

# Hoe werkt een Comité Arbeidswelzijn<sup>1</sup>?

## Wat doet een afgevaardigde in een Comité?

JOS WOUTERS

Door de sociale verkiezingen in het vrij onderwijs zouden we het haast vergeten dat in elk onderwijsnet collega's actief zijn in een Comité Arbeidswelzijn, zie ook het interview met Nick Spiritus op de volgende pagina.

### Wat mag en moet je als lid van een Comité doen?

De opdrachten en de werking van een Comité zijn wettelijk geregeld<sup>2</sup>. Dé doelstelling van het Comité is via sociaal overleg komen tot een door de personeelsleden en de werkgever gedragen welzijnsbeleid over de zeven welzijns-materies<sup>3</sup>.

### Welke officiële opdrachten heeft het Comité?<sup>4</sup>

#### Advies

De belangrijkste opdracht bestaat uit **voorafgaand** adviezen uitbrengen en voorstellen formuleren over het welzijnsbeleid in het algemeen, over het globaal preventieplan en het jaaractieplan. Maar ook concrete beleidsvoorstellen en -maatregelen komen aan bod: de planning en de invoering van nieuwe technologieën, arbeids- en beschermingsmiddelen, de vijf psychosociale elementen<sup>5</sup>, de externe preventiedienst ... De directie moet die adviezen zo snel mogelijk (uiterlijk binnen zes maanden) uitvoeren of kunnen motiveren waarom zij anders heeft gehandeld.

Ze adviseert de preventieadviseur, de samenstelling en de werking (smiddelen) van de interne preventiedienst en volgt via het maandelijks verslag van de interne preventiedienst de werking ervan op.

#### Akkoord

De aanstelling en de verwijdering van de interne preventieadviseur en zijn tijdsbesteding vereist een **akkoord** van het Comité, net zoals de vertrouwenspersoon, de procedures inzake psychosociale risico's en het afwijken

van voorgeschreven normen. Wanneer een externe preventieadviseur niet langer het vertrouwen geniet van de personeelsleden, kan het Comité om zijn vervanging verzoeken.

#### Controle

Het Comité volgt op eigen initiatief de uitvoering van het welzijnsbeleid, het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan op. Het meldt en onderzoekt gevaren en risico's. Jaarlijks wordt het welzijnsbeleid geëvalueerd.

#### Participatie

Het Comité participeert aan de jaarlijkse rondgang, het onthaal van nieuwe personeelsleden, gesprekken met de arbeidsinspectie, risicoanalyses ... Het onderzoekt mee de arbeidsongevallen.

#### Informatie

Om met kennis van zaken een advies of akkoord uit te brengen moeten de Comitéleden op tijd **alle** nodige informatie

krijgen van de directie: wetgeving, keuringen, medische onderzoeken, risicoanalyses, noodplannen, milieu-informatie ... Daarnaast hebben de leden zelf recht op alle passende vormen arbeidswelzijn.

### Hoeveel tijd krijgt een Comitélid hiervoor?

Alle tijd nodig voor die opdrachten is arbeidstijd! De directies moeten daar rekening mee houden en de verkozenen minstens vrijroosteren. Ook vergaderingen buiten de arbeidsuren zijn arbeidsprestaties. Als eerste agenda-punt moeten de nieuw samengestelde Comité's daar duidelijke afspraken over maken.<sup>5</sup>

Heb jij ook geweldige ideeën voor je academie, centrum, school of instelling? Engageer je dan voor het Comité Arbeidswelzijn! Neem contact op met je provinciale secretariaat. Werk je in het vrij onderwijs? Stel je dan zeker kandidaat voor het CPBW!



Dé doelstelling van het Comité is via sociaal overleg komen tot een door de personeelsleden en de werkgever gedragen welzijnsbeleid over de zeven welzijns-materies.

1. Met Comité Arbeidswelzijn bedoelen we elk inspraakorgaan dat bevoegd is voor het welzijnsbeleid in het onderwijs: CPBW, ABOC, BC, TOC, HOC ...
2. Welzijnscode, boek II, titel 7: Comité's voor preventie en bescherming op het werk.
3. Zie *Brandpunt 4*, 'Het Comité Arbeidswelzijn zorgt voor een goede werkplek' (december 2023)
4. Vakbeweging 991 (januari 2024) bespreekt uitgebreid de bevoegdheden en werking van het Comité: [https://digizine.online/mediastorage/FSDocument/A0/69/nl/vakbeweging-991-spread\\_web.pdf](https://digizine.online/mediastorage/FSDocument/A0/69/nl/vakbeweging-991-spread_web.pdf)
5. Arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen
6. Het huishoudelijk reglement wordt bij de volgende vorming Arbeidswelzijn in maart, april en mei uitgebreid besproken.

