## Beke Wouter

**Van:** Margot Cloet <Margot.Cloet@zorgneticuro.be>
**Verzonden:** dinsdag 24 maart 2020 13:02
**Aan:** Beke Wouter
**CC:** Gobbin Niko
**Onderwerp:** ALARMKREET UIT DE OUDERENZORG

Geachte heer minister,

Zoals gisteren reeds mondeling meegedeeld aan Niko leeft er een grote onrust in de sector van de ouderenzorg. En dat is zacht uitgedrukt.
Op dit ogenblik is er op regelmatige basis overleg met de administratie om de vragen die we krijgen op te volgen. Dat is goed.
Maar dat is onvoldoende en we hebben nog een lange weg te gaan.
Als er geen strategisch overleg komt met duidelijke actie vanuit de overheid, dan vrees ik dat de situatie gaat escaleren en er ongelukken volgen. Wij nemen onze verantwoordelijkheid, maar er is ook een politieke verantwoordelijkheid te nemen.
Ik pleit daarom voor een overleg dat een duidelijk (politiek) mandaat krijgt, zoals we dat op de federale overheid doen voor de ziekenhuizen, en waar we punt per punt (asap) tot oplossingen komen.
De voornaamste issues zijn:

1. Materiaal
2. Testing
3. Personeel
4. Infrastructureel - cohortezorg
5. Financiering

Ook met de geregistreerde gegevens kunnen we in een dergelijke groep aan de slag om gerichte acties te ondernemen naar regio's en voorzieningen.

Om de situatie te duiden bezorg ik u onderstaand een passage uit tekst van de sector die klaarligt om openbaar te lanceren, als er niets komt.

*88 overlijdens, waarvan de meerderheid ouder was dan 65-jaar. Dat zijn de gegevens, dat is het cijfer dat we angstvallig in het oog houden, wachtend op een volgende update. Voor de meesten: vanuit "hun kot", want alleen zo kunnen we de curve platter maken en bovenal de kwetsbare groep beschermen die, zoals blijkt uit het bovenstaande cijfer, toch voornamelijk uit ouderen bestaat.*
*Elke medewerker binnen een woonzorgcentrum maakte ooit diezelfde keuze. Om volledig te gaan voor de ouderenzorg. Om alles op alles te zetten om bewoners zo goed mogelijk op te vangen, te verzorgen en beschermen. Maar hoe moeten zij dit vandaag doen?*
*Als ze achteraan in de rij staan voor de toebedeling van materialen?*
*Als ze "blind" moeten werken omdat noch bewoners noch medewerkers getest worden?*

*Als ze al maanden op zoek zijn naar extra collega's door het nijpende tekort aan zorgpersoneel?*
*Maar als ze desondanks toch cohortafdelingen moeten opstarten om van vandaag op morgen van comfortzorg te moeten schakelen naar intensieve zorg terwijl er gewoon niet genoeg mensen én middelen voor in huis zijn?*

*Op deze manier worden hun werkplaatsen, de woonzorgcentra, palliatieve eenheden Waar covid-19 patienten op cohortafdelingen liggen die werken met een tekort aan personeel en een tekort aan materiaal. Te weinig maskers, te weinig schorten en te weinig zuurstof voor iedereen. Letterlijk en figuurlijk. Hoe kunnen zij dit nog langer blijven doen? Als ze moeten vechten tegen een vijand waarvan ze niet weten waar hij zich schuilhoudt omdat er geen testen worden uitgevoerd?*
*Daarom vragen wij u beste ministers om de daad bij het woord te voeren. En zelf ook een actievere bijdrage te leveren aan de bescherming van deze kwetsbare groep. Zet ons niet langer laatst in rij, maar mee vooraan. Want enkel zo kunnen we doen wat we willen doen, kunnen doen en moeten doen. Zorg dragen voor elkaar en bovenal voor deze kwetsbare groep*

