

UZ Gent: vooruitgang in personeelsproblematiek en sociaal overleg

Nieuws maandag 4 april 2011

In januari verlieten de vakbonden voor de tweede maal op rij uit protest het basisoverlegcomité in UZ Gent. Eerder hadden ze uit ongenoegen ook al het BOC van december verlaten. De aanleiding was de aanslepende personeelsproblematiek en de kennelijke miskening van het sociaal overleg door de directie.

De personeelsproblematiek, en in het bijzonder het personeelstekort op de verschillende diensten en afdelingen, werd in het najaar 2010 meermaals aangekaart op het overlegcomité. De directie had hier weinig oren naar en minimaliseerde het probleem. Daarnaast leek de directie het sociaal overleg meer en meer als een verplicht nummer te beschouwen. Nochtans heeft het UZ Gent op het vlak van sociaal overleg sinds jaar en dag een stevige reputatie.

Sterk mandaat

De vakbonden hadden vastgesteld dat de invulling van het voorziene personeelskader niet strookte met de werkelijkheid op de werkvloer. Het was dan ook niet verwonderlijk dat begin 2011 de signalen van de werkvloer dat het zo niet langer verder kon, sterk toenamen en dat er verdere actie moest worden ondernomen. De vakbonden organiseerden personeelsvergaderingen waar ongeveer 600 personeelsleden op afkwamen. Hun zeer strijd bare houding was duidelijk: er moesten handen bijkomen om de activiteiten op een kwalitatieve en vooral ook veilige manier te kunnen bolwerken. Met andere woorden de syndicale organisaties kregen een zeer sterk mandaat van het personeel om verder te gaan, desnoods met acties.

Stakingsaanzegging

Een daaropvolgend informeel overleg met de afgevaardigd bestuurder bracht geen soelaas, net zomin als het zwak voorstel waarmee de directie op de proppen kwam. De drie syndicale organisaties beslisten een stakingsaanzegging in te dienen. Vanaf dat ogenblik ging ook de 'sperperiode' in van 15 dagen, alvorens er een effectieve stakingsdag aankwam. Onder de dreiging van een stakingsaanzegging werden in deze sperperiode intensieve onderhandelingen gevoerd om toch tot een oplossing te komen. Zelfs de voorzitter van de raad van bestuur van het UZ Gent kwam er aan te pas om een en ander op gang te trekken.

Op 24 februari werd uiteindelijk dan toch een voorstel onderhandeld, waarmee een groot deel van de personeelstekorten zou worden weggewerkt. Op 25 februari werden alle maatregelen in een protocol gegoten en door alle partijen ondertekend.

Aanwervingen

Samengevat komen de maatregelen opgenomen in het protocol hierop neer:

- opvulling van het personeelskader ziekenhuisbreed door de aanwerving van 48,79 FTE voor openstaande plaatsen op het vast kader. Het bestuur engageert zich om het verschil tussen de begrote en ingevulde formatieplaatsen tot een minimum te beperken, m.a.w. om maximaal de vooropgestelde begroting te realiseren. Hierover wordt tweemaandelijks gerapporteerd in het BOC.
- op de hospitalisatiediensten zijn de formatieplaatsen ingevuld, maar worden de vervangingen (gevolg van pensioen, ontslag, loopbaanonderbreking,...) verder proactief ingevuld. Diensten en afdelingen waar zich acute problemen van bestaffing voordoen, worden ad hoc aangepakt. Daarnaast wordt voorzien in vervanging van langdurig afwezigen (zie verder).
- in de medisch-technische diensten opvulling van het personeelskader met 21,5 FTE.

- wat de bedrijfsondersteunende departementen betreft worden 23,49 FTE openstaande vacatures asap ingevuld in catering, schoonmaak en supply chain. Voor de personeelsadministratie wordt 1 stafmedewerker extra aangeworven ter ondersteuning van het sociaal overleg.
- de installatie van een centrale mobiele equipe bestaande uit 18 FTE verpleegkundigen. 9,66 FTE worden uit bestaande algemene diensten van de sectoren geput en 8,34 FTE worden extra aangeworven bovenop de formatie 2011. Deze equipe moet operationeel zijn op 1 mei 2011. Daarnaast wordt een mobiele equipe van 3 FTE logistieke assistenten opgericht, die van start gaat op 1 juli. Voor de catering en schoonmaak wordt eveneens een mobiele equipe geïnstalleerd bestaande uit 5 FTE bovenop de formatie 2011. Deze ploeg zou operationeel moeten zijn tegen medio mei.
- gezien de belangrijke toename van langdurig afwezig (verlet van meer dan 30 dagen) wordt er met ingang van 1 maart een contingent van 25 FTE bovenop de formatie 2011 aangeworven ter vervanging van langdurig zieken. Tweemaal per jaar wordt deze maatregel op het BOC geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

In totaal worden er dus 88,13 FTE aangeworven om de formatieplaatsen in te vullen, waarvan 39,34 FTE extra bovenop de formatie 2011.

Sociaal overleg

In een tweede luik van het protocol werden een reeks maatregelen opgenomen rond het sociaal overleg. Zo worden de maatregelen, voortvloeiend uit lokale sectorale akkoorden UZ Gent met betrekking tot het eindeloopbaanproject, PC-plan, comfort jobs, centrale mobiele equipe,... met spoed aangepakt. Bij eventuele verzelfstandiging (lees privatisering) van activiteiten of diensten is er conform de afspraken in het verleden eerst een kosten-batenanalyse en voorafgaandelijk overleg met de syndicale organisaties. Verder zal er vlot en transparant informatie worden doorgegeven over onderwerpen zoals financiering van ADV, langdurig afwezig, Sociale Maribel, verlof 52 + en de wijze waarop deze middelen worden aangewend. Agendapunten van het BOC-statutaire commissie (wijzigingen personeelsstatuut) worden onmiddellijk doorgegeven voor agendering op Sectorcomité XVIII. En ten slotte: het indienen van agendapunten, de voorbereiding, het overleg en de verslaggeving van alle overlegcomités (BOC, CPBW, BOC-statutaire commissie) en werkgroepen (sociale dienst, verlof,...) worden geoptimaliseerd.

Eens te meer blijkt dat met een sterk mandaat van het personeel in het overleg een sterk resultaat kan worden neergezet. ACOD wenst dan ook alle personeelsleden te danken voor hun aanwezigheid en tussenkomsten op de diverse personeelsvergaderingen. De syndicale organisaties blijven er zeer waakzaam op toezien dat alle maatregelen zo vlug mogelijk worden uitgevoerd. Als de directie woordbreuk pleegt, volgen er acties.

Yves Derycke, Katrien Van Keirsbilck