gemandateerd zijn om het schoolbestuur te kunnen verbinden.

In principe richt een schoolbestuur voor elk van haar scholen een LOC op. Het decreet biedt echter de mogelijkheid om na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school daarvan af te wijken en te opteren voor:

- een LOC per pedagogische entiteit
- een LOC per maximaal vijf scholen die tot hetzelfde schoolbestuur behoren
- een LOC voor alle scholen van het schoolbestuur die tot dezelfde scholengemeenschap van het basisonderwijs of van het secundair onderwijs behoren

Deze mogelijkheden kunnen pas gebruikt worden wanneer de LOC's opnieuw samengesteld moeten worden. Op die manier wordt de inspraak op grotere schaal georganiseerd en wordt het aantal participatie-organen beperkt. In afwachting hiervan kan er tijdens een lopende mandaatperiode voor geopteerd worden om een gemeenschappelijk LOC op te richten waarbij de onderliggende LOC's blijven bestaan (zie art. 12 par. 3 van het Decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs hierna LOC-decreet).

Kort:

- na een fusie moet de werkgeversafvaardiging opnieuw bekeken worden
- indien akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties kan een bestuur bij de eerstvolgende mandaatperiode een andere LOC-organisatie opzetten.

³ [Het lokaal onderhandelingscomité in basis-, secundair en volwassenenonderwijs](#)



3.2 Bevoegdheden LOC

De meeste instellingen van het katholiek onderwijs hebben zoals decretaal voorgeschreven een lokaal onderhandelingscomité of LOC. In het LOC onderhandelt het schoolbestuur met afgevaardigden van het personeel over de aanvullende regels (d.w.z. aanvullend bij de wettelijke bepalingen) i.v.m. de algemene principes van het personeelsbeleid, de regeling inzake evaluatie, het verlovenbeleid, het nascholingsbeleid, de maatregelen van inwendige orde e.d.m. Verder heeft het LOC ook informatie-, toezichts- en bemiddelingsbevoegdheid.

De overname van een school door een ander schoolbestuur behoort niet tot de onderhandelingsbevoegdheid van het LOC, maar valt wel onder het informatierecht ervan (*Zie artikels 27 en 28 van het LOC-decreet van 5 april 1995 : art.27.2: inlichtingen over de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert, (...) en art. 28.2.: inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht*).

Indien de overname wijzigingen met zich meebrengt op het vlak van de algemene principes van het personeelsbeleid zoals bv. het verlovenbeleid of het nascholingsbeleid, dan moet het schoolbestuur hierover onderhandelen met het LOC van de scholen waar de wijzigingen zich voordoen (zie artikel 32 van het LOC-decreet van 5 april 1995). Het schoolbestuur neemt uiteindelijk de beslissing. Indien er een eenparig akkoord is, kan het schoolbestuur hier niet van afwijken.

Kort: *informatierecht betreffende de overnamegesprekken, onderhandelingsbevoegdheid betreffende wijzigingen aan het personeelsbeleid.*

4 Ondernemingsraad

Sommige schoolbesturen met minstens 100 werknemers hebben als inspraakorgaan van het personeel geen LOC, maar een ondernemingsraad. In tegenstelling tot de wetgeving op de ondernemingsraad, is het LOC-decreet specifiek afgestemd op het vrij gesubsidieerd onderwijs. In onze scholen wordt dan ook eerder voor een LOC geopteerd.

4.1 Samenstelling Ondernemingsraad of OR

De te volgen procedure voor structurering en samenstelling van een OR is gelijklopend met deze bij een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. De OR bestaat uit werknemersafgevaardigden die verkozen werden bij de laatste sociale verkiezingen, evenals uit werkgeversafgevaardigden. De werkgeversafvaardiging bestaat uit het ondernemingshoofd⁴ en één of verscheidene door hem aangewezen gewone afgevaardigden die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Hun aantal mag niet groter zijn dan het aantal werknemersafgevaardigden.⁵

⁴ In de onderwijscontext slaat de term 'ondernemingshoofd' op het schoolbestuur dat de juridische werkgever is. De raad van bestuur zal een aantal leden afvaardigen om in de werkgeversgeleding te zetelen. Zij kunnen deze taak eveneens mandateren.