Met vriendelijke groeten

**Margot Cloet**
Gedelegeerd bestuurder Zorgnet-Icuro
T 32 (0) 478 39 85 63
Guimardstraat 1, 1040 Brussel
Schrijf hier in om onze nieuwsbrief te ontvangen

## Van Kets Katrien 1G3E

| | |
|---|---|
| **Onderwerp:** | Strategisch overleg woonzorgcentra |
| **Locatie:** | Ellips 21ste verdieping |
| **Begin:** | wo 25/03/2020 10:45 |
| **Einde:** | wo 25/03/2020 11:45 |
| **Tijd weergeven als:** | Voorlopig |
| **Terugkeerpatroon:** | (geen) |
| **Vergaderingsstatus:** | Nog niet gereageerd |
| **Organisator:** | Van Kets Katrien 1G3E |
| **Verplichte deelnemers:** | Beke Wouter; Gobbin Niko; margot.cloet@zorgneticuro.be; De Schaepmeester, Veronique; piet.vanschuylenbergh@vvsg.be; Rasoarimalala Eugenie; Van Den Meerssche Christa |

Beste koepeldirecteur,

Onze Minister nodig u graag uit op een strategisch overleg woonzorgcentra.
Hij wil graag de knelpunten die momenteel komen boven drijven in de werking van de woonzorgcentra nav de coronacrisis bespreken en bekijken welke maatregelen en beslissingen we hieromtrent moeten treffen.
We zien concreet issues oa. mbt beschikbaar materiaal, inzetbaar personeel, graad van zorgverlening die moet toegediend worden, opnamebeleid en outbreakmanagement.

Het overleg zal morgen plaatsvinden in onze vergaderzaal op het 21ste in het Ellips gebouw.

Indien het voor u echt onmogelijk is om fysiek aanwezig te zijn: gelieve een seintje te geven en dan proberen we een skypelink te leggen (al weten we uit ervaring van de afgelopen dagen dat dit helaas niet altijd afdoende is inzake geluidskwaliteit).

Alvast tot dan

**Met vriendelijke groeten**

**Katrien Van Kets**
**Adjunct-Kabinetschef gezondheid en zorg**

Vlaamse regering
Kabinet Vlaams minister van **Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding**
**T** 02 552 64 65
**M** 0477 23 15 97
katrien.vankets@vlaanderen.be
Koning Albert II-laan 35 bus 90 - 1030 Brussel

Vlaamse Regering

## Taverna Thierry

**Van:** Van Schepdael Marianne
**Verzonden:** dinsdag 24 maart 2020 15:55
**Aan:** Mark Selleslach; 'Johan Van Eeghem'; 'tommy.jonckheere@aclvb.be'; 'Jan.Mortier@acv-csc.be'; 'willy.vandenberge@cgspacod.be'; 'Margot Cloet'; Hendrik Delaruelle; Ingrid Lieten; Van Schuylenbergh Piet; stefaan@zorggezind.be; patrick.vanderweyden@som.be; De Schaepmeester, Veronique
**CC:** Kerkhofs Liesbeth; Cardoen Jonathan; Gobbin Niko
**Onderwerp:** Uitnodiging Corona-overleg donderdag 26 maart om 15u00

Beste,

Iedereen doet enorme inspanningen deze dagen. We beseffen dat de bestrijding van Corona en de gevolgen ervan enorm veel vraagt van alle zorgverstrekkers op het terrein.

Met ook veel zorgen en vragen, onder andere over de financiering en tewerkstelling in elk van de sectoren.

Daarom nodig ik graag een delegatie van de werkgevers- en werknemersorganisaties uit voor een online overleg en dit op **donderdag 26 maart om 15u.**

U zal via Teams een vergaderverzoek ontvangen. Alvast bedankt om via deze weg uw deelname te bevestigen.

