

FAQ – MOBIELE EQUIPE en ONMIDDELIJKE VERVANGING

Akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 26 april 2005 afgesloten tussen de federale regering en de representatieve organisaties van de private non-profit sector

Sleutelwoorden	Vraag	Ons standpunt
1. ALGEMEEN		
Toepassingsgebied	Is het toepassingsgebied voor de uitbreiding van de mobiele equipe inderdaad beperkt tot de diensten die bedoeld zijn door het sociaal akkoord 2005-2010, d.w.z. de diensten van de algemene en psychiatrische ziekenhuizen met uitzondering van de diensten Sp-palliatief, K en NIC ?	Ja. Maar het is aan een ziekenhuis niet verboden om deze diensten er in op te nemen indien er een akkoord is in de Ondernemingsraad.
Teksten van de omzendbrief van 1 oktober 2009	De Nederlandse en Franstalige tekst verschillen: “onvoorziene verhoging van de <i>activiteit</i> ” (Fr) en “... <i>werklast</i> ” (NI). Welke tekst is van toepassing?	De twee elementen zijn verbonden: het betreft een onvoorziene verhoging van de activiteiten die een impact hebben op de werklast. Om te bepalen wat onvoorzien is, moet men kijken naar de gewone activiteit van de zorgeenheid. Met de gewone activiteit moet rekening gehouden worden bij de opmaak van de te programmeren.
2. SAMENSTELLING EN TOEWIJZING		
Samenstelling	De pilootprojecten hebben het nut aangetoond om het quotum van 70% verpleegkundigen voor de samenstelling van de mobiele equipe ter onmiddellijke vervanging te versoepelen. Kan deze gunst aangehouden worden, gelet op de schaarste binnen het beroep, en meer bepaald in de psychiatrische ziekenhuizen, gelet op de multidisciplinaire samenstelling van de zorgequipes?	Het percentage verpleegkundigen heeft tot doel de vervangingen in de zorgeenheden te vergemakkelijken, rekening houdend met de basisratio van de equipes. Men moet er over waken dit te benaderen, in de mate dat de aanwerving of de toewijzing aan deze mobiele equipe het mogelijk maakt. In dezelfde geest kan de samenstelling van de mobiele equipes van de psychiatrische ziekenhuizen gebeuren overeenkomstig de effectieven die

		men in de psychiatrische diensten vindt.
Toewijzing	“Het toewijzingsplan moet in overleg met de ondernemingsraad opgesteld worden”. Betekent dit dat, gelet op de prioriteiten vermeld in de omzendbrief, de toewijzingscriteria het voorwerp van gesprek in de ondernemingsraad moeten uitmaken en dat de definitieve beslissing toekomt aan de directie nursing, zoals dit ook het geval is voor de mobiele equipes “Colla”?	De directie van het departement verpleegkunde behoudt de verantwoordelijkheden die haar toegekend werden door de ziekenhuiswet en door de normen die opgelegd zijn aan de ziekenhuizen, in het bijzonder met betrekking tot de organisatie van de zorg. Deze organisatie is nauw verbonden met de organisatie van de equipes.
3. WERKLAST		
Definitie	Is de werklast een voorafgaandelijk criterium bij de toekenning van de mobiele equipe in geval van onmiddellijke vervanging van afwezig personeel, zodat de prioriteitsvolgorde rekening houdt met dit voorafgaandelijk criterium?	De werklast is een element waarmee rekening moet worden gehouden om meerdere simultaan gedane aanvragen te onderscheiden en om tussen die aanvragen onderling prioriteiten te stellen. Indien twee zorgeenheden voor dezelfde uren een vervanging vragen, is het normaal om de voorkeur te geven aan die welke de zwaarste werklast heeft.
Uitzonderlijke werklast	Mag men onder “uitzonderlijke werklast” die werklast verstaan die niet te wijten is aan afwezigheden?	Het betreft werklast te wijten aan activiteiten die niet voorzienbaar waren en die het personeel dat gewoonlijk voorzien is, niet op zich kunnen nemen.
Formele organisationele maatregelen	Als men het heeft over “formele organisationele maatregelen”, bedoelt men dan deze voorzien door de omzendbrief (toewijzing van de equipe, vervanging, werklast, enz.)?	Neen. Het gaat hier om organisatorische maatregelen die bedoeld zijn om rekening te houden met de voorzienbare elementen van de ziekenhuisactiviteiten, om ze eventueel aan te passen, teneinde het beheer van de uurroosters en de stabiliteit ervan gemakkelijker te maken.
Bepaling van “onvoorziene verhoging van de activiteit”	Beoogt de bepaling “onvoorziene verhoging van de activiteit” wel degelijk die situaties waarin de bestuurder het hoofd moet bieden aan een verhoging van de activiteit (zoals een massale toeloop van patiënten in de spoeddiensten, enz.) en niet de daling van effectieven ten gevolge van afwezigheden van welke aard dan ook?	De toename van de activiteit moet onvoorzien zijn. Die is niet het gevolg van voorziene of onvoorziene afwezigheden die een impact hebben op de aanwezige effectieven.

