

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN,
INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Personeelsuitbreiding bij de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming

Samenvatting:

Met deze nota aan de Vlaamse Regering wordt voorgesteld de personeelsbezetting van de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (GDPB) uit te breiden met 6 VTE aan preventieadviseurs.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De Vlaamse Regering besliste op **19 juli 2013** met de goedkeuring van de conceptnota over de rationalisatie van de Management Ondersteunende Functies onder meer dat bijna alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) moesten aansluiten bij de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB), op enkele limitatief opgesomde uitzonderingen¹ na. De aansluiting van de agentschappen met rechtspersoonlijkheid bij de GDPB leidde tot een uitbreiding van de dienstverlening inzake preventie en bescherming. De GDPB ondersteunt de aangesloten entiteiten namelijk niet enkel op vlak van arbeidsveiligheid, maar ook op vlak van psychosociaal welzijn, ergonomie en arbeidshygiëne. Dit was voorheen met de eigen interne diensten voor preventie en bescherming (die voornamelijk focusten op arbeidsveiligheid) niet het geval. Door de aansluiting bij de GDPB konden deze agentschappen met rechtspersoonlijkheid ook afnemen van de raamovereenkomst met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming (EDPB), waar de aanbestedende overheid voor deze opdracht optrad als aankoopcentrale in de zin van art. 2, 6° en art. 47 van de Wet overheidsopdrachten.

¹ Volgende entiteiten moeten niet aansluiten bij de GDPB: de VDAB, de VMSW, het GO!, en de OPZ's Geel en Rekem.

De federale minister van Werk verleende op **24 januari 2017** het ministerieel besluit waarbij het toenmalige departement Bestuurszaken van de Vlaamse Gemeenschap vergund werd om een GDPB op te richten. De federale minister van Werk won hiervoor het advies in van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO². Dit gunstig advies hield onder meer rekening met de minimum prestatieduur van de preventieadviseurs. Het minimum aantal preventieadviseurs arbeidsveiligheid van de GDPB werd bepaald aan de hand van 3 factoren:

- het aantal personeelsleden bij de aangesloten entiteiten (de norm is 1 preventieadviseur per 1.000 personeelsleden);
- het risicogehalte van de functies;
- het aantal standplaatsen (= de spreidingsfactor).

Daarnaast besliste de Vlaamse Regering ook dat de GDPB niet enkel actief is op vlak van arbeidsveiligheid, maar ook op vlak van ergonomie en psychosociaal welzijn. Voor deze dienstverlening werd ook het minimum³ aantal preventieadviseurs bepaald.

De Vlaamse Regering verleende op **7 juli 2017** haar goedkeuring aan het ontwerpbesluit houdende positionering en aansturing van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk bij de diensten van de Vlaamse overheid. Dit besluit regelt de oprichting, de positionering en de aansturing van de GDPB. Zo bepaalt het besluit onder meer de samenstelling van het Aansturingscomité en het Welzijnsforum, waarin de aangesloten entiteiten vertegenwoordigd zijn.

In deze regeerperiode besliste de Vlaamse Regering op **30 oktober 2020** met de goedkeuring van de nota inzake de uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door het agentschap Overheidspersoneel, onder meer, dat de Vlaamse Waterweg vanaf 1 januari 2022 aansluit bij zowel de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) als de gemeenschappelijke Externe Dienst voor Preventie en Bescherming (EDPB).

Zoals vermeld in deze nota van 30 oktober 2020 leidden de opeenvolgende beslissingen van de Vlaamse Regering m.b.t. de rationalisatie van de gemeenschappelijke dienstverlening tot aanzienlijke efficiëntiewinsten door schaalvoordelen, digitalisering en standaardisering van processen. De gemeenschappelijke dienstverlening leidde tot een aanzienlijke daling van het aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid dat belast is met een managementondersteunende functie en leidde ook tot een verhoogde kwaliteit van de dienstverlening die niet kon worden behaald met de vroegere versnipperde werking.

Deze nota gaf echter ook aan dat er wat betreft de GDPB, die sedert 1 september 2020 werd overgeheveld naar AgO, momenteel nog ontevredenheid bestaat over de dienstverlening. Deze ontevredenheid is grotendeels te wijten aan de onderfinanciering van de dienst en de krappe personeelsbezetting, en dit ondanks de inspanningen in zowel de vorige als de huidige regeerperiode om de personeelsbezetting bij de GDPB te verhogen.

