

EEN PROFESSIONEEL VEILIGHEIDSMANAGEMENT: WAT EN HOE?

De risico's waar scholen dagelijks of wekelijks mee geconfronteerd worden, zijn doorgaans goed onder controle. Helaas komen af en toe scholen in de media vanwege incidenten met ernstige gevolgen. Het is vooral in crisissituaties dat we op een goed functionerend veiligheidsmanagement moeten kunnen terugvallen. Een professioneel veiligheidsmanagement kan ongevallen vermijden en de schade, die een ongeval veroorzaakt, beperken. De kwaliteit van het veiligheidsmanagement is niet alleen van belang voor slachtoffers, maar ook voor de school en voor het imago van de school in haar omgeving. Om een professioneel veiligheidsmanagement te kunnen ontwikkelen en in de school te kunnen invoeren, moeten schooldirecties en -bestuurders op de hoogte zijn van wat van hen verwacht wordt en hoe ze op een praktische manier aan die verwachtingen kunnen voldoen. De meeste schoolbesturen hebben al sterk geïnvesteerd in een professioneel veiligheidsmanagement. Voor die schoolbesturen bestaat de uitdaging in het bewaren van het bereikte niveau en in het regelmatig voldoende verbeteren. Wanneer het ontbreekt aan regelmatige actualisatie, bestaat de kans dat het veiligheidsmanagement verouderd raakt en niet meer functioneert op het moment dat het geactiveerd moet worden.

Begint alles met wetgeving?

De Welzijnswet verplicht scholen om een welzijnsbeleid te voeren.

Die wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die verschenen is in 1996, vormt de basis van een grondige hervorming ten opzichte van de periode ervoor. Waar het voordien voornamelijk ging om middelenvoorschriften, wordt er in de huidige reglementering van doelvoorschriften uitgegaan.

Wijzigingen aan de wetgeving en nieuwe koninklijke besluiten vormen een reden om het veiligheidsmanagement regelmatig te evalueren en bij te sturen. Maar de belangrijkste reden voor die regelmatige evaluatie en bijsturing blijft uiteraard de vereiste dat de school adequaat reageert op dreigende risico's en bij incidenten.

Het welzijnsbeleid moet in het volledige management van de school geïntegreerd worden. Het is belangrijk zich te realiseren dat de Welzijnswet de verantwoordelijkheid voor de naleving van de wet volledig toewijst aan de werkgever, zijnde de schoolbesturen.



De wet schrijft voor dat het welzijnsbeleid steunt op drie algemene principes. Het eerste principe verplicht de schoolbesturen om risico's te voorkomen, bij de bron uit te schakelen of te verminderen. Het tweede principe zegt dat schoolbesturen de voorkeur moeten geven aan collectieve beschermingsmiddelen boven individuele beschermingsmiddelen. Het derde principe ten slotte stelt dat schoolbesturen voor opleiding moeten zorgen en dat ze de werknemers moeten informeren.

Verder definieert de wet zeven welzijnsdomeinen: Arbeidsveiligheid, Gezondheid, Arbeidshygiëne, Psychosociale belasting, Ergonomie, Verfraaiing van de arbeidsplaatsen en Milieu (met invloed op werknemers). Het veiligheidsmanagementsysteem heeft dan als doel: het beheersen van de gevaren en risico's op die verschillende domeinen.

Concrete wettelijke verplichtingen

De praktische vertaling van de principes naar de concrete context van een schoolorganisatie gebeurt door het aanstellen van een aantal wettelijk verplichte, interne en externe organen en door die organen in hun werking te ondersteunen. Die organen worden hier opgesomd.

De interne dienst PBW

De interne dienst preventie en bescherming op het werk (PBW) staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Daarnaast is de interne dienst verantwoordelijk voor het advies van de preventiemaatregelen en -activiteiten.

