

UITTREKSEL UIT HET VERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR 20/11/2024

7.3 Aanpassing rechtspositieregeling en arbeidsreglement Zorggroep Orion ☒ **Beslissing**

Toelichting

Op het HOC/BOC van 08 oktober 2024 werden voorstellen voor wijzigingen voorgelegd in de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement.

Hierover werd een akkoord afgesloten tijdens het HOC/BOC.

De voorstellen voor wijziging worden toegevoegd aan het verslag.

Besluit

De raad van bestuur keurt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement van Zorggroep Orion goed. De wijzigingen worden opgenomen in het verslag.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT
NAMENS ZORGGROEP ORION

de secretaris
Bart Michiels



de voorzitter
Luc Op de Beeck



Voorstel wijziging arbeidsreglement HOC BOC 08 oktober 2024

Art.	Par.	Huidige versie	Nieuwe versie	Toelichting
		Jaarlijkse vakantie		
24		Samenloop vakantie en ziekte Als een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort. Bij de statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet. Als het personeelslid tijdens zijn vakantie ziek wordt of opgenomen wordt in het ziekenhuis, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag ziekte voor de duur van het ziekteverlof. Bij de statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.	Samenloop vakantie en ziekte Als een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort. Bij de statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet. Als het personeelslid tijdens zijn vakantie ziek wordt of opgenomen wordt in het ziekenhuis, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag ziekte voor de duur van het ziekteverlof. Bij de statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet. <i>De medewerker (statutair/contractant) die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt (wegens ziekte of ongeval privéleven), bezorgt zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift aan de personeelsdienst, zelfs als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie maar 1 dag duurt.</i> <i>Het arbeidsongeschiktheidsattest vermeldt de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en of de medewerker zich met het oog op controle mag verplaatsen.</i> <i>De medewerker die zich niet op zijn thuisadres bevindt, brengt de personeelsdienst onmiddellijk op de hoogte van zijn</i>	<i>Vanaf 1 januari 2024 trad een nieuwe wet van 17 juli 2023 in werking, waarin een nieuw artikel 31/2 in de arbeidsovereenkomstenwet voorgeschreven wordt, namelijk dat werknemers die arbeidsongeschikt zijn omwille van ziekte of ongeval dat zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie deze vakantiedagen naderhand kunnen opnemen. De door de werknemer na te leven formaliteiten hieromtrent moeten worden vastgesteld in het arbeidsreglement.</i>

			<i>verblijfsadres met het oog op een eventuele controle op de arbeidsongeschiktheid.</i> <i>Uiterlijk op het moment dat de medewerker zijn geneeskundig attest bezorgt, geeft hij aan of hij gebruik wenst te maken van het recht om zijn vakantie te verlengen na afloop van zijn arbeidsongeschiktheid. De medewerker behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen vakantiedagen en kan het saldo in voorkomend geval en binnen wettelijke voorwaarden opnemen binnen 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.</i>	
		Bijlage 3 – Informatieveiligheid		
		Inhoud (...) Het gebruik van de ICT-infrastructuur Fysieke beveiliging van de OCMW-infrastructuur (...)	Inhoud (...) Het gebruik van de ICT-infrastructuur Policy rond gebruik third-party AI door medewerkers Zorggroep Orion Fysieke beveiliging van de OCMW-infrastructuur (...)	

Policy rond gebruik third-party AI door medewerkers Zorggroep Orion

1. Toepassingsgebied – wat is hier bedoeld met AI?

Kunstmatige intelligentie (Artificial Intelligence – AI) is een heel brede term. Er zijn veel verschillende soorten van AI en men kan vandaag de dag al veel toepassingen vinden waar in de achtergrond in min of meerdere mate met AI gewerkt wordt. Dit is niet altijd zichtbaar voor de gebruiker.

Deze policy gebruikt de term AI-toepassingen of tools, maar daarmee is niet elk systeem bedoeld waarin AI geïmplementeerd is. Deze policy focust vooral op het gebruik van externe of openbaar beschikbare GenAI-tools, waaronder ChatGPT en Google Bard, DALL-E, Midjourney en andere soortgelijke toepassingen die menselijke intelligentie nabootsen om antwoorden of werkresultaten te genereren of bepaalde taken uitvoeren. Deze policy heeft betrekking op het gebruik van deze tools door werknemers om hun taken uit te voeren, waarbij de gebruikte tools niet door de werkgever beschikbaar worden gesteld. Met de term AI-toepassingen wordt dit soort tools bedoeld.

2. Gebruik van AI

Er zijn waarschijnlijk al medewerkers die experimenteren met AI-toepassingen en in toekomst zullen veel medewerkers ermee in aanraking komen. Daarom is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen en om de juiste kennis te hebben om hier goed mee om te kunnen gaan.

