

DOCUMENT BOS HOOFDREEKS

BOS & Preventie
2019-06-03

BOS is een belangrijk, maar complex proces dat heel wat verschillende aspecten behelst. Ter ondersteuning van haar besturen¹ heeft Katholiek Onderwijs Vlaanderen een aantal nota's en documenten ontwikkeld. De voorliggende nota BOS & Preventie past in de reeks: BOS Kadernota, BOS & Communicatie en Inspiraak, BOS & Financiën, BOS & Juridische aspecten van een fusie van vzw's, BOS & Overdracht gesubsidieerde infrastructuur, BOS & Patrimonium en BOS & Personeel. Daarnaast werden er een aantal meer specifieke ondersteunende documenten uitgewerkt zoals een draaiboek bij fusie van vzw's, BOS & keuze van vzw, BOS & contractoverdracht, een voorbeeld van intentieverklaring, een voorbeeld van fusieovereenkomst, een voorbeeld van statuten, een voorbeeld van huishoudelijk reglement,....

BOS & de gevolgen voor de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Samenvatting:	
1	Een eerste deel duidt de achtergrond van deze nota.
2	In een tweede deel geven wij aan wat de meerwaarde kan zijn van een schaalvergroot bestuur op het vlak van preventie en bescherming op het werk.
3	In het daaropvolgende deel schetsen wij het wettelijk kader voor de IDPBW en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)
4	In het vierde en laatste deel vinden de besturen terug welke gegevens zij best inventariseren en uitwisselen in aanloop naar de fusie en welke factoren een rol kunnen spelen bij de analyse van de gegevens.

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	2
2	Wettelijk kader	3
3	Wat kan de meerwaarde zijn van een groter bestuur op het vlak van preventie en bescherming op het werk?	4
3.1	Verhogen van de kwaliteit en professionaliteit	4
3.2	Efficiënter besteden van de middelen voor de IDPBW	4
3.3	Rendabeler maken van de taken en opdrachten van de IDPBW	5
3.4	Verhogen van de competenties van de IDPBW	5
4	Hoe kunnen besturen de fusie voorbereiden?	6
4.1	Inventarisatie van gegevens	6
4.2	Welke factoren spelen mee bij de analyse van de gegevens en welke keuzes moeten de besturen maken?	6
4.3	Welke stappen zetten om van de huidige naar de nieuwe situatie te evolueren	7

1 Achtergrond

Een bestuurlijke schaalvergroting en optimalisering heeft implicaties op de wettelijk verplichte samenstelling en structuur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) van het (nieuwe) schaalvergrote bestuur. Een bestuurlijke schaalvergroting creëert ook mogelijkheden om de beschikbare middelen enerzijds en de competenties van de betrokken preventieadviseurs anderzijds efficiënter in te zetten.

De voorliggende nota wil niet alleen een leidraad zijn doorheen de verschillende wettelijke verplichtingen en mogelijkheden, maar ook een kijkwijzer voor besturen om verantwoorde keuzes te maken en de juiste beslissingen te nemen in het kader van een fusie.

Voor het wettelijk kader van deze nota verwijzen wij naar de welzijnswet en de codex over het welzijn op het werk:

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ook de "welzijnswet" genoemd, is de basiswet op het vlak van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Deze wet schept het kader voor de uitvoeringsbesluiten.
- Deze uitvoeringsbesluiten worden voor het merendeel gebundeld in de Codex over het welzijn op het werk.

In deze nota beperken wij ons tot die zaken die relevant zijn voor besturen in het kader van een fusieoperatie. Voor de meer concrete details rond de IDPBW verwijzen wij naar de Mededeling '[De Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk](#)' die momenteel herwerkt wordt, en de [website van FOD WASO](#)². Ook [de website 'Sociale verkiezingen'](#) is relevant. De meer concrete details rond het wettelijk kader, de samenstelling en de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) vindt u eveneens terug op de [website van FOD WASO](#).