⁵ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=525>

Kort: na een fusie zal de werkgeversafvaardiging bij de eerstvolgende hersamenstelling van de OR herbekeken moeten worden

4.2 Bevoegdheden Ondernemingsraad of OR

De OR vergadert maandelijks en heeft recht op informatie, toezicht en advies. Daarnaast heeft de OR een beperkte beslissingsbevoegdheid inzake de sociale ondernemingsaspecten. Zo beslist de OR onder meer over het arbeidsreglement, de collectieve vakantiedagen en de uurroosters.

Een belangrijke bevoegdheid van de OR is **het informatierecht** over de economische en financiële toestand van de onderneming of instelling. Zo verkrijg je op regelmatige tijdstippen informatie over de financiële situatie, het personeelbestand, de productiviteit en de toekomstperspectieven van het bedrijf.

De OR heeft een **adviesbevoegdheid** over o.a. arbeidsorganisatie, werkgelegenheid, vorming en opleiding voor werknemers, en onthaal van nieuwe werknemers. *“In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen besproken door de onderneming, (moet de OR) vooraf geraadpleegd worden en zijn advies geven over de weerslag van de beoogde beslissing op de vooruitzichten inzake tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen;”*⁶ De werknemers krijgen de kans om voorstellen, kritieken, suggesties, bezwaren,... te formuleren alvorens beslissingen hieromtrent genomen worden. De werkgever moet uitleg verschaffen bij de door hem genomen beslissingen.

Wat de timing van de informatieverstrekking en de vraag naar advies betreft, is het zo dat er in ieder geval voor de bekendmaking van de beslissing tot fusie via bv. een persconferentie of een publieke mededeling de ondernemingsraad/raden geïnformeerd én geraadpleegd moet(en) worden. Indien de fusiegesprekken zich in een nog louter verkennende fase bevinden is het aan de besturen om in te schatten in welke mate zij hun raad daar reeds wensen over te informeren. Het is uiteraard niet de bedoeling dat de bekendmaking het goede vervolg van de fusie- of overnamegesprekken zou belemmeren.

Voor een aantal items waaronder een eventuele wijziging van het arbeidsreglement (arbeidstijd, uurroosters, flexibiliteit, ...) of de aanduiding van een bedrijfsrevisor⁷, heeft de OR **beslissingsbevoegdheid**. Beslissingen kunnen dan maar genomen worden als de werkgever en werknemers het eens zijn.⁸

Kort: informatierecht betreffende de overnamegesprekken, adviesbevoegdheid in geval van fusies, concentratie of indien wijzigingen aan materies zoals vorming en opleiding, werkgelegenheid enz. en beslissingsbevoegdheid in geval van wijzigingen aan het arbeidsreglement.

⁶ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=525>

⁷ Enkel de vzw's die onder de categorie 'zeer grote vzw's' vallen, zijn verplicht een bedrijfsrevisor aan te stellen. Zie ook omzendbrief [NO/2010/01](http://www.fgov.be/omzendbrief/NO/2010/01)

⁸ <https://www.acv-online.be/acv-online/het-acv/sociale-verkiezingen-2016/veelgestelde-vragen/ondernemingsraad/ondernemingsraad.html>



5 Onderhandelingscomité van de scholengemeenschap of OCSG⁹

5.1 Samenstelling OCSG

Het OCSG wordt samengesteld uit de vertegenwoordigers in de LOC's van de instellingen van de scholengemeenschap. Elk LOC duidt per geleding één vertegenwoordiger voor het OCSG aan. Indien er op het niveau van de instelling geen LOC maar wel een ondernemingsraad is, duidt elke geleding van de ondernemingsraad een vertegenwoordiger voor het OCSG aan.

