

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

VERSLAG VERGADERING COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

24 oktober 2023, 13u30 Madelon Europeion

Aanwezig:

<u>Afvaardiging van de overheid:</u>	Francis Stijnen – voorzitter Bie De Busser – algemeen directeur
<u>Techniekers van de overheid:</u>	Kristoff Wouters - directeur FM Dieter Lauwers - businesspartner HR Evie Van Herck - secretaris CPBW
<u>Arbeidsgeneesheer:</u>	
<u>Preventieadviseur:</u>	Jo Lemmens
<u>Afvaardiging ACV Openbare Diensten</u>	Filip Daniëls Lorenzo Pagliaro - Kerkhof Nazareth
<u>Afvaardiging ACOD</u>	Véronique Vanonckelen
<u>Afvaardiging scholengemeenschap:</u>	
<u>Afvaardiging SAMWD+SASK:</u>	Wim Plas
<u>Afvaardiging Wollewei:</u>	Leen Baaten
<u>Afvaardiging vzw Kinderopvang:</u>	
<u>Verontschuldigd:</u>	Paul Van Miert, burgemeester – voorzitter Piet Steeman - Campos Leen Baaten - Wollewei Gert Dierckx – FM Bart Proost - Sport Carlos Arnesano - Wollewei Hild Peeters - vzw Kinderopvang dr. Patrick Claes - arbeidsarts dr. Charlotte Rommens – arbeidsarts Michèle Lemmens – HR Coördinator

1. **Goedkeuring vorig verslag**

Het verslag van 26 september 2023 wordt goedgekeurd.

2. Werking CPBW - toelichting door Dieter Lauwers

De werking van het CPBW is een onderdeel van jaaractieplan.

Vorig jaar werd een toelichting gegeven over de werking en het doel van het Comité PBW.

Kunnen aan bod komen: wat leeft er op de werkvloer, opmerkingen/vragen van medewerkers, zoeken naar oplossingen op dienst-/organisatieniveau.

Om te starten wordt gevraagd te noteren wat men als goed aan de werking ervaart en waar er verbeterpunten zijn.

Wordt als goed ervaren:

- Jaaractieplan van preventieadviseur: opvolging is duidelijk.
 - o Nuancering preventieadviseur (PA): Het jaaractieplan en globaal preventieplan zijn plannen van het bestuur zelf. Opmaak, uitvoering en opvolging dient binnen de organisatie te gebeuren in overleg met de preventiediensten en het comité PBW.
- Continuïteit – aanwezigheid van verschillende diensten – open cultuur.
- Vast ritme – duidelijke agenda – goed voorbereid door PA.
- Alles kan en mag gezegd worden – aanwezigheid van verschillende diensten (goede vertegenwoordiging).
- Uitwisseling tussen verschillende diensten vb. agressiebeheersing, afspraken dragen korte broeken.
- Verschillende (kleine) problemen of bezorgdheden vanop de werkvloer zijn toch opgelost geraakt dankzij CPBW. In de dienst waar ik werk komt dit heel moeilijk aan bod (Wollewei).
- Geen “praatbarak” dwz besprekingen leiden tot iets, geen ellenlange betogen maw to the point.
- Buitendienst (kerkhof): forum voor afspraken mbt bijvoorbeeld PBM's, machines.
- Ook aandacht voor welzijn, welbevinden.
- Ik ben beter/meer op de hoogte van een aantal zaken die op andere diensten lopen vb. de input/inspraak bij het agressiebeleid geeft mee dat er geluisterd wordt naar iedereen.

Welke verbeterpunten worden gezien:

- Een CPBW voor alle stadsdiensten is te algemeen. Bepaalde sectoren (cfr. Onderwijs) hebben specifieke behoeften. De PA wordt uitgenodigd voor het ABOC.
- Er is een “terughoudendheid” om agendapunten aan te leveren. Ik heb het gevoel dat er heel voorzichtig mee om wordt gegaan.
- Weinig inbreng, komt vaak van organisatoren vergadering. Nuancering van wat zijn goede agendapunten zijn voor het comité PBW (helder communiceren naar leden comité pbw en de organisatie)
 - o Opmerking PA: een probleem moet gesignaleerd worden aan de leidinggevende. Indien er geen oplossing wordt gevonden, komt het naar het CPBW.
- Aanwezigheid van de leden? Soms beperkte opkomst. Niet hele organisatie is vertegenwoordigd. Vaak thema's uit dezelfde hoek. Te veel routine geworden.
- Beperkte inbreng van problemen of werkpunten vanuit de diensten, door leden zelf aangebracht.
- Afvaardiging – leden: voldoende breed? Verschillende campussen/diensten en geledingen. Bepaalde sectoren zijn niet vertegenwoordigd zoals bib, WZC, musea.
 - o Opmerking PA: werkgroep rond psychosociale aspecten, deze werking was thematisch. Deze werkgroep is breder dan het comité zelf. Hiervoor wordt medewerking gevraagd van alle diensten.
- Hoe is de afvaardiging bepaald: werkgever – werknemer. Vraag van werkgever om aanwezig te zijn. In het verleden is er een oproep geweest. Vakbond versus werkgever.
- Te veel zaken die niet opgelost geraken bijvoorbeeld de variapunten van de Academies. Meldingen zijn on going en binnen 3 maanden stavaza geven of eventueel een todolijst opnemen in het verslag
- Ad hoc problemen melden via andere kanalen. Structurele problemen via CPBW: advies voor CBS.

Acties:

1. Sensibiliseren: comité en de werking kenbaar maken evenals welke onderwerpen of vragen voor het comité van toepassing zijn, communicatie en implementatie (via papier, E-blink, schermen, ...)
2. Open bevraging omtrent aanwezigheid binnen het comité, samenstelling van het comité (uitbreiding naar andere diensten/locaties?), eigen engagement

3. Globaal preventieplan (GPP) en Jaaractieplan (JAP):
 - a. Hoe mee capteren in MAT
 - b. Hoe willen jullie op de hoogte worden gehouden (wisselwerking tussen MAT en CPBW)?
 - c. Feedback op de regelmatige evaluatie of opvolging en prioritering
 - d. De rol van het comité in de opmaak van het GPP en JAP?
4. Werking van het comité: wisselwerking tussen MAT en CPBW installeren + inhoud van comité overwaken
5. Welzijnscomité: behouden?
6. Todolijstje opnemen in het verslag van het comité.

Volgende keer round-up.

3. **Periodiek verslag**

Wordt volgende keer opgenomen.

4. **Opvolging jaaractieplan (ovb)**

5. **Varia**

- Huishoudelijk reglement – wijziging afvaardiging: Bie De Busser – Michèle Lemmens – Véronique Vanonckelen toevoegen.
- Wollewei: opleiding kleine blusmiddelen – wordt opgenomen.

Datum en plaats volgende vergadering

Dinsdag 28 november 2023 om 13u30 in vergaderzaal Madelon – Europeion – indien er agendapunten zijn.

Evie Van Herck
Secretaris

Francis Stijnen
Voorzitter