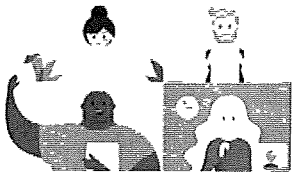
**Met vriendelijke groeten,**

**Wouter Beke**
**Vlaams Minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding**

Vlaamse Regering

**Teams?**

Wij sturen u een **outlook uitnodiging met** een **link**.
Indien u geen Teams heeft, kunt u **deelnemen** aan de vergaderingen **als 'gast'**.
Om dit te doen **klikt u op de link** in de outlook uitnodiging **en vervolgens 'deelnemen op het web'**:



Ervaar het beste van Teams-vergaderingen met de desktop-app

De Windows-app downloaden  Deelnemen op het web

Wij vragen om **uw microfoon uit te zetten** wanneer u niet aan het woord bent om achtergrondgeluiden te beperken
Indien het netwerk te druk belast is, kan het ook helpen uw camera uit te zetten.

## Kerkhofs Liesbeth

**Van:** Gobbin Niko
**Verzonden:** woensdag 1 april 2020 19:01
**Aan:** Beke Wouter
**CC:** Kerkhofs Liesbeth
**Onderwerp:** FW: kaderakkoord in geval van uitlening van medewerkers
**Bijlagen:** Overeenkomst van uitlening - Model def..docx; Kaderakkoord uitlenen corona def..docx

Wouter,

Ter info.

Niko

---

**Van:** Ingrid Lieten <ingrid.lieten@verso-net.be>
**Verzonden:** woensdag 1 april 2020 18:14
**Aan:** Gobbin Niko <niko.gobbin@vlaanderen.be>
**CC:** Holtzer Eleonora <lon.holtzer@vlaanderen.be>
**Onderwerp:** kaderakkoord in geval van uitlening van medewerkers

Beste Minister,
Beste Kabinetschef,

In bijlage vinden jullie het kaderakkoord waarover wij vandaag, namens de 6 federaties van Via delegatie, een akkoord hebben bereikt tussen sociale partners.
Wij hebben eveneens een akkoord bereikt over een modelovereenkomst.

Deze uitlening gebeurt op basis van art. 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
In onze overeenkomst laten wij nog ruimte voor andere juridische opties, waarover dan al of niet met vakbonden opnieuw zal gesproken moeten worden.

Ik geef nog even mee dat we spreken over "uitlening", omdat dit een term is die voor de vakbonden aanvaardbaarder is dan "ter beschikkingstelling".

Op vraag van Zorgnet zal hierover geen persbericht verstuurd worden.
Uiteraard zal iedere federatie hierover communiceren met zijn leden.

Ik hoop dat we hiermee handvaten creëren waarmee men op het terrein verder kan de continuïteit van zorg organiseren.

Ik blijf ter beschikking,
Beste groet

Ingrid Lieten
Directeur
Tel.+32 2 739 10 73
Mob.+32 492 72 00 00
ingrid.lieten@verso-net.be

Verso

**Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw**

Kolonel Bourgstraat 122 bus 4 - 1140 Brussel

www.verso-net.be

Tel. +32 2 739 10 71 Fax +32 2 736 75 06

Volg ons op twitter!

Deze e-mail en al zijn bijlagen zijn uitsluitend voor de geadresseerde bestemd en kunnen vertrouwelijke informatie bevatten de afzender te verwittigen indien u deze boodschap per vergissing ontving.

Kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis

**Vooraf/preambule**

De huidige corona-crisis brengt de organisaties in de sectoren zorg, welzijn, maatwerkbedrijven en socio-culturele sector in complexe situaties, ook op het vlak van arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden.

Dit kaderakkoord heeft als voorwerp een kader van afspraken en voorwaarden waaronder werknemers op vrijwillige basis arbeidsprestaties kunnen leveren op een andere tewerkstellingsplaats dan hun feitelijke of contractuele tewerkstellingsplaats bij de werkgever waarmee ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Onder "vrijwillige basis" wordt ook verstaan het verzoek van de werkgever waarbij de werknemer vrij is om hier al dan niet op in te gaan

Deze regeling doet geen afbreuk aan de tekst "**Gemeenschappelijke richtlijnen vakbonden en werkgevers gezondheidssector" van 16 maart 2020 in het paritair comité 330 voor wat betreft de sectoren van het betrokken paritair comité 330** of van andere juridische opties.