5.2 Bevoegdheden OCSG

Het OCSG is volgens art. 37bis van het LOC-decreet bevoegd om te onderhandelen over alles waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is. Bij het uitoefenen van deze bevoegdheden moet het bestuursorgaan van de scholengemeenschap, vooraleer het tot een beslissing komt, onderhandelen met het OCSG.

De wijziging van de samenstelling van de betrokken besturen, staat niet opgenomen in de lijst van bevoegdheden van de scholengemeenschappen basis- of secundair onderwijs (art. 125novies decreet basisonderwijs en art. 57 Codex secundair onderwijs). Aangezien een fusie toch wel implicaties zal hebben voor het personeel, lijkt het ons aangewezen om ook de OCSG's van de scholengemeenschappen waar de besturen bij betrokken zijn, te informeren over de BOS-plannen.

Kort: geen decretale verplichting om OCSG te informeren, maar wel aan te raden om zo het draagvlak voor het BOS-proces te vergroten.

6 Schoolraad¹⁰

In principe ¹¹ moet sinds 1 april 2005 in iedere school een schoolraad opgericht worden. Een schoolbestuur kan één schoolraad oprichten voor verscheidene scholen waarvan de vestigingen gelegen zijn binnen dezelfde gemeente of binnen een straal van twee kilometer. De scholen moeten dan wel allemaal behoren tot hetzelfde onderwijsniveau. Desgevallend kan het schoolbestuur waarborgen uitwerken opdat elke geleding in de schoolraad bestaat uit verkozenen uit de verschillende scholen.

Kort: na een fusie en na het aflopen van het mandaat van de schoolraden kan het schoolbestuur er voor kiezen om de schoolraden anders te organiseren over de verschillende scholen heen.

6.1 Samenstelling schoolraad

In het basisonderwijs bestaat een schoolraad uit vertegenwoordigers van de ouders, het personeel en de lokale gemeenschap. In het secundair onderwijs worden deze geledingen aangevuld met een vertegenwoordiging van de leerlingen. In het buitengewoon secundair onderwijs oordeelt het

⁹ [Het lokaal onderhandelingscomité \(LOC\) en het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap \(OCSG\)](#)

¹⁰ [Participatiedecreet-schoolraad](#)

¹¹ Eén uitzondering: een schoolbestuur dat ten minste voor twee derde is samengesteld uit rechtstreeks verkozen vertegenwoordigers van personeel en ouders is niet verplicht een schoolraad op te richten. De verhouding tussen de oudergeleding en de personeelsgeleding in het schoolbestuur moet evenwichtig zijn. Dit betekent dat beide geledingen cijfermatig ofwel evenveel stemmen hebben, ofwel dat het aantal stemmen van de grootste geleding kleiner is dan de helft van het totaal aantal stemmen binnen het schoolbestuur. In het secundair onderwijs zijn schoolbesturen verplicht ook leerlingen met raadgevende stem te betrekken bij beslissingen waarover een overleg tussen schoolbestuur en schoolraad moet plaatsvinden. Het aantal vertegenwoordigers van de leerlingen is ten minste gelijk aan het aantal vertegenwoordigers van de ouders.

schoolbestuur in overleg met de pedagogische raad over de opname van één of meer leerlingen in de schoolraad. Indien de school opleidingsvorm 4 aanbiedt, is de opname van leerlingen in de schoolraad verplicht.

Het aantal leden per geleding moet gelijk zijn en mag nooit op minder dan twee worden vastgelegd. Het schoolbestuur woont de vergaderingen van de schoolraad steeds bij.

6.2 Bevoegdheden schoolraad

De leden van de schoolraad hebben een **informatierecht**. Dit betekent dat zij ten behoeve van de werking van de schoolraad informatie kunnen opvragen bij de directeur of het schoolbestuur.