² FOD WASO: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

2 Wettelijk kader

Wettelijk gezien is elke werkgever verplicht een IDPBW op te richten op het hoogste niveau van de organisatie. Vanaf 20 werknemers is er ook wettelijk verplicht een preventieadviseur aanwezig in de organisatie om de kernactiviteiten van de IDPBW op te nemen. Indien er meerdere CPBW's actief zijn binnen de organisatie, dan bestaat de IDPBW uit verschillende afdelingen om de samenwerking tussen de CPBW's en de interne dienst te bevorderen. De structuur van de IDPBW en het aantal afdelingen wordt bijgevolg bepaald door het aantal comités in de organisatie dat op zijn beurt bepaald wordt door het aantal technische bedrijfseenheden.³ Een bestuur/werkgever (= juridische entiteit) kan immers uit verschillende technische bedrijfseenheden bestaan indien zij economisch en sociaal zelfstandig zijn. Dat is bv. het geval als ze aparte economische activiteiten uitoefenen, als ze geleid worden door verschillende personen of als ze elk een specifiek personeelsbeleid voeren.⁴ Per technische bedrijfseenheid wordt er één comité verkozen.

Fuserende besturen kunnen de structuur van de technische bedrijfseenheden (en bijgevolg de toekomstige interne dienst) alsook de samenstelling van de aanwezige CPBW's in principe niet wijzigen tot op het ogenblik van de sociale verkiezingen.

Een uitzondering op deze regel doet zich voor wanneer een technische bedrijfseenheid niet integraal overgedragen wordt bij een fusie. Dergelijke opsplitsing van een technische bedrijfseenheid heeft uiteraard ook consequenties met betrekking tot de samenstelling van het CPBW. We verduidelijken dit met een voorbeeld:

Schoolbestuur X heeft een technische bedrijfseenheid waarin twee scholen (A en B) aanwezig zijn. Er is een CPBW aanwezig, met één verkozen personeelsafgevaardigde van school A en twee verkozen personeelsafgevaardigden uit school B.

Er wordt besloten om school A over te dragen naar schoolbestuur Y, en ze toe te voegen aan een daar aanwezige technische bedrijfseenheid die reeds een CPBW heeft. Het CPBW van de betreffende technische bedrijfseenheid van schoolbestuur Y wordt tot de eerstvolgende sociale verkiezingen uitgebreid met de verkozen personeelsafgevaardigde van school A.

Het CPBW van schoolbestuur X blijft voortbestaan met de twee personeelsafgevaardigden uit school B.

Indien de interne dienst uit meerdere afdelingen bestaat, dan wordt zowel voor de dienst als geheel als per afdeling minimum één preventieadviseur aangesteld.⁵ Indien de dienst, respectievelijk een van de afdelingen uit meer dan één preventieadviseur bestaan, dan wordt één van hen belast met de leiding van de dienst, respectievelijk de afdeling. Eenzelfde preventieadviseur kan belast worden met de leiding van de dienst en van één van de afdelingen. Eenzelfde preventieadviseur kan niet belast worden met de leiding van twee afdelingen.

Besturen die niet fuseren, maar wel willen samenwerken op het vlak van preventie, kunnen een aanvraag indienen om een gezamenlijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (GIDPBW) op te richten. Wij verwijzen hiervoor naar de website van [FOD WASO](http://www.fodwaso.be).

³ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=567>

⁴ <http://www.securex.be/nl/grote-onderneming/hr-services/sociale-verkiezingen-2016/begrip-onderneming/juridische-entiteit-verschillende-tbe/>

⁵ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=570>



3 Wat kan de meerwaarde zijn van een groter bestuur op het vlak van preventie en bescherming op het werk?

Er zijn besturen die een goed georganiseerde en functionerende IDPBW hebben. Een heel aantal besturen, vooral de kleinere, hebben het echter niet gemakkelijk om zich volledig in regel te stellen met de verplichtingen op het gebied van preventie en bescherming op het werk. De context van een groter bestuur kan voor hen een belangrijke meerwaarde betekenen. Schaalvergroting biedt kansen op:

3.1 Verhogen van de kwaliteit en professionaliteit

Ieder bestuur heeft zijn eigen preventieadviseur(s). Afhankelijk van de grootte van de entiteit zal dit een preventieadviseur zijn met een opleiding niveau 3 (basiskennis preventie), niveau 2 of (soms) niveau 1. De meeste preventieadviseurs volgden niet meer dan een opleiding niveau 3. We weten dat deze opleiding het minimum is dat een preventieadviseur moet behalen en de wetgever heeft aan deze preventieadviseurs dan ook slechts een beperkte opdracht toegekend. Een preventieadviseur niveau 3 mag bijvoorbeeld geen omstandig verslag maken bij een ernstig arbeidsongeval; hij mag geen conclusies nemen uit de resultaten van de risicoanalyses; hij is ook beperkt in het meewerken aan het globaal preventieplan en jaarlijks actieplan. Als we weten dat deze elementen juist heel belangrijk zijn in de preventiewerking dan is het logisch dat we er beter naar streven om in elk bestuur een preventieadviseur niveau 2 of niveau 1 in dienst te hebben.

De wetgever legt voor onderwijs op dat er vanaf 200 werknemers, berekend in voltijdse equivalenten (VTE), een preventieadviseur niveau 2 moet aangesteld worden. Vanaf 1000 werknemers (VTE) moet er een preventieadviseur niveau 1 zijn.

Een fusie zal leiden tot een hoger aantal werknemers, en kan dus leiden tot een hoger vereist minimaal opleidingsniveau van de preventieadviseur. Iedereen binnen de organisatie kan dan een beroep doen op ondersteuning door deze beter gekwalificeerde preventieadviseur en alle taken en opdrachten van de IDPBW kunnen binnen de eigen organisatie opgenomen worden. De IDPBW zal hierdoor een hogere en betere professionele werking krijgen.

3.2 Efficiënter besteden van de middelen voor de IDPBW

De werkgever bepaalt, na voorafgaand advies van het CPBW, de technische, wetenschappelijke, materiële en financiële middelen en het administratief personeel dat ter beschikking van de IDPBW wordt gesteld.

Elke preventieadviseur is, in de huidige situatie, aangesteld voor een aantal uren. Tot nu toe voorziet de overheid niet in een aparte omkadering voor preventieadviseurs. Hun uren moeten dan ook geput worden uit het lesurenpakket, uit de punten voor het ondersteunend en administratief personeel of uit de werkingsmiddelen van het bestuur. Het is de werkgever die, na voorafgaand akkoord van het CPBW, de minimumduur ⁶van de prestaties van de preventieadviseur vastlegt. De preventieadviseur moet voldoende uren krijgen om zijn opdrachten op een professionele manier uit te voeren. Een wijziging van deze uren is niet mogelijk zonder voorafgaand akkoord van het CPBW.

⁶ Onder duur van de prestaties verstaat men de tijd die minimaal besteed moet worden om de opdrachten en activiteiten toegekend aan de preventieadviseurs volledig en doeltreffend te kunnen vervullen. Deze bepaling is terug te vinden in artikel 17 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In de praktijk stellen wij echter vast dat de preventieadviseurs heel vaak over onvoldoende uren beschikken om al hun taken en opdrachten naar behoren uit te voeren. Een preventieadviseur heeft immers heel wat specifieke taken, woont verschillende vergaderingen bij, organiseert rondgangen, moet wettelijk verplicht regelmatig bijscholing volgen enz. Stel dat een aantal besturen die nu ieder één preventieadviseur voor enkele uren hebben aangesteld, de mogelijkheid zouden hebben om samen één of meer voltijdse preventieadviseurs aan te stellen, dan zou dit leiden tot een efficiëntere preventiewerking. Een voltijdse preventieadviseur heeft immers de ruimte om zich beter te organiseren. Bovendien is het doeltreffender om één persoon ten gronde te professionaliseren i.p.v. aan verschillende personen alleen de basis mee te geven.