4. UURROSTERS

Definitief uurrooster	Hebben de definitieve vastlegging van het voorlopig bekendgemaakt uurrooster en de modaliteiten betreffende de wijzigingen van uurrooster enkel betrekking op de toekenning van de omzendbrief? Meer bepaald, het stabiliseren van de uurrooster 15 dagen voor het begin van de maand van dit maandelijks uurrooster heeft geen gevolgen inzake de reglementering inzake arbeidsduur, onverminderd de bepalingen inzake de arbeidstijd, meer bepaald de Arbeidswet dd. 16 maart 1971 en de bepalingen van de programmawet dd. 22 december 1989 betreffende de werknemers met deeltijdse arbeid en variabel uurrooster?	Het vastleggen van het definitieve uurrooster, evenals de modaliteiten met betrekking tot de wijzigingen van het uurrooster, zijn beperkt tot de toepassing van de omzendbrief. De andere reglementaire bepalingen blijven van toepassing.
Kalendermaand	Het mee te delen uurrooster, betreft dit een kalendermaand?	De periode die gedekt wordt door een maandelijks uurrooster betreft een kalendermaand.
Afwijking	Kan men, op niveau van de instelling en met akkoord van de ondernemingsraad, afwijken van de perioden van bekendmaking van de uurroosters zoals gesteld in de omzendbrief?	De ondernemingsraad kan van deze perioden afwijken. De doelstelling van het eerder doorgeven en de stabiliteit van de uurroosters moet echter gerespecteerd worden.

5. TOESLAG VAN 15 %

Toepassing	<p>De toeslag van 15% is enkel van toepassing in het geval dat de wijziging van uurrooster ingang vindt minder dan 48 uren na het vragen van deze prestatie?</p> <p>Moet de toeslag van 15% op het baremieke loon toegekend worden?</p> <p>Moet de toeslag van 15% toegekend worden op de uitgevoerde prestaties die binnen de 48 uren plaatsvinden volgend op de vraag tot wijziging?</p>	<p>De toeslag moet betaald worden indien aan de voorwaarden die in de zin vermeld worden, is voldaan: wijziging van het uurrooster wegens een onvoorziene toename van de activiteit EN aangevraagd minder dan 48 uur voor het uitvoeren van de betrokken prestatie.</p> <p>Ja. De toeslag wordt toegepast op het uurloon van het betrokken personeelslid en over de hele duur van de uitgevoerde prestatie.</p> <p>De toeslag moet toegepast worden op de volledige duur van de prestatie die begonnen is minder dan 48 uur na de aanvraag tot wijziging van het uurrooster.</p> <p>Voorbeeld: een nachtprestatie aangevraagd op maandag om 9 uur en uitgevoerd op dinsdag vanaf 20 uur zal voor de hele duur ervan recht geven op de toeslag; een prestatie met een duur van 8 uur, aangevraagd op woensdag om 11 uur en die begint op vrijdag om 7 uur, zal recht geven op 8 uur met toeslag.</p>
Premies van de instellingen	Moeten de bestaande premies in de instellingen minstens evenwaardig zijn aan de toeslag van 15% om niet gecumuleerd te moeten worden?	De meest gunstige voorwaarde is van toepassing.

6. OPVOLGEN

Paritair lokaal comité	<p>Is het paritair lokaal comité een ad hoc comité in de schoot van de ondernemingsraad en dat bevoegd is voor het opvolgen van de mobiele equipe?</p> <p>Zetelen in het lokaal comité de vertegenwoordigers van de ondernemingsraad of aangestelden door de werknemers? Moet hij ook geen personen bevatten met kennis van zaken van het onderwerp (verpleegkundigen, zorgkundigen?) Is dit comité</p>	<p>Het lokaal comité is een ad hoc groep, samengesteld uit leden die enerzijds aangeduid zijn door de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad en anderzijds door de directie.</p> <p>De Directie Verpleegkunde moet er logischerwijs in aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Deze Directie Verpleegkunde is verantwoordelijk voor het medelen en de stabiliteit van de uurroosters van de equipes die betrokken zijn bij de toepassing van deze omzendbrief.</p>
------------------------	---	--

	eveneens bevoegd voor de bekendmaking en naleving van de uurroosters?	
Rapport	Kan op lokaal niveau overeengekomen worden dat het driemaandelijks rapport (na verloop van tijd halfjaarlijks) voorgesteld wordt aan het lokaal comité, onverminderd de jaarlijkse globale evaluatie die aan de ondernemingsraad dient voorgesteld te worden?	Ja. Dat is zelfs wenselijk, zodat het lokaal comité geïnformeerd wordt over de evolutie, de opgedoken problemen en de resultaten die men behaalde in het toewijzingsproces.