Het is niet verplicht om AI-toepassingen te gebruiken, maar ook niet verboden. Elk gebruik moet wel gebeuren binnen het kader van deze policy om geoorloofd te zijn.

3. Risico's van AI gebruik

Het gebruik van AI-toepassingen heeft verschillende risico's. Het is essentieel om stil te staan bij ethische kwesties zoals privacy, bias, beveiliging en transparantie.

Hoewel AI-toepassingen intelligent lijken, zijn ze dat niet. Het kan teksten genereren die overtuigend lijken maar toch volledige onzin zijn, ook al is dat voor een leek niet altijd herkenbaar. Het is geen betrouwbare bron en kan feiten en zelfs bronnen verzinnen. Ook als het systeem 50 keer een juist antwoord gegeven heeft, is het mogelijk dat het 51ste keer het antwoord fout is.

Alle data die wordt ingegeven, wordt door het systeem gebruikt om het model verder te trainen. Het is mogelijk dat het systeem op een ander tijdstip aan een andere gebruiker deze informatie toont. Bijvoorbeeld wanneer een tekst met persoonlijke informatie ingevoerd wordt om door een toepassing vertaald te worden, kan informatie uit die tekst getoond worden wanneer een andere gebruiker ergens in de wereld informatie zoekt.

AI kan bias vertonen gebaseerd op trainingsdata. Dit kan leiden tot oneerlijke of bevooroordeelde uitkomsten. Een systeem dat gevraagd wordt om de dossiers te selecteren waar mogelijk fraude gebeurde, kan bijvoorbeeld uiteindelijk dossiers selecteren op basis van een ongebruikelijke achternaam, ook al is er geen spraak van fraude.

Mensen hebben vaak de neiging om machines blind te vertrouwen, maar AI-toepassingen maken fouten. Daarom moet men altijd kritisch blijven. Het is cruciaal dat medewerkers zich informeren over de mogelijkheden, beperkingen en potentiële risico's van AI. Dit kan door middel van training en bewustmakingsprogramma's.

4. Veilig gebruik van AI-toepassingen

Voor het veilig gebruik van AI-toepassingen is het belangrijk dat de volgende afspraken in acht genomen worden:

- AI-systemen mogen niet voor iets illegaals gebruikt worden en moet altijd in overeenstemming met bestaande wetten gebruikt worden.
- Er mogen geen persoonsgegevens ingevoerd worden. Dit betekent dat bijvoorbeeld namen, adressen, maar ook foto's niet ingevoerd mogen worden. Dit omvat persoonsgegevens van burgers, maar ook collega's.
- Er mag geen vertrouwelijke informatie ingevoerd worden.
- Er mag geen informatie worden ingevoerd, die beschermd is door intellectuele eigendomsrechten.
- Neem nooit zomaar iets over van de AI-toepassing, maar controleer het altijd.
- Indien er toch persoonlijke gegevens ingevoerd werden, moet het gemeld worden via de interne incidentenprocedure.
- AI-toepassingen dienen niet ingezet te worden voor het nemen van volledig automatische beslissingen of beslissingen die aanzienlijke impact hebben op individuen.
- Gebruik altijd een veilig en sterk wachtwoord voor je account.
- Je blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het eindresultaat.
- Je kan je werkaccount gebruiken voor AI-toepassingen.
- Wees open over het feit dat je een AI-toepassing gebruikt:
 - Wees transparant tegenover je baas en je collega's.
 - Wees transparant tegenover de buitenwereld door aan te geven dat AI-toepassingen gebruikt werden en waarvoor.

AI-toepassingen zijn een aanvulling, geen vervanging: menselijk oordeel en toezicht blijven essentieel voor het veilig en effectief inzetten van AI en de medewerker blijft altijd verantwoordelijk voor het eindresultaat. Medewerkers moeten alle resultaten van AI-toepassingen verifiëren en kritisch evalueren en mogen niet blind vertrouwen op de gegenereerde resultaten.

5. Feedbackmechanisme voor AI-Gebruik

Binnen Zorggroep Orion erkennen we de waarde van externe AI-toepassingen voor diverse taken en processen. Om de integratie en het gebruik van dergelijke toepassingen optimaal te laten verlopen, stellen we een feedbackmechanisme in. Medewerkers worden aangemoedigd om hun ervaringen, zowel positief als negatief, te delen via een online feedbackformulier, dat anoniem en vertrouwelijk kan worden ingevuld. Deze feedback zal worden geanalyseerd en gebruikt om ons AI-beleid en onze praktijken te verbeteren. Alle feedback wordt serieus genomen en draagt bij aan de evolutie van onze AI-strategie. We streven naar een open, transparante omgeving waarin feedback wordt gewaardeerd als een essentieel onderdeel van onze voortdurende verbetering.

6. Ingangsdatum

Deze policy gaat in vanaf 1 mei 2024. Deze policy kan steeds worden herzien.