Geen afbreuk doen aan de hogergenoemde tekst van het paritair comité 330 betekent evenwel niet dat onderhavig kaderakkoord niet van toepassing is op instellingen en diensten van het paritair comité 330 die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd of gelegen zijn op het grondgebied van het Vlaams Gewest.

1. **Regelgeving**

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- De "toegelaten terbeschikkingstelling voor een beperkte tijd" zoals bepaald in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (http://www ejustice just fgov be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel);
- De toelichtingen over voornoemd artikel 32, zoals verstrekt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/toegelaten);
- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; (http://www ejustice just fgov.be/cgi_loi/change_lg pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet) en de uitvoeringsbesluiten ervan zoals gecodificeerd in de Codex over het welzijn op het werk, in het bijzonder Boek VII betreffende de biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk (https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/biologische-agentia#edit-group-content).

Onder deze regeling wordt verstaan dat het uitzonderlijk toegestaan kan worden dat een werkgever, die geen uitzendbureau is, zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd onder voorwaarden uit kan lenen aan een andere werkgever, hierna verder "uitlening" genoemd, en omvat onder meer dat:

- het uitlenen van personeel niet tot de gewone activiteit(en) mag behoren van de werkgever die zijn werknemers uitleent;
- enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers,
- de uitlening slechts voor een beperkte duur mag gebeuren, een uitleningsovereenkomst voor onbepaalde tijd is uitgesloten;
- de voorwaarden en de duur van de uitlening op voorhand moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer;
- de gebruiker de werknemer met een uitleningsovereenkomst niet kan uitlenen aan een andere gebruiker;
- de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer blijft voortbestaan tijdens de duur van de uitlening met behoud van alle contractuele verplichtingen, zoals bv de uitbetaling van de gebruikelijke lonen, vergoedingen en voordelen bij en door de werkgeverDe ontvangen lonen, vergoedingen en voordelen die de uitgeleende werknemer ontvangt mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen Indien het loon bij de gebruiker hoger ligt dan worden hierover afspraken gemaakt in de uitleningsovereenkomst. De gebruiker is mee aansprakelijk indien de werkgever zijn verplichtingen niet zou nakomen.
- alle collectieve arbeidsovereenkomsten die bij de werkgever van toepassing zijn op de werknemer onverkort blijven bestaan tijdens en na de uitvoering van periode van uitlening, zoals bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van gelijkstelling anciënniteit, wettelijke vakantie en vakantiegeld, eindejaarspremie, conventionele verlofdagen, de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties.
- de gebruiker moet instaan voor de toepassing van de regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk. In toepassing van onderhavig kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis, betekent dit dat geen uitleningsovereenkomst kan worden gesloten wanneer op de tewerkstellingsplaats van de uitgeleende werknemer niet of onvoldoende is voldaan aan de bescherming en de veiligheid van de betrokken werknemer.
- De gebruiker besteedt , omwille van de uitzonderlijke omstandigheden, bijzondere aandacht aan het onthaal van de werknemer met een uitleningsovereenkomst, onder meer op het vlak van preventie en bescherming op de werkplek, specifieke werkmethodes en maatregelen, en de toelichting en praktische vorming die daarbij noodzakelijk is.