# “Het was voor iedereen een leerproces.”

KATRIEN VERSTRAETEN

**Nick Spiritus is leraar en vakbondsafgevaardigde (VA) aan de middenschool (eerste graad secundair onderwijs) van het Atheneum Borgloon (GO!). We laten hem aan het woord over zijn belangrijke engagement in het Comité Arbeidswelzijn.**

## Welke inspraakorganen zijn er in jouw school?

“Ik ben lid van het basiscomité (BC) van de middenschool en sinds dit schooljaar ook in het tussencomité (TC) van de schoolengroep.”

## Waarom en hoe ben je lid geworden van het Comité Arbeidswelzijn?

“Arbeidswelzijn is een bevoegdheid van het BC, dus toen ik afgevaardigde werd voor COC en de vertegenwoordiging opnam in het BC, hoorde die bevoegdheid er meteen bij.”

## Wat beschouw je als de hoofdopdracht van dat comité?

“We moeten een luisterend oor bieden aan het personeel en ook informeel contact houden met de directie, zodat we preventief kunnen handelen. Als het

toch misloopt, moeten we daarna kijken wat er anders moet. Zo hadden de collega's die toezicht moesten houden aan de poort nog geen opleiding 'gemachtigd opzichter' gevolgd. We hebben daar op het BC afspraken over gemaakt, maar niet alles wat we informeel aankaarten, komt daarna nog op het BC.”

## Ben je tevreden over hoe het loopt?

“Toen ik vijf jaar geleden VA werd, was er eerst wat weerstand, maar nu hebben we een goede inspraakcultuur. De informele contacten helpen daarbij. Het was voor iedereen een leerproces. Zelf heb ik bijvoorbeeld geleerd dat ik het juiste moment moet kiezen om bepaalde dingen aan te brengen.”

## Hoe verloopt de samenwerking met de collega's in het comité?

“Die samenwerking verloopt heel vlot, zeker met de andere VA van COC, maar ook met die van ACOD en VSOA. Ik merk dat we bij COC meer opleiding krijgen. We hebben ook een contactpersoon veilig-

heid binnen de school en die woont de vergaderingen af en toe bij. Op het TC komt de preventieadviseur (PA) het jaarverslag presenteren. De PA is voor ons vlot bereikbaar.”

## Rond welk(e) onderwerp(en) hebben jullie vooral gewerkt?

“Een correcte taakverdeling onder het personeel, zodat iedereen op zijn steentje op een gelijkwaardige manier bijdraagt. De transparantie daarrond heeft bij ons een sterke invloed op het welzijn.”

## Op welke realisaties ben je trots?

“Die transparantie. De verdeling gebeurt niet meer achter de schermen. Ook ons deconnectiebeleid is heel duidelijk voor de collega's. We hebben daar veel over gediscussieerd en zijn uiteindelijk tot een goede consensus gekomen die ook gedragen en actief opgevolgd wordt door de directie. Ze sturen bijvoorbeeld geen mails meer als de school uit is op vrijdagmiddag. We krijgen die mails op maandagochtend. Als de toezichtroosters pas op vrijdagmiddag klaar zijn, gaan ze niet al op maandag in, maar een week later.”

## Wat zou je nog willen realiseren?

“Het is op dit moment helemaal niet duidelijk wat collega-leraren met een specifieke taak bij een brandalarm moeten doen. Ik zou er graag voor zorgen dat de beloofde opleiding er voor iedereen komt.”

## Heb je nog tips voor collega's van andere comités?

“Blijf altijd rustig. Neem gas terug als je merkt dat het moeilijk gaat en breng het een andere keer opnieuw ter sprake. Zorg dat de belangrijke dingen op papier staan.”

## Waarom zou een COC-lid zich kandidaat moeten stellen?

“Als je het goed voor hebt met je collega's, graag hebt dat de dingen in orde zijn en graag op de hoogte bent, dan is dat een ideale grond om je kandidaat te stellen voor het comité.”