De interne dienst PBW bestaat uit een of meer preventieadviseurs van wie een de leiding heeft. De preventieadviseur die de leiding heeft van de interne dienst, staat rechtstreeks onder het gezag van de persoon belast met het dagelijks bestuur. Veel schoolbesturen nodigen de preventieadviseur jaarlijks uit op een bestuursvergadering om het veiligheidsmanagement rechtstreeks met hem te bespreken. ►

De externe dienst PBW

Elk schoolbestuur moet een externe dienst PBW aanstellen. In die externe diensten PBW zijn diverse disciplines vertegenwoordigd. In de overeenkomst met de externe dienst PBW wordt vastgelegd welke ondersteuning het schoolbestuur aan die externe dienst PBW uitbesteedt. Niet uitbesteede delen van het veiligheidsmanagement komen voor rekening van de interne dienst PBW. Het bepalen van de omvang van de uit te besteden ondersteuning wordt daarom door het schoolbestuur best met de interne dienst overlegd. Meestal is het zo dat de welzijnsdomeinen Gezondheid en Psychosociale belasting aan de externe dienst toegewezen worden.

De externe dienst voor technische controles op de werkplaats

Alle schoolbesturen moeten ook een externe dienst voor technische controles op de werkplaats aanstellen. Voor een aantal wettelijk verplichte controles zijn enkel die externe diensten bevoegd. We denken daarbij bijvoorbeeld aan de keuring van de elektrische installaties.

De coördinator veiligheid en gezondheid

Een schoolbestuur dat optreedt als opdrachtgever voor een bouw- of renovatieproject, moet meestal een coördinator veiligheid en gezondheid aanstellen. Dat is verplicht door de regeling betreffende tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. De opdracht van de veiligheidscoördinatoren start al in de ontwerpfasen en eindigt pas na de verwezenlijking van het bouwwerk. Het is belangrijk om de coördinator veiligheid en gezondheid tijdig aan te stellen.

Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

Om de participatie van werknemers in het welzijnsbeleid mogelijk te maken, wordt een Comité PBW opgericht. De bevoegdheden van dat Comité zijn vastgelegd in de Welzijnswet van 1996 en zijn Uitvoeringsbesluiten en situeren zich grotendeels op het vlak van: informatierecht, adviesrecht, recht van toezicht en voorafgaand akkoord.

Het Comité heeft hoofdzakelijk tot opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers te bevorderen. Waar er geen Comité PBW is opgericht, worden de opdrachten van het Comité door de vakbondsafvaardiging uitgevoerd. Wanneer er ook geen vakbondsafvaardiging is, worden de werknemers zelf rechtstreeks geraadpleegd. De onderwerpen waarover het Comité adviseert (of waarover de werknemers geraadpleegd moeten worden) zijn in de wet opgesomd.

Het is belangrijk zich te realiseren dat de Welzijnswet de verantwoordelijkheid voor de naleving van de wet volledig aan de schoolbesturen toewijst.

Een systematische aanpak met een dynamisch risicobeheersingssysteem

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de structurele, planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS) is op de algemene preventiebeginselen gesteund en heeft betrekking op de zeven welzijnsdomeinen. Het heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid mogelijk te maken. Daaruit volgt dat het veiligheidsmanagement dynamisch wordt en zich richt op continu verbeteren van prestaties op het vlak van arbeidsomstandigheden.

Om dat doel te verwezenlijken, wordt gebruik gemaakt van de cirkel van Deming of PDCA-cirkel. De PDCA-cirkel bestaat uit deze stappen:

- Plan: doelstellingen en processen vaststellen en uitschrijven en de nodige middelen ter beschikking stellen om de doelstellingen te realiseren.

- Do: de processen in de dagelijkse werking van de school implementeren waarbij men de verantwoordelijkheden van de betrokken personen vastlegt.
- Check: de processen bewaken en meten rekening houdend met het beleid, de beoogde doelstellingen en de van toepassing zijnde wetgeving. Dat resulteert in de nodige rapporten en besluiten.
- Act: de nodige maatregelen nemen, om de prestaties van het veiligheidsmanagementsysteem continu te verbeteren, op basis van vastgelegde criteria.