² De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

³ 1 preventieadviseur ergonomie op 6000 personeelsleden én 1 preventieadviseur psychosociale aspecten op 5000 personeelsleden. Dit werd bepaald op basis van benchmarkonderzoek bij diverse grote preventiediensten.

2. INHOUD

2.1. Huidige personeelsbezetting bij de GDPB

Om te voldoen aan de vooropgestelde norm zouden er minimaal 35 preventieadviseurs moeten zijn bij de GDPB. Op dit ogenblik is er een **tekort van 6 VTE aan preventieadviseurs**.

Het **structureel tekort op het loonkrediet van de GDPB** blijft ervoor zorgen dat de entiteit haar personeelskader niet kan invullen. Dit is problematisch voor de goede werking van de GDPB doordat wettelijk bepaalde dienstverlening niet kan worden gewaarborgd, bv. welzijnsrondgangen, advies risicoanalyses, ...

Aangezien de FOD WASO op basis van voormelde norm een positief advies verleende m.b.t. de federale machtiging voor de oprichting van de GDPB, brengt het niet naleven ervan de erkenning van de GDPB in het gedrang.

Zonder verhoging van de loonkredieten van de GDPB zal het structureel personeelstekort bij de GDPB blijven bestaan, wat een negatieve impact heeft op de taken die moeten uitgevoerd worden. Bovendien is het ook niet eenvoudig preventieadviseurs op de markt aan te trekken en wordt de functie van preventieadviseur momenteel geworven als knelpuntfunctie. De GDPB wenst de toegewezen opdrachten correct te kunnen uitvoeren conform de Codex Welzijn op het werk.

2.2. Aansluiting van De Vlaamse Waterweg bij de GDPB

Met de door de Vlaamse Regering op 30 oktober 2020 goedgekeurde nota inzake de uitbreiding van de gemeenschappelijke HR-dienstverlening door het agentschap Overheidspersoneel besliste de Vlaamse Regering onder meer dat de Vlaamse Waterweg (DVW) vanaf 1 januari 2022 aansluit bij zowel de GDPB als de gemeenschappelijke EDPB.

Ondertussen werd tussen de DVW en het agentschap Overheidspersoneel (AgO) in december 2021 een overeenkomst gesloten, waarbij DVW effectief aansloot op 1 januari 2022 op de dienstverleningsovereenkomst met de EDPB.

DVW besliste om geen preventieadviseurs over te dragen naar de GDPB, maar wel arbeidsplaatsen en middelen (conform de minimum prestatieduur van preventieadviseur bij de GDPB). Rekening houdende met de berekening voor aansluiting bij de GDPB hebben zij 3 arbeidsplaatsen overgedragen.

2.3. Impact op de federale machtiging van de GDPB

Zoals vermeld, heeft de federale minister van Werk op 24 januari 2017 het toenmalige departement Bestuurszaken van de Vlaamse Gemeenschap vergund om een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Ingevolge interne herstructureringen binnen de diensten van de Vlaamse overheid werd deze GDPB ondertussen gepositioneerd bij AgO en werd het toepassingsgebied van de GDPB op een aantal punten gewijzigd. Het betreft enkele reorganisaties, naamswijzigingen, adressenwijzigingen, en de hierboven vermelde aansluiting van De Vlaamse Waterweg.

Het toepassingsgebied van de GDPB, zoals vermeld in voormeld ministerieel besluit, zou dan ook moeten worden geactualiseerd. Dit werd ook bevestigd in een inspectieverslag ten gevolge van een inspectiebezoek door de arbeidsinspectie bij DVW op 8 februari 2022. Gezien er door de aansluiting van DVW een structurele wijziging voorzien is, wees de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op

het werk de GDPB er op dat dezelfde procedure gevolgd moet worden als die bij een nieuwe aanvraag tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst.

