

DATUM

Omzendbrief aan de beheerders van privé ziekenhuizen

E-MAIL CONTACT

accordsociaux-socialeakkoorden@health.fgov.be

BETREFT Toepassing van het sociaal akkoord 2005-2010 voor wat betreft de uitbreiding van de mobiele equipe, het meedelen van de uurroosters en de onmiddellijke vervanging van afwezige werknemers.

Mevrouw, Mijnheer,

Deze omzendbrief handelt over de toepassing van de punten 8.4 en 9.3 van het sociaal akkoord voor de privésector ondertekend op 26 april 2005.

Het doel van deze brief is u op de hoogte te brengen van de toepassing, in uw ziekenhuis, van de conclusies van de pilootstudie uitgevoerd tussen 1 januari 2008 en 30 juni 2009 over de onmiddellijke vervanging en de mededeling van de uurroosters.

De uitbreiding van de mobiele equipe

De bijkomende banen die worden toegekend krachtens punt 9.3 van het sociaal akkoord van 2005 zullen integraal worden bestemd voor een mobiele equipe, m.a.w. een equipe die niet gebonden is aan een architectonische, structurele eenheid en/of een welbepaalde dienst of functie.

Deze equipe zal worden samengesteld uit verpleegkundigen, zorgkundigen of paramedici, met minimum 70 % verpleegkundigen

Deze mobiele equipe zal de eerder gevormde mobiele equipes, waaronder de equipe 'Colla' (KB 15/02/99) versterken. In overleg met de ondernemingsraad, bij ontstentenis in overleg met de vakbondsafvaardiging, kan worden afgeweken van de verplichting om de mobiele equipe 'Colla' te integreren in de equipe waarvan hier sprake is.

Het toewijzingsplan voor de mobiele equipe wordt opgesteld in overleg met de ondernemingsraad, en bij ontstentenis in overleg met de vakbondsafvaardiging, en zal als basis dienen voor de jaarlijkse globale evaluatie van de werking van deze equipe door de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in overleg met de vakbondsafvaardiging.

In dit plan zullen specifieke uurroosters worden vastgelegd voor de leden van de mobiele equipe, en zal ook worden bepaald in welke diensten zij zullen kunnen worden ingezet.

De prioritaire doelstelling bij de toewijzing van deze bijkomende banen is een verbetering van de arbeidsomstandigheden van de zorgteams, onder meer wat de uurroosters betreft. Er zullen formele organisatorische maatregelen worden goedgekeurd met het oog op het beperken van de impact van de geplande of onverwachte afwezigheden van de collega's, alsook van de activiteitsschommelingen. De mensen van de mobiele equipe zullen worden ingezet ter onmiddellijke vervanging van personeelsleden die onverwacht afwezig zijn, in eerste instantie met het oog op het garanderen van de zorgcontinuïteit en de zorgzekerheid, waarbij de flexibiliteit van de uurroosters wordt beperkt; er

zal rekening worden gehouden met de werkdruk om te zorgen voor een evenwicht tussen de equipes in termen van arbeidsomstandigheden

De prioritaire volgorde voor het inzetten van de mensen van de mobiele equipe is de volgende:

1. de onmiddellijke vervanging in geval van onverwachte afwezigheid van personeelsleden; onder 'onmiddellijke vervanging' dient te worden verstaan: de vervanging van de niet te voorziene afwezigheden wegens ziekte of dringende redenen.
2. de onmiddellijke vervanging van geplande afwezigheden van korte duur (max. 48 u)
3. een uitzonderlijke werkdruk.

De ondernemingsraad en bij ontstentenis de vertegenwoordiger(s) van de directie en de vakbondsafvaardiging is (zijn) bevoegd voor de opvolging en de toewijzing van de mobiele equipe. De ondernemingsraad en bij ontstentenis de vertegenwoordiger(s) van de directie en de vakbondsafvaardiging ontvangt een driemaandelijks kwalitatief en kwantitatief verslag over de werking, de spreiding, de samenstelling, de redenen voor de vervanging en eventueel de redenen voor niet vervanging.