3.3 Rendabeler maken van de taken en opdrachten van de IDPBW

De preventieadviseur heeft vrij veel administratieve taken zoals het opstellen van het maand- en jaarverslag, het secretariaatswerk voor het CPBW, meewerken aan het uitschrijven van procedures, meewerken aan risicoanalyses, bijhouden van de documenten, enz. Die taaklast stijgt niet lineair in verhouding tot het aantal vestigingsplaatsen of het aantal personeelsleden waarvoor de preventieadviseur verantwoordelijk is. Een voltijdse preventieadviseur die deze opdrachten voor meerdere scholen op een zelfde manier kan opnemen, kan dit efficiënter organiseren.

Hij zou bijvoorbeeld in een en hetzelfde systeem kunnen werken om de documenten te beheren en op te volgen.

3.4 Verhogen van de competenties van de IDPBW

De deskundigheid van een preventieadviseur niveau 1 geeft mogelijkheden om interne opleidingen te organiseren voor bijvoorbeeld de leidinggevenden, de werknemers die met voeding in contact komen, werken op hoogte en nog zoveel meer.

Er kan ook overwogen worden om een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan te nemen in de IDPBW. Op die manier heeft de werkgever de verplichting niet meer om aangesloten te zijn bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW) en moet er ook geen forfaitaire bijdrage meer betaald worden aan de EDPBW. De bedragen van de forfaitaire bijdrage kunnen ingezet worden om de werking van de interne dienst te optimaliseren.



4 Hoe kunnen besturen de fusie voorbereiden?

Zoals hierboven reeds vermeld, heeft elke werkgever of elk bestuur de verplichting om een IDPBW op te richten. Deze verschillende IDPBW's houden op te bestaan zodra de besturen gefuseerd zijn. Het is dan aan het nieuwe schaalvergroete bestuur om een nieuwe IDPBW op te richten. De structuur, opdrachten en bemanning van deze IDPBW kunnen het best al voorbereid worden in aanloop naar de fusie.

4.1 Inventarisatie van gegevens

Het doel is om die informatie te verzamelen die de besturen nadien in staat zal stellen om de nodige keuzes deskundig te maken. De verschillende besturen die samen aan tafel gaan zitten met de bedoeling te fuseren leggen elk de organisatie van hun eigen IDPBW op tafel:

- Het aantal technische bedrijfseenheden en CPBW's per bestuur.
- Vestigingen waarvoor de comités bevoegd zijn -
- Het aantal preventieadviseurs met hun opleidingsniveau en hun minimale prestatieduur als preventieadviseur.
- De structuur van de IDPBW per bestuur: welke preventieadviseurs zijn aangesteld in welke afdeling en welke preventieadviseurs zijn belast met de leiding van deze afdeling? Welke preventieadviseur heeft de leiding van de IDPBW?
- Met welke externe dienst PBW werken de verschillende besturen samen? De samenwerkingsovereenkomst en het identificatiedocument kunnen voorleggen. (Bij het veranderen van externe dienst PBW dient men er rekening mee te houden dat men kan opzeggen vòòr 1 juli om dan per 1 januari van het daaropvolgende jaar zich bij een andere externe dienst PBW te kunnen aansluiten. Indien men pas na 30 juni de overeenkomst opzegt, blijft men nog verbonden voor het volledige daaropvolgende kalenderjaar.)
- Indien van toepassing, het aantal preventie-eenheden, voor het huidige kalenderjaar, te besteden bij de EDPBW
- Indien van toepassing het aantal opgebruikte preventie-eenheden + details besteding (medische onderzoeken, psycho-sociale aspecten, bijwonen comités,...)
- Voor elk comité PBW een lijst met de namen van de verkozen leden (zowel de effectieve leden als de plaatsvervangers) en een lijst met de namen van de werknemers die zich bij de laatste sociale verkiezingen als verkiesbaar hebben opgegeven.

4.2 Welke factoren spelen mee bij de analyse van de gegevens en welke keuzes moeten de besturen maken?

Indien besturen fuseren, houdt dit concreet in dat hun interne diensten ophouden te bestaan en dat het schaalvergroet bestuur een nieuwe IDPBW opricht. Welke factoren spelen mee bij de analyse van de gegevens en de keuzes die gemaakt moeten worden?