Dit wil zeggen dat de aanvraag om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten moet worden ingediend bij de Algemene directie Humanisering van de arbeid. Deze directie kijkt na of de aanvraag werd ingediend overeenkomstig de bepalingen van titel 2 van boek II van de codex over Welzijn op het Werk en stuurt ze dan door naar de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het werk, die een onderzoek bij de aanvrager uitvoert en een gunstig of ongunstig advies geeft over de aanvraag tot oprichting van een GDPB. Bij gunstig advies stelt de Algemene directie Humanisering van de arbeid een ontwerp van besluit op om de toelating te verlenen. Het besluit bevat ook de voorwaarden waaronder de toelating wordt gegeven.

Bij het aanvraagformulier tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst dient onder andere volgende informatie als bijlage te worden meegestuurd:

- Werknemersinspraak:
 - o Het advies van het bevoegde overlegcomité omtrent de oprichting/aansluiting bij de gemeenschappelijke dienst;
 - o Het advies van het bevoegde overlegcomité omtrent de **voorgestelde minimum prestatieduur van de preventieadviseurs**.
- Werkgeversverklaringen: Een door alle werkgevers ondertekende verklaring of overeenkomst waaruit blijkt dat zij deze aanvraag onderschrijven.

De minimum prestatieduur van de preventieadviseurs dient dus herbevestigd te worden. Zoals vermeld in punt 2.1. van deze nota is er een actueel tekort van 6 VTE aan preventieadviseurs. Omwille van dit tekort is de kans reëel dat zowel de bevoegde overlegcomités (zowel Hoog Overlegcomité als het Comité Preventie en Bescherming DVW) als de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het werk geen gunstig advies zullen afleveren waardoor de GDPB zijn erkenning verliest.

Ook zonder nieuwe erkenningsvraag bij de FOD WASO is de kans reëel dat de GDPB zijn erkenning verliest. Aangezien al lange tijd niet voldaan wordt aan de minimumprestatieduur, is er een **reële dreiging dat de erkenning van de GDPB wordt ingetrokken**. In de welzijnswet staat duidelijk omschreven dat de werkgever voldoende middelen ter beschikking moet stellen zodat preventieadviseurs hun wettelijk voorziene taken kunnen uitvoeren. Hierbij wil de GDPB vooral de entiteiten correct bijstaan bij hun aansprakelijkheid rond welzijn op het werk.

2.4. Voorstel tot personeelsuitbreiding bij de GDPB

Het personeelstekort bij de GDPB is een aanhoudend gegeven dat dringend moet worden weggewerkt, omdat er – n.a.v. de aansluiting van de Vlaamse Waterweg bij de GDPB – een **nieuwe erkenningsaanvraag moet worden ingediend bij de FOD WASO**. Voor deze nieuwe erkenning is onder meer vereist dat het advies wordt ingewonnen van het bevoegde overlegcomité (HOC) omtrent de voorgestelde minimum prestatieduur van de preventieadviseurs. Indien het personeelstekort niet wordt weggewerkt zal dit advies negatief zijn.

Zoals vermeld is het aantal preventieadviseurs dat vereist is bij de GDPB vastgelegd volgens bepaalde normen en dit voor elk van de drie specialismen (arbeidsveiligheid, ergonomie en psychosociaal welzijn) en we kunnen hier niet onder gaan. Dit aantal is vergelijkbaar met andere grote organisaties die een GDPB hebben.

In het onderzoek van de Vlaamse begroting 2020 merkte **het Rekenhof** op dat op het begrotingsartikel van de GDPB geen kredieten zijn begroot om het huidige personeelstekort te verhelpen en dat, ingeval van een eventuele klacht hierover bij de FOD WASO, de Vlaamse overheid het risico loopt dat de erkenning van de GDPB wordt ingetrokken.

Wanneer de GDPB zijn erkenning verliest zal dit niet enkel leiden tot negatieve reacties bij de vakbonden die het personeelstekort aanklagen in zowel het Aansturingscomité van de GDPB als in het Hoog Overlegcomité, maar zou dit ook kunnen leiden tot vervelende parlementaire vragen en negatieve pers aandacht.

Tenslotte kan nog worden aangehaald dat eind vorig jaar, n.a.v. een incident bij de Vlaamse Waterweg, de FOD WASO stelde dat – tot zolang er geen nieuwe erkenning is – voor hen de bevoegde preventieadviseurs niet deze van de GDPB zijn, maar de preventieadviseurs die werden aangesteld bij de Vlaamse Waterweg.