Tot in juli 2011 is een driemaandelijks verslag gepland en daarna een halfjaarlijks verslag.

Een plaatselijk Comité, bestaande uit vertegenwoordigers van zowel de directie als van de vakbond, zal belast worden met het voorbereiden van deze evaluaties en met het voorstellen van verbeteringen.

Dit comité zal minstens eens om de twee maanden bijeenkomen tot 30 juni 2010, eens per kwartaal tot 30 juni 2011.

Mededeling van de uurroosters

Het vroegtijdig meedelen van de uurroosters en het respect van de definitieve uurroosters zijn doelstellingen waarover de sociale partners het eens zijn.

De aangenomen maatregelen hebben tot doel een cultuur van stabiele uurroosters in te voeren, zowel bij de werknemer als bij de werkgever.

De organisatie zal erop toezien dat er bij het plannen van de uurroosters maximaal rekening wordt gehouden met alle voorspelbare gebeurtenissen, en dit in functie van de dienst.

- Het voldoende op voorhand meedelen van de uurroosters.

Een voorlopig maandelijkse uurrooster wordt minstens één maand voor het begin van de desbetreffende maand meegedeeld en daarbij wordt zo goed als mogelijk rekening gehouden met de vooraf door het personeel gemelde desiderata.

De maandelijkse uurrooster wordt als definitief beschouwd twee weken voor het begin van de desbetreffende maand.

- Wijzigingen aan de uurroosters¹

De voorlopige uurrooster mag enkel in de volgende omstandigheden worden gewijzigd:

- op schriftelijk verzoek van de betrokken personeelsleden om een wijziging te realiseren, met inachtneming van de reglementering inzake sociaal recht en met de goedkeuring van de werkgever;
- of op verzoek van de werkgever, mits een schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever.

Een definitief uurrooster mag enkel om niet te voorziene en verantwoorde redenen worden gewijzigd, wat zowel geldt voor de werknemer als voor de werkgever.

De verplichting om de zorgcontinuïteit en de zorgzekerheid te garanderen kan ertoe leiden dat een wijziging van het definitieve uurrooster onvermijdelijk is.

¹ De bepalingen van dit akkoord gelden niet voor de organisatie van een wachtbeurtregeling waarbij personeelsleden kunnen worden teruggeroepen.



Een wijziging op verzoek van de werknemer vereist de goedkeuring van de hiërarchische verantwoordelijke.

Een wijziging op verzoek van de werkgever vereist de goedkeuring van de persoon die betrokken is bij die wijziging.

Indien er wijzigingen worden aangebracht moet de sociale reglementering worden gerespecteerd, onder meer de wetgeving met betrekking tot de overuren.

Een plaatselijk Comité bestaande uit vertegenwoordigers van zowel de directie als van de vakbond zal als taak hebben verbeteringen voor te stellen in verband met het meedelen en de stabiliteit van de uurroosters.

Dit comité zal minstens eens om de twee maanden bijeenkomen tot 30 juni 2010, eens per kwartaal tot 30 juni 2011.

Algemene bepalingen

Tot 31 december 2009 zal geen enkele extra salaristoelage bij wat reeds is voorzien worden toegekend wegens een uurroosterwijziging.

In een tweede fase, namelijk vanaf 1 januari 2010, zal een wijziging aan de definitieve uurrooster, aangevraagd door de werkgever en te wijten aan een onvoorziene toename van de werkdruk, aanleiding geven tot een salaristoelage van 15 % indien deze wijziging minder dan 48 uur voor de te verrichten prestatie wordt doorgevoerd.

In een derde fase, namelijk vanaf 1 maart 2011 en rekening houdend met de bovenvermelde evaluatie, zouden extra salaristoelagen kunnen worden voorzien.

Evaluatie

De modaliteiten voor de toepassing van deze maatregelen zullen door drie betrokken partijen worden geëvalueerd in oktober 2010, voor de toewijzing van de bijkomende banen, gepland op 1 januari 2011.

De gunstigere regelingen die in de instelling van kracht zijn blijven van toepassing.

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid,
belast met Maatschappelijke Integratie,

Laurette ONKELINX