



## Arbeidsduur in de gezondheidszorg

Nieuwsbrief maart 2010

Al geruime tijd heerst er onrust bij verpleegkundigen, leidinggevend en ziekenhuisdirecties inzake de ontwikkelingen rond het uurroosterbeleid. Sociale inspecties in een aantal zorginstellingen en aankondigingen van verstrengde controles hebben een drastische ommekeer teweeggebracht in het uurroosterbeleid van de ziekenhuizen. Vrij recent werd er opnieuw een controle uitgevoerd in een Vlaams ziekenhuis.

In het verleden werd zeer flexibel omgegaan met uurroosters, waardoor de beschikbaarheid van het personeel voor de instellingen groot was. Anderzijds werden er in ziekenhuizen lokaal systemen opgezet waarbij de input van de medewerker bij het opmaken van een uurrooster maximaal was. Deze wederzijdse flexibiliteit doorbreken, zorgt voor onrust gezien de momenteel ruime tevredenheid. Deze flexibiliteit komt namelijk ook de patiënt ten goede.

Geregeld werd er bij de leden van de Vlaamse Verpleegunie aangeklopt door verpleegkundigen en leidinggevend om hieraan iets te doen. Men vergeet in deze discussie echter al te vaak de positieve elementen van het geheel in de kijker te zetten:

- om roosterverstoringen op te vangen, werd er gestart met een pilootproject in een aantal ziekenhuizen, dat vanaf 2010 wordt toegepast, met name het inzetten van een mobiele equipe in alle ziekenhuizen;
- het strikter naleven van de regels is bedoeld om de werknemers te beschermen;
- het vroegtijdig kenbaar maken van het uurrooster (voorlopig en definitief) bevordert het plannen van persoonlijke activiteiten;
- het opvolgen van de regels van een normale arbeidsduur voorkomt een tekort aan nachtrust;
- systematisch pauzes inbedden in het systeem zorgt voor de broodnodige onderbrekingen;
- het respecteren van inhaalrust voorkomt overbelasting.

De Vlaamse Verpleegunie stelt desondanks specifiek voor deze sector een aantal aanpassingen voor, waar bij gezond verroosteren voldoende aandacht voor flexibiliteit voor de werknemer centraal blijft staan. Deze flexibiliteit blijft het evenwicht werk-privé behouden, wat op haar beurt een effect zal hebben op het algemeen welbevinden van de werknemer.

Wij stellen de volgende aanpassingen voor:

- De pauzes van 11 uren hebben gevolgen voor de opeenvolging van 2 shifts en worden als hinderlijk ervaren als deze regel strikt wordt toegepast. Wij stellen daarom voor om maximum eenmaal per veertien dagen een uitzondering te voorzien op deze regel en dus een late wel te laten volgen door een vroege, op voorwaarde dat het de dag daarna terug een late ofwel een rustdag is.
- Doordat de arbeidstijd van 38 uren per week wordt bekeken, heeft dit nefaste gevolgen voor medewerkers die nu reeds jarenlang ingeroosterd zijn volgens een vast weekpatroon waarbij er gewerkt wordt van maandag tot maandag, gevolgd door een vrije week. Wij stellen daarom voor om het maximum aantal te presteren uren niet per week te bekijken maar minstens per cyclus van 4 weken. De oorsprong van deze regeling is te vinden in een werkpatroon van maandag tot zaterdag. In de zorg werken we echter continu, 24-uur per dag, 7 dagen op 7. Een andere benadering is dan ook vereist.
- Het is noodzakelijk om op een gestructureerde wijze teamoverleg te plegen. Aangezien er in een ononderbroken systeem gewerkt wordt, is het niet eenvoudig om zoveel mogelijk verpleegkundigen aanwezig te krijgen. Dit overleg is meestal ook korter dan 3 uur. Wij vragen bijgevolg dan ook om dit apart te bekijken, als uitzondering op de regel van de minimumduur voor een werkperiode. Daarnaast wensen we dit buiten de klassieke duurtijd van een shift te bekijken, zodat dit – als dit aansluit op een gewerkte shift – niet in aanmerking komt als overschrijding van

de maximale duurtijd van 1 shift. Deze uitzondering kan maximaal 12 keer per jaar gemaakt worden.

Naast deze aanpassingen is een verdere opvolging van het project 'mobiele equipe' wenselijk. De meerwaarde ervan dient daarenboven via een samenvattend rapport openbaar gemaakt te worden aan alle betrokkenen. De positief ervaren aspecten dienen uitgerold te worden naar alle collega's. Tevens is een uitgebreide sensibilisatiecampagne aangewezen waarbij er niet alleen strikt naar de letter van de wet gekeken wordt, maar waar er ook ruimte is om goede praktijken naar voren te schuiven.

Wij zijn ervan overtuigd dat deze aanpassingen geen afbreuk doen aan het basisprincipe van gezond verroosteren. Gezien de eigenheid van de sector, waarbij ons productieproces niet zomaar onderbroken kan worden en waarbij talrijke andere regelgevingen zoals bezettingsniveaus een cruciale rol spelen, menen wij dat we onze sector niet nog meer onder druk mogen zetten door het hanteren van zeer strikte criteria waarbij de werknemer zich benadeeld voelt. Het is immers de doelstelling van deze reglementering om de werknemers te beschermen en het algemeen welzijn te bevorderen.

Omdat wij over deze materie heel veel input krijgen van collega's uit het werkveld, kunnen wij als gesprekspartner een positief verschil maken. Wij zijn daarom graag bereid tot overleg met alle betrokken partners.

Namens de Vlaamse Verpleegunie  
Ludo Meyers, voorzitter  
Heidi Vanheusden, coördinator

**Secretariaat Vlaamse Verpleegunie: P/A Pelletierstraat 95, 1030 Brussel**  
**Tel.nr. : 02/737.97.89**

<b>BVGV</b>	<b>BVNV</b>	<b>BVPV</b>
<b>BVRV</b>	<b>NVKVV</b>	<b>ORPADT</b>
<b>UROBEL</b>	<b>VBVK</b>	<b>VLAS</b>
<b>VVIZV</b>	<b>VVOV</b>	<b>VVRO</b>
<b>VVVS</b>		