Het wegwerken van het personeelstekort bij de GDPB is een collectieve verantwoordelijkheid van de voltallige Vlaamse Regering, aangezien de GDPB dienstverlening levert aan alle beleidsdomeinen.

Gelet op het voorgaande wordt dan ook voorgesteld de personeelsbezetting van de GDPB uit te breiden met 6 VTE aan preventieadviseurs (graad: adjunct van de directeur) en deze 6 VTE te neutraliseren in het kader van de personeelsbesparing, zonder dat deze elders moeten gecompenseerd worden.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

In het kader van de begrotingsbesprekingen BO2024 werd beslist het personeelskrediet van de GDPB te verhogen met 600K euro om deze personeelsuitbreiding mogelijk te maken, met volgende verdeling:

- 569K euro op begrotingsartikel SG0-1SAC2ZZ-LO met ESR-code 11.00 (loonkrediet)
- 31K euro op begrotingsartikel SG0-1SAC2ZZ-WT met ESR-code 12.11 (werkingsmiddelen) voor het recurrente gedeelte van de budgettaire rugzakjes.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 4 oktober 2023 (kenmerk: GDR/2023003944), mits wordt voldaan aan volgende voorwaarden:

- De uitgaven worden opgevangen binnen de referte kredieten van de goedgekeurde begroting 2024;
- Wervingen pas vanaf 2024 gebeuren;
- Het dossier wordt aangevuld met kwantitatieve gegevens;
- De verhouding tussen de WASO-norm en de benchmarking wordt geduid in de nota aan de Vlaamse Regering;
- Er ook middelen worden ingezet zodat de prestaties die worden geleverd kunnen worden geobjectiveerd en er ook initiatieven worden genomen inzake efficiëntieverbeteringen;
- Deze afwijking op de koppenbesparing wordt gekoppeld aan de eerder toegelaten afwijkingen per Minister.

Op de opmerkingen die de Inspectie van Financiën formuleerde in voormeld advies kan worden gerepliceerd als volgt:

- De uitgaven zullen inderdaad worden opgevangen binnen de referte kredieten van de goedgekeurde begroting 2024, rekening houdend met voormelde verhoging van het personeelskrediet van de GDPB met 600K euro die werd afgesproken in het kader van de begrotingsbesprekingen BO2024.

- De effectieve wervingen zullen pas begin 2024 gebeuren, maar de selectieprocedures voor de 6 extra VTE aan preventieadviseurs zullen nog eind 2023 worden opgestart, zodat in 2024 zo snel mogelijk wordt voldaan aan de vooropgestelde norm.
- Naar aanleiding van de aansluiting van De Vlaamse Waterweg (DVW) bij de GDPB, besliste DVW om geen preventieadviseurs over te dragen naar de GDPB, maar wel arbeidsplaatsen en middelen (conform de minimum prestatieduur van preventieadviseur bij de GDPB). Rekening houdende met de berekening voor aansluiting bij de GDPB hebben zij middelen en 3 arbeidsplaatsen overgedragen. Dit werd gerealiseerd in 2022.
- In 2015 werd op het aansturingscomité van de GDPB, in overleg tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, de reeds bestaande norm uit 2003 (VR/2003/1001/DOC0001) bijgesteld. De specifieke norm wordt berekend aan de hand van onderstaande formules, en bepaalt de samenstelling (= benodigde VTE) van de GDPB. Deze formules werden meermaals herbevestigd door de verschillende partijen en werden ook gebruikt bij de vorige erkenningsaanvraag van de GDPB én om aansluitingen van entiteiten bij de GDPB te regelen.

De achterliggende formules zijn de volgende:

- Aantal preventieadviseurs ergonomie= 1 per 6.000 medewerkers
- Aantal preventieadviseurs psychosociale aspecten= 1 per 5.000 medewerkers
- Aantal preventieadviseurs arbeidsveiligheid=

$$\frac{(180 \cdot H) + (90 \cdot M) + (24 \cdot L) \cdot \text{Geofactor}}{1520 \cdot 60}$$
, waarbij
 - o Geofactor
 - 1 indien <5 vestigingen
 - 1,1 indien 5-10 vestigingen
 - 1,2 indien >10 vestigingen
 - o H: aantal koppen in risicoklasse 'hoog'
 - o M: aantal koppen in risicoklasse 'midden'
 - o L: aantal koppen in risicoklasse 'laag'

Het aantal preventieadviseurs arbeidsveiligheid dat wordt ingezet voor een bepaalde entiteit wordt berekend op basis van het aantal personeelsleden van de entiteit en van de risico's waaraan deze personeelsleden zijn blootgesteld.