1. Blijven de technische bedrijfseenheden behouden in hun huidige structuur met elk hun eigen CPBW? Of is het logischer om een andere structuur op te zetten?
Aandachtspunt: indien de besturen zouden voorstellen om een wijziging aan te brengen aan de technische bedrijfseenheden, kan dit pas doorgevoerd worden bij de eerstvolgende sociale verkiezingen. De bijhorende CPBW's blijven in principe ook bestaan tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen.

2. Rekening houdend met de keuze gemaakt onder punt 1, uit hoeveel afdelingen zal de nieuwe IDPBW bestaan?
3. Rekening houdend met het aantal werknemers, welk niveau moet de preventieadviseur hebben belast met de leiding van de dienst? En welk niveau moeten de preventieadviseurs in de verschillende afdelingen hebben?
4. Welke specialisaties willen we laten verzekeren door de eigen interne dienst? (bv. ergonomie, psychologie, arbeidsgeneesheer,...?)
5. Rekening houdend met de keuzes gemaakt onder punt 4, hebben we dan de preventieadviseurs in dienst met de vereiste opleiding?
6. Hoeveel voltijds equivalenten of uren wensen de besturen te besteden aan de preventiewerking?
7. Hoe tevreden zijn we over de externe diensten waar de verschillende besturen mee samenwerken? Korte tevredenheidsenquête?
8. ...

4.3 Welke stappen zetten om van de huidige naar de nieuwe situatie te evolueren

Eens de besturen beslist hebben hoe zij hun nieuwe interne dienst vorm willen geven en bemanen, is het belangrijk een concreet stappenplan op te stellen. Het stappenplan is des te belangrijker omdat voor verschillende beslissingen het voorafgaandelijk akkoord van het CPBW noodzakelijk is. Een zorgvuldige en juist getimed agendering is dan ook noodzakelijk.

De volgende zaken kunnen in het stappenplan aan bod komen:

- Indien de beschikbare preventieadviseurs niet over het juiste opleidingsniveau beschikken, hoe dit hiaat oplossen? De geïnteresseerde preventieadviseurs laten bijscholen, een nieuwe preventieadviseur aantrekken? Aandachtspunt! Voor de aanstelling van een preventieadviseur is het voorafgaandelijk akkoord van het CPBW noodzakelijk. Voor de aanstelling van de preventieadviseur belast met de leiding van de dienst, is het voorafgaandelijk akkoord van alle comités nodig.
- Indien de duur van de prestatieregeling voor de preventieadviseur(s) zou gewijzigd worden, dan kan dit ook maar na voorafgaandelijk akkoord van het comité. Ook hier is agendering dus belangrijk.
-

Nog enkele aandachtspunten bij de aanstelling van een nieuwe preventieadviseur:

- Een preventieadviseur die wordt aangeduid moet voldoende vertrouwd worden met de instelling.
- De preventieadviseur moet personeelslid zijn van de instelling of van één van de instellingen van de technische bedrijfseenheid.
- Het hoofd van de IDPBW of van een afdeling van de IDPBW waarvan er meer dan 1000 werknemers zijn moet minstens 2 jaar ervaring hebben in een IDPBW alvorens hij kan aangesteld worden.



Nog enkele aandachtspunten in relatie tot de bevoegdheden van het comité:

Voor bepaalde zaken moet de werkgever het voorafgaandelijk akkoord van het comité hebben (zie boven). Voor een aantal andere zaken is hij verplicht gevolg te geven aan het advies van het comité.⁷ Dit is o.a. het geval bij

- het bepalen van de vaardigheden (specialisaties) die in de IDPBW aanwezig moeten zijn
- het bepalen van de vaardigheden waarvoor men beroep zal doen op de EPDBW.
- Het bepalen van de samenstelling van de IDPBW
- Het bepalen van de middelen waarover de IDPBW zal beschikken.

⁷ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=575>