Het PDCA-model is al langer gekend en wordt veelvuldig toegepast. De eerste twee stappen geven aan dat we eerst moeten 'denken' en dan 'doen' om vervolgens de uitvoering op te volgen. Tijdens de opvolging wordt nagegaan of de uitvoering in overeenstemming is met wat we van plan waren.

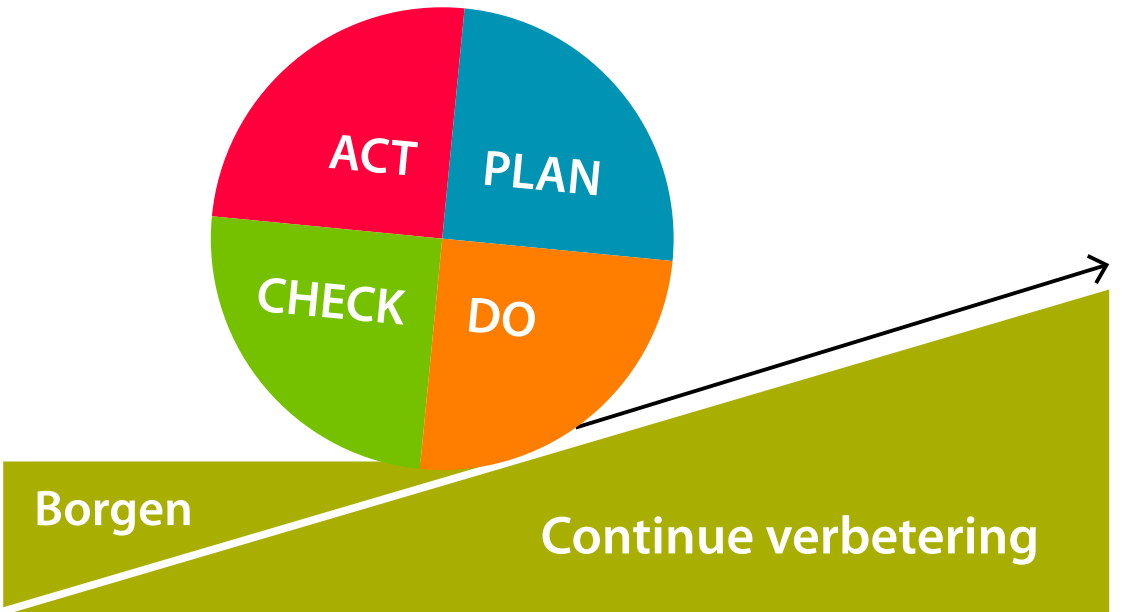
Die manier van werken zal leiden tot een verbeterde prestatie van het veiligheidsmanagement en zal dit borgen op een steeds hoger niveau.

De school moet zich in eerste instantie richten op de eisen die vanuit de wet- en regelgeving en vanuit de omgeving gesteld worden met betrekking tot de zorg voor veilige arbeidsomstan-

digheden. Op basis van een doorlichting, van de risicobeoordeling en het eigen beleid, formuleert de organisatie de doelstellingen voor de komende periode. Door middel van een systeem van planning worden doelstellingen vertaald in concrete maatregelen en vervolgens in de school daadwerkelijk uitgevoerd. Om het dynamisch risicobeheersingssysteem in de praktijk om te zetten, moet het schoolbestuur een globaal preventieplan (GPP) en een jaarlijks actieplan (JAP) opstellen.

Een GPP wordt voor een termijn van vijf jaar opgesteld. Dat gebeurt in overleg met de hiërarchische lijn en de diensten preventie en bescherming op het werk. Het schoolbestuur betreft die diensten niet alleen bij het opstellen, maar ook bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het globaal preventieplan. Het GPP, en elke wijziging ervan, moet ter advies aan het Comité PBW voorgelegd worden.