De redenering is dat entiteiten met hogere risicoprofielen en met diverse vestigingen meer werklast bij de preventieadviseur arbeidsveiligheid vragen dan entiteiten met louter administratieve profielen. Deze formule is gebaseerd op goede praktijken en aanbevelingen. Onderstaand overzicht heeft de actuele berekening weer, tegenover de huidige invulling. voor samenstelling van de GDPB is in bijlage opgenomen. Momenteel is er een verschil van 6 VTE met de actuele personeelssamenstelling.

	Norm	Momenteel ingevuld
preventieadviseurs arbeidsveiligheid	26,5	21,5
preventieadviseurs psychosociale aspecten	4,5	4,5
preventieadviseurs ergonomie	4	3
Totaal	35	29

- Binnen de GDPB is een ruim aantal specialismen voorhanden. Zo beschikt de GDPB o.m. over preventieadviseurs die gespecialiseerd zijn in de welzijnsdomeinen ergonomie en psychosociale aspecten (deze zijn doorgaans niet voorhanden in een kleine IDPB). Wat deze specialismen betreft zal de GDPB de betrokken entiteiten dus nog beter kunnen adviseren waardoor zij betere preventieve maatregelen kunnen nemen.

- Momenteel worden een aantal processen binnen de GDPB herbekeken om deze te digitaliseren zodat de dienstverlening kwalitatiever kan verlopen en beter gemonitord kan worden.
- Met de goedkeuring van deze nota verleent de Vlaamse Regering haar akkoord met een eenmalige afwijking op de besparingen. Op basis van deze beslissing kunnen de bijkomende personeelsleden verrekend worden in de opvolging van de personeelsbesparingen conform rekenregel 2a.

De Vlaamse minister van Begroting verleende zijn akkoord op 23 november 2023.

B. ESR-TOETS

Niet van toepassing

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggende nota heeft tot gevolg dat het aantal preventieadviseurs bij de GDPB wordt uitgebreid met 6 VTE (graad: adjunct van de directeur), zonder compensatie. Deze personeelsuitbreiding moet de GDPB toelaten om te voldoen aan de norm die werd vooropgesteld door de FOD WASO.

De Vlaamse minister van Bestuurszaken verleende haar akkoord op 23 november 2023.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

- a) Personeel: deze nota noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) Werkingsuitgaven: deze nota heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) Investerings en schuld: de uitvoering van deze nota veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) Ontvangsten: in uitvoering van deze nota worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.
- e) Conclusie: deze nota heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na de goedkeuring door de Vlaamse Regering van deze nota zal de GDPB de 6 betrokken functies van preventieadviseur zo snel mogelijk vacant verklaren en invullen, zodat wordt voldaan aan de norm die werd vooropgesteld door de FOD WASO.

Daarnaast zal de GDPB, zoals vermeld in punt 2.3. van deze nota, een nieuwe aanvraag indienen bij de Algemene directie Humanisering van de arbeid om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten. N.a.v. deze aanvraag zal het toepassingsgebied van de GDPB worden geactualiseerd ingevolge

de ondertussen doorgevoerde reorganisaties, naamswijzigingen, en adressenwijzigingen bij de Vlaamse overheid en zal ook rekening worden gehouden met de hierboven vermelde aansluiting van De Vlaamse Waterweg bij de GDPB.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering verleent haar goedkeuring aan het voorstel om de personeelsbezetting van de GDPB uit te breiden met 6 VTE aan preventieadviseurs (graad: adjunct van de directeur) en deze 6 VTE te neutraliseren in het kader van de personeelsbesparing, zonder dat deze elders moeten gecompenseerd worden.

De viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Gwendolyn RUTTEN

Bijlagen:

- Het advies van de Inspectie van Financiën
- Het begrotingsakkoord
- Het akkoord van de minister van Bestuurszaken