De schoolraad heeft ten behoeve van al het personeel, leerlingen en ouders een **communicatie- en informatieplicht** over zijn activiteiten en standpunten en over de wijze waarop hij zijn bevoegdheden uitoefent. Indien een schoolbestuur een overleg vraagt over een ontwerp van beslissing die de schoolorganisatie en de eigenheid van de school fundamenteel verandert, dan moeten de leden van de schoolraad eerst de geleding die ze vertegenwoordigen informeren én raadplegen.¹²

De schoolraad kan aan het schoolbestuur op eigen initiatief een schriftelijk advies uitbrengen over alle aangelegenheden waarover de schoolraad overlegbevoegdheid heeft.

Het schoolbestuur is ook **verplicht om over een aantal specifieke thema's te overleggen** met de schoolraad. Dat overleg leidt tot een verslag waarin alle standpunten opgenomen worden. Vervolgens neemt het schoolbestuur een gemotiveerde eindbeslissing en brengt de schoolraad hiervan in kennis. Een van de thema's waarover het schoolbestuur overleg moet plegen met de schoolraad is (zie Participatiedecreet art. 21)¹³ *'het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere schoolbesturen en met externe instanties'*. De regelgeving specificeert nergens wat hier juist onder verstaan moet worden. Een mogelijke fusie van schoolbesturen valt hier zonder twijfel onder, net als het vormen van een nieuwe scholengemeenschap (huidige regelgeving) of ander samenwerkingsverband (toekomstige regelgeving). Art. 22 van het Participatiedecreet bepaalt in dit verband verder het volgende: *"het schoolbestuur informeert tijdig de schoolraad over de geplande beslissingen die voor overleg zullen worden voorgelegd. Op basis daarvan bepaalt de raad zijn overlegagenda. Een schoolraad kan afzien van het recht op overleg"*.

In de praktijk zal het niet altijd eenvoudig zijn om uit te maken wat onder 'tijdig' dient verstaan te worden. Zoals eerder geschetst zal het in bepaalde gevallen belangrijk zijn om vrij snel heel open te zijn, in andere gevallen zal het proces eerder een zekere discretie vragen.

Kort: informatierecht en communicatie- en informatieplicht én overlegbevoegdheid wat het aangaan van samenwerkingsverbanden betreft.

7 Medezeggenschapscollege¹⁴

Tot 2014 waren de schoolraden van de scholen die tot dezelfde scholengemeenschap behoren, verplicht om een medezeggenschapscollege op te richten of een 'schoolraad' op niveau van de

¹² <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13504>

¹³ [Decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en in de Vlaamse Onderwijsraad](#)

¹⁴ [Participatiedecreet - het medezeggenschapscollege](#)



scholengemeenschap. Sinds 1 september 2014 is dit niet meer verplicht tenzij ten minste één schoolraad daarom vraagt en dit motiveert.

7.1 Samenstelling Medezeggenschapscollege

Artikel 37 van het Participatiedecreet bepaalt dat de vertegenwoordiging van de verschillende schoolraden geregeld moet worden in de oprichtingsovereenkomst. De wijze waarop dit moet gebeuren is nergens vastgelegd. Het bestuur van de scholengemeenschap (het CASS) maakt decretaal geen deel uit van het medezeggenschapscollege.

7.2 Bevoegdheden Medezeggenschapscollege

Het Medezeggenschapscollege heeft overlegbevoegdheid wat de ordening van het rationeel onderwijsaanbod betreft en over afspraken i.v.m. objectieve leerlingenoriëntering en -begeleiding.

Het Medezeggenschapscollege heeft een adviesbevoegdheid die als volgt wordt omschreven in artikel 36 van het Participatiedecreet: *‘het medezeggenschapscollege wordt door de organen van de scholengemeenschap geraadpleegd over alle aangelegenheden die de vertegenwoordigde geledingen aanbelangen’*.

Samenwerkingsverbanden of fusies met andere schoolbesturen worden niet expliciet vermeld als verplichte overleg- of adviesbevoegdheid. Aangezien een fusie of samenwerkingsverband sowieso implicaties zal hebben voor de leraren, ouders, leerlingen,... en het belangrijk is het draagvlak voor het proces zo groot mogelijk te maken, lijkt het toch wel raadzaam om de Medezeggenschapscolleges van de scholengemeenschappen waar de besturen bij betrokken zijn te informeren.