**2. De sociale partners komen overeen:**

- dat minstens aan alle bovenstaande elementen van kaderakkoord voldaan moet zijn vooraleer er sprake kan zijn van gelijk welke vorm van gehele of gedeeltelijke uitlening door de werkgever van de betrokken werknemer,
- dat onderhavig kaderakkoord, , uitsluitend van toepassing kan zijn in functie van de huidige uitzonderlijke omstandigheden van de coronacrisis. Het kan bijgevolg en onder geen enkel beding toegepast worden in of voor arbeidssituaties of -prestaties die niet met deze uitzonderlijke situaties gelieerd zijn, behoudens regelingen die reeds in werking waren voor de ondertekening van dit kaderakkoord

- dat onderhavig kaderakkoord op generlei wijze als een precedent kan beschouwd worden, hetzij op sectoraal vlak, hetzij op ondernemingsvlak, hetzij op individueel vlak van de werknemer;
- dat in geval van toepassing van de "uitlening" het model van overeenkomst wordt gehanteerd zoals opgenomen in bijlage van dit kaderakkoord

**3. De overeenkomst van uitlening tussen de werkgever en de betrokken werknemer in het kader van de coronacrisis**

De uitleningsovereenkomst wordt ondertekend tussen de werkgever, de gebruiker en de werknemer en moet minstens volgende elementen bevatten:

- de bepaling dat deze overeenkomst gesloten wordt overeenkomstig het kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis;
- de bepaling dat deze uitlening kadert in de toepassing van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de gegevens van alle partijen (werkgever, werknemer, gebruiker);
- de bevestiging van de vrijwillige deelname door de betrokken werknemer;
- de bevestiging dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer tijdens de duur van de uitlening blijft voortbestaan en na de uitlening onverminderd wordt voortgezet in alle opzichten, bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van loon, functie, tewerkstellingsplaats Alle contractuele verplichtingen in de contractuele relatie blijven bijgevolg behouden,
- de bevestiging dat het arbeidsongevallenrisico en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer gedekt is in gezamenlijk akkoord van de werkgever en de gebruiker,
- de start en de einddatum van de uitlening;
- de naam, het adres en de omschreven dienst van de gebruiker,
- de gegevens van de contactpersoon bij de gebruiker;
- de plaats van de tewerkstelling van de werknemer;
- de functie en omschrijving van de taken die worden uitgeoefend bij de gebruiker;
- ;
- de arbeidstijdregeling van de werknemer bij de gebruiker;
- het recht van stopzetting van de uitleningsovereenkomst door elk van de betrokken partijen bijvoorbeeld en niet limitatief in geval van niet nakoming van de werkafspraken, in geval van niet naleving van de arbeidsreglementering en arbeidsbescherming;
- het tijdstip waarop het saldo aan loonvoorwaarden in het voordeel van de werknemer betaald zal worden door de werkgever;
- het feit dat de gebruiker tijdens de duur van de uitlening mee aansprakelijk is voor de uitbetaling van de sociale bijdragen, de lonen, de vergoedingen en de voordelen die uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever voortvloeien,
- de datum van ondertekening van de uitleningsovereenkomst moet de startdatum van de uitlening voorafgaan De uitlening kan derhalve nooit met terugwerkende kracht worden overeengekomen;

- de uitleningsovereenkomst moet van tijdelijke duur zijn. De looptijd kan desgevallend verlengd worden in akkoord met alle partijen
-
- In alle gevallen eindigt de uitleningsovereenkomst uiterlijk op 30 juni 2020, tenzij de uitleningsovereenkomst voordien zonder voorwerp zou worden wegens een gewijzigde situatie in het kader van de coronacrisis.
- de tijdelijke uitleningsovereenkomst neemt van rechtswege een einde wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