“Als je het goed voor hebt met je collega's, graag hebt dat de dingen in orde zijn en graag op de hoogte bent, dan is dat een ideale grond om je kandidaat te stellen voor het comité.”

NICK SPIRITUS

# “Een klein detail maakt soms al een verschil”

INES MINTEN

**Erwin Vanbelle, leerkracht natuurwetenschappen aan het Klein Seminarie in Roeselare, engageert zich al 25 jaar voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Naar aanleiding van de sociale verkiezingen deelt hij de uitdagingen en successen die hij in die periode tegenkwam.**

“25 jaar geleden werd ik als jonge leerkracht al snel vakbondsafgevaardigde. De uittredende CPBW-leden vroegen me of ik soms geen interesse had om bij het Comité te komen: “Dat lijkt ons iets voor jou”, zeiden ze. Ik ben er met een naïef hoofd aan begonnen, niet goed wetende wat er op me af kwam. Van overdracht was toen geen sprake: de vorige leden stopten en de volgende vergadering was voor mij. Gelukkig vond ik snel mijn draai in de materie en zo ben ik dus al die jaren bij het CPBW gebleven. Nu ben ik op zoek naar opvolgers, want ik ben aan mijn voorlaatste schooljaar bezig.”

#### **Vlot het om collega's warm te maken?**

“Momenteel niet echt. Er is een pensioeneringsgolf bij ons op school, dus er

komen veel jonge collega's bij die zich de eerste jaren vooral op hun eigen lessen willen concentreren – begrijpelijk. De middenmoot van leerkrachten die al even bezig zijn en dus ideale CPBW-leden, ontbreekt wat.”

#### **Wat hebben jullie de laatste jaren zoal gerealiseerd met het CPBW?**

“Op vlak van welzijn hebben we belangrijke stappen gezet rond deconnectie. Vroeger ging de schoolpoort dicht en was de dag voorbij. Nu staat die schoolpoort via de laptop 24 uur per dag open. Dat legt een enorme druk op leerkrachten, dus daar moeten we oog voor hebben. We hebben ook een WellBe-enquête gedaan, specifiek over welzijn op het werk, en met die resultaten is effectief iets gedaan. Nu staan we zelfs zover dat

de directie zelf vraagt om een vervolg. Dat schenkt voldoening, ja.”

“Ook veiligheid is een belangrijk thema op een school met 2000 leerlingen en 400 personeelsleden. Op dat vlak moet een CPBW-lid vooral detector zijn: zien wat niet in orde is en vlot bereikbaar zijn. Je wil uiteindelijk dat collega's ook een oogje in het zeil houden en het je meteen melden als ze bijvoorbeeld een loszittend stopcontact of een kapotte lamp opmerken.”

“Met corona hebben we ook altijd kort op de bal gespeeld. Met elk nieuw advies van de experts gingen we aan de slag, de verschillende adviesorganen samen met de directie. We plukken er nog vruchten van, want we pakken de verwarming én verluchting nu samen aan. Hoe vind je een goede balans tussen voldoende verluchting, een aangenaam warm lokaal en verantwoord energieverbruik?”

“Een volgende stap wordt een hitteplan. Van de leerlingen kwam al een vraag naar vergroening van de speelplaats. Daar gaan we graag op in. Ook bekijken we hoe we de klapramen in de zomer 's nachts open kunnen laten, terwijl we ongewenste gasten toch weren.”

#### **Je mag besluiten met een klein pleidooi: waarom zou je je engageren in een CPBW?**

“Omdat je er veel kunt betekenen voor je collega's. Een klein detail maakt soms al een verschil. Veel mensen vrezen dat een CPBW puur draait om regels en wetten. Maar we zijn net met heel praktische zaken bezig. Je kunt snel ingrijpen, er zijn voor je collega's.”

“Je staat er ook niet alleen voor. Je hebt veel aan de artikelen die in Brandpunt verschijnen. En er zijn geregeld vormingen, pik die mee. Ze behandelen altijd relevante onderwerpen en je kunt er veel uitwisselen met collega's: ‘Dat probleem hebben wij ook! Hoe hebben jullie het opgelost?’”



“Een klein detail maakt soms al een verschil. Veel mensen vrezen dat een CPBW puur draait om regels en wetten. Maar we zijn net met heel praktische zaken bezig.”

ERWIN VANBELLE