Kort: geen decretale verplichting om met Medezeggenschapscollege te overleggen of om advies te vragen, maar wel aan te raden om zo het draagvlak voor het BOS-proces te vergroten.

8 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk¹⁵

8.1 Structuur

Elk bestuur dat in zijn totaliteit minstens 50 werknemers tewerkstelt, is als werkgever verplicht om periodiek sociale verkiezingen te houden voor de samenstelling van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk¹⁶.

Men kan er ook voor opteren om de sociale verkiezingen niet op het niveau van het bestuur te houden, maar op het niveau van wat men noemt de ‘technische bedrijfseenheden’, waarbij elke technische bedrijfseenheid minstens 50 werknemers telt. Belangrijk hierbij is dat de opdeling niet tot gevolg mag hebben dat bepaalde werknemers uit de boot vallen. Alle personeelsleden moeten met andere woorden ergens kunnen stemmen in de sociale verkiezingen, en op die manier kunnen participeren in de samenstelling van een comité. Een individuele school of vestigingsplaats met minder dan 50 werknemers, zal dus moeten samengevoegd worden met één of meerdere andere scholen om tot een technische bedrijfseenheid van voldoende grootte te komen. Sociaal overleg is hierbij zeer belangrijk.

¹⁵ [Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk](#)

¹⁶ Hierna spreken we louter over “comité”.

Meer uitleg over de afbakening van technische bedrijfseenheden en de procedure van sociale verkiezingen is te vinden in de betreffende Mededeling¹⁷.

Kort: een fusie van besturen heeft normaliter geen impact op de structuur van de technische bedrijfseenheden. Een wijziging aan het aantal en de samenstelling van de technische bedrijfseenheden zal in principe slechts gebeuren naar aanleiding van de eerstvolgende sociale verkiezingen, in gezamenlijk overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

8.2 Samenstelling CPBW

Een comité is samengesteld uit:

- een afgevaardigde beheerder van het bestuur en één of meer gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om het te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de instelling vervullen. Deze afgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.
- een zeker aantal (met een minimum van twee) gewone en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel volgens het aantal werknemers, verkozen tijdens de sociale verkiezingen.

Aandachtspunt: de samenstelling van de aanwezige comités wordt na een fusie van besturen principieel slechts gewijzigd bij de eerstvolgende sociale verkiezingen. Enkel wanneer een technische bedrijfseenheid niet integraal wordt overgedragen, is er een tussentijdse wijziging in de samenstelling van het comité (zie ook de nota [BOS & Preventie](#)).

8.3 Bevoegdheden CPBW

Sommige bepalingen van het koninklijk besluit over de IDPB leggen op dat de werkgevers alvorens een beslissing te nemen het akkoord van het comité moet vragen. Andere bepalingen spreken over het vragen van een advies. Een advies veronderstelt niet noodzakelijk een gemeenschappelijk standpunt. Een akkoord is strikter en veronderstelt minstens een meerderheid¹⁸.

Een werkgever vraagt aan zijn comité(s) voorafgaand advies over maatregelen inzake het beleid die te maken hebben met het welzijn van de werknemers. Vanuit deze optiek is het logisch om het comité te betrekken bij de voorstellen die een fusie met zich meebrengt. Een werkgever vraagt eveneens advies over de keuze van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en over de wijze van samenstelling van de interne dienst.

Een werkgever vraagt het akkoord aan zijn comité(s) over de minimumduur van de prestaties en de aanstelling van de preventieadviseur(s) - ook van de interne preventieadviseurs psychosociale aspecten.

Comités hebben recht op informatie die het welzijn van de werknemers betreft. Die informatie kan wijzigen in gevolge een fusie. We denken bv. aan aanwezigheid van bepaalde producten met gevaarlijke eigenschappen, emissiepunten m.b.t. lucht- en waterverontreiniging, milieuvergunningen, bepaalde installaties die voor risico's zouden kunnen zorgen, noodplannen, psychosociale risico's etc.