**4. Het sociaal overleg in de betrokken organisaties**

- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van die werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de syndicale afvaardiging van de werkgever, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van de syndicale afvaardiging van de gebruiker, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Indien zich wegens de coronacrisis beperkingen voordoen voor de werking van de sociale overlegorganen, bijvoorbeeld het ontbreken van fysieke vergaderingen, kan het sociaal overleg via andere bv. digitale kanalen plaatsvinden voor zover de regels van het sociaal overleg gerespecteerd worden en het akkoord vormelijk kan vastgesteld worden
- Zowel het akkoord in het sociaal overleg bij de werkgever als het akkoord in het sociaal overleg bij de gebruiker moet bepalen in toepassing te zijn van onderhavig kaderakkoord in geval van tijdelijke uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis.
- Wat betreft het sociaal overleg bij de werkgever is voor het akkoord inherent.
  - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt;
  - dat de personeelsbezetting en de continuiteit van de activiteiten bij de werkgever gegarandeerd blijft;
  - dat de vrijwilligheid van de betrokken werknemer(s) bevestigd wordt
- Wat betreft het sociaal overleg bij de gebruiker is voor het akkoord inherent:
  - dat er geen gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van tijdelijke werkloosheid, waardoor werknemers in gelijkaardige functies van de gebruiker afwezig zijn
  - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt,
  - dat de bescherming van deze werknemers gegarandeerd wordt.
- Indien in één of in beide van de betrokken instellingen geen sociale overlegorganen bestaan, moet het akkoord gegeven worden door de werknemersorganisaties.
- De regels inzake sociale inspectie moeten gevolgd worden. Ongeacht de naleving van de regels inzake sociale inspectie, komen de sociale partners overeen dat bovenstaande afspraken inzake het sociaal overleg integraal en in ieder geval van toepassing zijn

Dit kaderakkoord wordt gesloten op 1 april 2020 en heeft een tijdelijke duur tot 30 juni 2020.

# OVEREENKOMST VAN UITLENING
# IN HET KADER VAN DE CORONACRISIS

Tussen

*(volledige naam vereniging of vennootschap)*
met ondernemingsnummer
met maatschappelijke zetel te *(adres maatschappelijke zetel)*
ressorterend onder paritair (sub)comité nummer , deelsector *(indien van toepassing)*
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door *(naam en functie)*
hierna genoemd "**werkgever**"

en

*(volledige naam vereniging of vennootschap)*
met ondernemingsnummer
met maatschappelijke zetel te *(adres maatschappelijke zetel)*
ressorterend onder paritair (sub)comité nummer , deelsector *(indien van toepassing)*
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door *(naam en functie)*
hierna genoemd "**gebruiker**"

en

*(naam en voornaam werknemer)*
met rijksregisternummer
wonende te *(volledig adres)*
die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur heeft bij de werkgever
hierna genoemd "**werknemer**"

wordt overeengekomen hetgeen volgt:

**Artikel 1**
§ 1 Deze uitlening kadert in de toepassing van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
§ 2. Deze overeenkomst van uitlening wordt gesloten overeenkomstig het "Kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de coronacrisis" dat een bijlage vormt bij deze overeenkomst.

**Artikel 2**
Deze overeenkomst van uitlening, hierna genoemd "onderhavige overeenkomst", wordt door de werknemer op vrijwillige basis afgesloten. Onder "vrijwillige basis" wordt ook verstaan het verzoek van de werkgever waarbij de werknemer bij vrije keuze heeft besloten om op het verzoek van de werkgever in te gaan

**Artikel 3**
§ 1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer, hierna genoemd "arbeidsovereenkomst", blijft voortbestaan tijdens de duur van de uitlening. De contractuele verplichtingen zoals onder meer uitbetaling van het gebruikelijke loon, vergoedingen en voordelen worden nagekomen door de werkgever
§ 2. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing in het paritair (sub)comité waaronder de werkgever en de werknemer ressorteren, blijven onverkort van toepassing tijdens en na de uitvoering van onderhavige overeenkomst, zoals onder meer en bijvoorbeeld inzake gelijkstelling anciënniteit, wettelijke vakantie en vakantiegeld,

eindejaarspremie, conventionele verlofdagen en de regeling inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met loonbehoud.
§ 3. Na de uitlening blijft de arbeidsovereenkomst onverminderd uitwerking hebben en dit onder meer inzake loon, vergoedingen en voordelen, functie, tewerkstellingsplaats en arbeidstijdregeling. Alle contractuele rechten en plichten in de contractuele relatie blijven zodoende behouden.