We moeten vermijden dat het dynamisch risicobeheersingssysteem dode letter blijft of na verloop van tijd stilvalt. Om zich ervan te verzekeren dat het dynamisch risicobeheersingssysteem effectief systematisch en tijdig gerealiseerd wordt, moet de werkgever zorgen voor een jaarlijks gestructureerd actieplan dat op het globaal preventieplan gebaseerd is. Het ontwerp van het JAP wordt ook voorgelegd aan het Comité PBW. ►



Een systeem van evaluatie en correctie laat toe tekortkomingen tijdens de uitvoering op te sporen en bij te sturen, onder andere via interne audits en door de op regelmatige tijdstippen vastgelegde directiebeoordelingen.

De PDCA is dus het onderliggende verbetermodel voor zowel de verbetering van het volledige managementsysteem als voor de verbetering van de werking van de verschillende delen ervan.

Het veiligheidsmanagement verankeren

De Welzijnswet stelt dat het welzijnsbeleid in de organisatie geïntegreerd moet zijn. Integratie is nodig om elke bestuurder en elke medewerker zich eigenaar te laten voelen van zijn verantwoordelijkheid in het veiligheidsmanagement en dat eigenaarschap ook te behouden. Het opschrijven en verspreiden van de visie en de beleidsverklaring van de school helpen bij het verankeren van het welzijnsbeleid in de schoolorganisatie.

De visie van de school

De visie moet een houvast bieden en antwoorden geven op vragen als: 'Wie zijn we? Waar staan we voor? Waar willen we naartoe? Hoe gaan we intern en extern met elkaar om?' De visie is compact en krachtig geformuleerd en moet inspireren en enthousiasmeren. De kernwaarden beperken zich tot enkele kreten die de essentie moeten uitdrukken.

De beleidsverklaring van de school

Het beleid bepaalt de doelen en de wijze waarop de doelen bereikt worden. Dat wordt beschreven in de beleidsverklaring.

De beleidsverklaring is een essentieel deel van het veiligheidsmanagementsysteem en beschrijft de verantwoordelijkheden van het schoolbestuur en van de werknemers. Het is een waarborg voor

de integratie van het welzijnsbeleid in het dagelijks beleid van de school. Het wordt opgesteld en ondertekend door de leden van het schoolbestuur, gedateerd en, indien nodig, na evaluatie aangepast.

Besluit

Zonder een formeel veiligheidsmanagementsysteem worden knelpunten eerder op een ad-hoc basis aangepakt en ontbreekt een systematiek. Ook een audit, hoe gedetailleerd ook, heeft weinig nut, als je enkel de geïdentificeerde problemen oplost. Het zou immers best kunnen dat de ad-hoc opgeloste knelpunten zich opnieuw voordoen. Dat moet vermeden worden.

We kunnen een professioneel veiligheidsmanagementsysteem invoeren in drie grote stappen:

1. De verankering van het veiligheidsmanagementsysteem in de visie, de kernwaarden en de beleidsverklaring;
2. De beschrijving van de kernactiviteiten (onder andere onderwijs verstrekken) waarin een overzicht van de te vermijden risico's is opgenomen;
3. De implementatie van een dynamisch risico-beheerssysteem zoals de PDCA-cirkel.

Uiteraard zal het inspanningen, energie, tijd en geld kosten, maar een groot deel daarvan moeten we hoe dan ook doen vanwege de wettelijke verplichtingen.

Echte beheersing en werkelijke verbeteringen worden pas bereikt als er een veiligheidsmanagementsysteem opgezet en ingevoerd is en als dat systeem geauditeerd wordt. Een goed werkend systeem zorgt mee voor een professioneel gevoerd beleid waar het schoolbestuur terecht trots op kan zijn. ◀◀

Franky Wauters
Stafmedewerker Dienst Bestuur & organisatie
franky.wauters@katholiekonderwijs.vlaanderen

EINDNOTEN

1. Van der Steen, M., *Preventie. Hoe doe je dat? Klein handboek voor groots veiligheidsmanagement*. UGA, 2014, 309 pp.