¹⁷ “[De sociale verkiezingen 2016](#)”.

¹⁸ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=575>



Kort: de werkgever vraagt in aanloop naar een fusie voorafgaandelijk advies aan zijn comité(s) over de zaken die ten gevolge van de fusie een impact kunnen hebben op het welzijn van de werknemers. Wij adviseren sowieso om het CPBW te informeren over de fusieplannen om zo het draagvlak voor het BOS-proces te vergroten.

8.4 Specifieke aanvulling voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers en minder dan 100 werknemers zonder vakbondsafvaardiging

In ondernemingen met meer dan 50 werknemers en minder dan 100 werknemers én zonder vakbondsafvaardiging heeft het CPBW informatierecht inzake de financiële en economische toestand van de onderneming en informatierecht én adviesbevoegdheid inzake de tewerkstelling. (cfr. artikel 65decies van de Welzijnswet). Zie 4.2. bevoegdheden ondernemingsraad voor meer gedetailleerde informatie over deze bevoegdheden en aangewezen timing voor informatieverstrekking en adviesinwinning.

9 Voorbereiding van de fusie of samenwerking

9.1 Inventarisatie gegevens

Per schoolbestuur:

- Communicatie
 - Communicatieverantwoordelijken van de verschillende besturen
 - Stakeholders
 - Communicatiemiddelen gewoonlijk gebruikt naar de verschillende stakeholders
 - Eventuele vaste communicatiemomenten naar bepaalde categorieën van stakeholders
- Inspraak
 - Participatie-organen: LOC('s), Ondernemingsra()ad(en), Schoolra(d)en
 - Eventueel reeds geplande vergaderdata met de verschillende participatie-organen
 - Technische bedrijfseenheden en comités
 - Eventueel reeds geplande vergaderdata van de verschillende comités
 - Welke scholen behoren tot een scholengemeenschap?
 - Indien scholen behoren tot een scholengemeenschap, is er dan zowel een OCSG als een medezeggenschapscollege?
 - Eventueel reeds geplande vergaderdata van OCSG en medezeggenschapscollege

9.2 Analyse gegevens

Aan de hand van o.a. de volgende factoren:

- Communicatie
 - Indien er nog geen verantwoordelijke communicatie aangeduid zou zijn: welke personen komen eventueel in aanmerking?
 - Welke categorieën van stakeholders kunnen we onderscheiden?
 - Op welke cruciale momenten moeten we communiceren?
 - Welke volgorde in communicatie naar de verschillende categorieën kunnen we best hanteleren?
- Inspraak
 - Zijn de verschillende organen correct samengesteld?
 - Eventuele plus- en minpunten van de werking van de verschillende organen...
 - Indien de vergaderdata reeds vast liggen en gekend zijn, nodig om extra vergadermomenten in te lassen?

9.3 Strategie bepalen

- Communicatie



- Indien er nog geen verantwoordelijke communicatie aangeduid zou zijn: persoon aanduiden
- Indien er nog geen aanspreekpunt aangeduid zou zijn: persoon aanduiden
- Afspreken in hoeverre de communicatie volledig gelijkvormig zal lopen - niet alle besturen communiceren op dezelfde manier met bv. personeel, ouders,...
- Vastleggen welke inhoud op welk momenten onder welke vorm naar de verschillende categorieën van stakeholders moet gebracht worden (communicatieplan)
- **Inspraak**
 - Organisatie van LOC's / ondernemingsraden behouden? Zo niet, hoe wijzigen?
 - Organisatie van schoolraden behouden? Zo niet, hoe wijzigen?
 - Organisatie van technische bedrijfseenheden en cpbw's behouden? Zo niet, hoe wijzigen?

9.4 Stappenplan: hoe gekozen situatie bereiken?

- Indien het bestuur kiest voor een andere organisatie van LOC's/ondernemingsraden, schoolraden of technische bedrijfseenheden, welke stappen moet het dan zetten en volgens welke timing om die nieuwe organisatie te realiseren? In welke organen moet deze reorganisatie geagendeerd worden en wanneer?