**Artikel 4**
De werkgever en de gebruiker bevestigen dat het arbeidsongevallenrisico en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer gedurende de periode van uitlening gedekt is door een verzekeringspolis.

**Artikel 5**
§ 1. Onderhavige overeenkomst is gesloten voor een bepaalde duur Zij neemt een aanvang op *(datum)* en houdt op uitwerking te hebben op *(datum)*.
§ 2 Partijen kunnen in onderling akkoord overeenkomen om deze duurtijd te verlengen.
§ 3 Onderhavige overeenkomst kan, ook na eventuele verlenging, de datum van 30 juni 2020 niet overschrijden.
§ 4. Onderhavige overeenkomst neemt van rechtswege een einde wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer

**Artikel 6**
De functie van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst is *(beknopte omschrijving van de functie)*.
De taken van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst bestaan voornamelijk uit *(beknopte omschrijving van de taken, desgevallend met verwijzing naar een bijlage)*.
Bij de gebruiker is de contactpersoon voor de werknemer *(naam en voornaam)*, bereikbaar *(contactmogelijkheden)*

**Artikel 7**
De plaats van tewerkstelling van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst is gelegen *(naam en juiste locatie van de tewerkstellingsplaats, desgevallend met specificatie van afdeling, unit of setting)*

**Artikel 8**
De arbeidsduur van de werknemer bij de gebruiker bedraagt uren *(aantal uren)*
De arbeidstijden worden bij een vast werkrooster als volgt vastgelegd:
maandag
dinsdag
woensdag
donderdag
vrijdag
zaterdag
zondag
De arbeidstijden worden bij een variabel werkrooster als volgt bepaald en bekendgemaakt:
*(cf onder meer bepalingen en modaliteiten in het arbeidsreglement van de gebruiker)*

**Artikel 9**
§ 1. Het loon, de vergoedingen en de voordelen die de werknemer van de werkgever ontvangt tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst, mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

§ 2. In voorkomend geval zal de werkgever het verschil tussen het gebruikelijke loon en het loon dat verworven is in uitvoering van onderhavige overeenkomst, aan de werknemer uitbetalen *(tijdstip en/of modaliteiten)*.
§ 3 Indien het loon, de vergoedingen en de voordelen bij de gebruiker hoger zijn dan bij de werkgever, maken deze hierover volgende afspraken:
§ 4 De gebruiker is echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever volgen.

**Artikel 10**
Elke partij kan onderhavige overeenkomst beëindigen indien een der andere partijen de bepalingen van onderhavige overeenkomst niet naleeft, onder meer en bijvoorbeeld inzake werkafspraken, niet naleving van de arbeidsreglementering, de arbeidsbescherming en de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten zoals gecodificeerd in de Codex over het welzijn op het werk, inzonderheid met betrekking tot het ter beschikking stellen en het gebruiken van het vereiste beschermingsmateriaal

**Artikel 11**
Alleen de rechtbanken in het arrondissement van de plaats van tewerkstelling bij de werkgever zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavige overeenkomst.

In drie exemplaren opgemaakt te *(plaats)* op *(datum = datum voorafgaandelijk aan de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst van uitlening)* waarvan elke partij erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

*handgeschreven vermelding "gelezen en goedgekeurd"*

de werkgever de gebruiker de werknemer

# Ondersteuning van de ouderenzorg door ziekenhuizen in tijden van COVID- 19

***Vaststellingen***

- We stellen vast dat COVID- 19 zich doorzet in de woonzorgcentra. De huidige zorgcrisis maakt immers dat woonzorgcentra zich plots gesteld weten voor ongeziene zorg- en organisatorische vragen, waar kennis en expertise in de ziekenhuizen voorhanden is. Ziekenhuizen kunnen hierbij ondersteuning bieden en daardoor ook de mogelijke instroom van de woonzorgcentra naar de ziekenhuizen beperken.
- Meer en meer bewoners blijken besmet te zijn. Personeel valt uit.
- De teststrategie gaat gefaseerd in en dekt niet de hele populatie, zorg voor onrust.
- Onduidelijk waar de overheid intervenieert op vlak van materiaal, personeel, competentieversterking.
- We willen een initiatief opzetten vanuit de solidariteitsgedachte 'we helpen elkaar in nood' en de krachten op een constructieve manier bundelen;
- Het heeft geenszins de bedoeling de woonzorgcentra te culpabiliseren, wel integendeel, het heeft de intentie om de bestaande samenwerkingsverbanden maximaal te benutten;
- Bovendien kan dit initiatief kan een belangrijke hefboom zijn voor de toekomst en dit in het kader van de transitie waar de zorgsector, zelf zonder Coronacrisis, voorstaat, namelijk de ontwikkeling van geïntegreerde zorgconcepten, waaronder de transmurale zorg.
- Ondertussen worden schakelzorgcentra opgericht. Het is belangrijk om te benadrukken dat zijn een andere populatie als doelgroep hebben dan deze in de woonzorgcentra.
- Er zijn heel wat manieren om in te gaan op de noden met al of niet weerslag op de mankracht in ziekenhuizen. We zijn er ons goed van bewust dat dit moet sporen met het beleid dat we ontwikkelen in de 'surge capacity group' dat dagelijks reguleert hoe we de capaciteit en omkadering voor de patiënten in de ziekenhuizen kunnen borgen. Dit moet gegarandeerd blijven, ook naar de toekomst.
- Het voorstel dat we in deze nota doen, maakt deel uit van een meersporenbeleid dat opgezet en gecoördineerd moet worden vanuit de gemeenschappen (bvb. ook rond andere manieren van inzet personeel, denken we aan studenten etc).

**WAT KUNNEN ZIEKENHUIZEN BIEDEN?**

- Opleiding en supervisie voor isolatie- en hygiënische maatregelen (zowel bij cohorte als niet-cohortezorg)
- Verpleegkundige ondersteuning ter plaatse
- Medische assistentie ter ondersteuning van de CRA's / huisarten
- Medische intervisie nodig voor specialistisch advies

- Logistieke ondersteuning binnen de perken van het haalbare en realistische (materialen en medicatie) Advies over reorganisatie van infrastructuur bij cohortezorg.
- Hulp bij palliatieve zorg
- Psychische bijstand voor medewerkers

**HOE KUNNEN ZIEKENHUIZEN DE WOONZORGCENTRA ONDERSTEUNING BIEDEN?**

- video-opleidingen
- skills labs
- videoconferenties
- inschakelen van artsen en verpleegkundigen die op dit moment minder werk hebben
- inschakelen ziekenhuishygienisten
- mobiele equipe die ter plekke gaat
- outreach supervisie en begeleiding, intervisie over opnamecriteria
- opvolging en overleg data

**WELKE STRUCTUUR ZETTEN WE HIERVOOR OP?**

- We vragen aan de ziekenhuizen wat ze kunnen aanbieden en maken hier een team van per netwerk We stellen hier ook een regionale coordinator aan vanuit het ziekenhuisnetwerk.
- We maken groepen van woonzorgcentra per ziekenhuisnetwerk.
  Uitgangspunt· functionele band vanuit erkenning RVT – samenwerkingsverband WZC/Ziekenhuis Sommige woonzorgcentra niet erkend als RVT, geen functionele band, maar wel vaak ziekenhuis waarnaar men verwijst. Deze laatste bevragen we.
- Actieplan op basis van bevraging WZC (belronde?) en uitrol ondersteuning
- Dagelijkse briefing.

**WAT VERWACHTEN WE VAN DE OVERHEID?**

- Instemming met dit concept
- Instemming met plan van aanpak ziekenhuisnetwerk
- Dagelijkse bespreking met cijfers en opzetten acties en taakverdeling: Zorginspectie, agentschap Z&G, regionale coordinatoren, experten intensieve zorgen en virologen, koepels.
- 1 aanspreekpunt