

IFIC 100%

**Klinisch psychologen
Presentatie VVKP**

Wat is IFIC?

- Vzw
- Werkt functieclassificaties uit voor social profitsector
- Via functiebeschrijvingen en functiewegingen
- Samengesteld uit:
 - Vertegenwoordigers werkgevers (bijv. Zorgnet-Icuro)
 - Vertegenwoordigers werknemers (vakbonden)
 - Consultancybureau: PWC

Huidige situatie

- 1/1/2018: eerste fase IFIC, 18,25% uitrol IFIC doelbarema
- T.g.v. corona-epidemie: toegevingen voor de zorg
- In concreto:
 - Eenmalige premie
 - **Versnelde groei naar 100% uitrol van het doelbarema IFIC**
- Voor de federale sectoren gaat de uitrol van start op 1 juli 2021.
- Voor de geregionaliseerde sectoren gaat de uitrol van start op 1 april 2021. De eerste betaling wordt echter pas op 1 juli voorzien! Voor april, mei en juni zal er uiteraard een retroactieve correctie gebeuren zowel voor het loon als voor berekening dubbel vakantiegeld.



GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMERS VAN DE IMPLEMENTATIE VAN DE IFIC-BAREMA'S AAN 100 % ?

VOOR DE WERKNEMERS
DIE GEEN KEUZE HOEVEN
TE MAKEN
(IFIC-barema reeds van
toepassing)

Vanaf 01/07/2021, genieten deze werknemers automatisch van de IFIC-barema's 100%, op basis van de baremieke categorie(ën) van toepassing; hun verloning wordt automatisch aangepast (loon van juli 2021).

VOOR DE
WERKNEMERS DIE
MOGEN KIEZEN, EN
KIEZEN VOOR HET IFIC-
BAREMA

Vanaf 01/07/2021, zal hun loon aangepast en betaald worden volgens het IFIC-barema aan 100 % op basis van de baremieke categorie(ën) van toepassing;

Een werknemer heeft gekozen voor het IFIC-barema, maar zijn huidige barema is momenteel voordeliger? Deze werknemer behoudt zijn oude barema tot de maand waar het IFIC-barema voordeliger wordt (1^e kruising). Vanaf dit moment ontvangt hij het IFIC-barema.

BBT/BBK: de werknemer die geniet van een BBT/BBK premie, die kiest voor het IFIC-barema vanaf 01/07/2021 heeft nog recht op de storting van zijn BBT/BBK premie in september 2021, ter pro rata van het aantal maanden dat hij niet verloond werd volgens het IFIC-barema tijdens de referentieperiode (september 2020 – augustus 2021)

✓ FINAL DECISION

Advies? Meerdere problemen ...

- Voor klinisch psychologen onder **IFIC 16** is **'de eerste positieve kruising'** **niet altijd 'definitief voordelig'**.
- Door de vele schommelingen tussen positief en negatief, wordt het maar **rond 40 jaar anciënniteit in totaliteit positief**.
- **De IFIC berekening van de werkgever vertrekt altijd van de huidige situatie en doet een berekening onder zelfde omstandigheden tot het einde van de beroepsloopbaan.**
- **Belangrijk: welke carrièreplanning zie je voor jezelf? Afhankelijk daarvan kan het al dan niet interessant zijn om in te stappen.**
- **Dus het is moeilijk om te adviseren of je al dan niet best instapt!**
- Tevens is de vraag hoeveel anciënniteit iemand zal 'meekrijgen' die eerst elders in een andere functie (bijv. als begeleider) heeft gewerkt?

Wettelijk noodzakelijke regularisatie

- Is gebeurd. **Maar VVKP heeft meerdere opmerkingen.**
- Louter 'omzetting' naar de wettelijke functie Klinisch Psycholoog (i.p.v. psycholoog).
- Geen effect op IFIC barema.

Vraag VVKP

- Op basis van breed overleg.
- Op basis van massaal protest van de klinisch psychologen in diverse diensten (regionaal en federaal)
- Vraag:
 - Globaal: **onderhoudsprocedure** omwille van totaal verouderde functiebeschrijving (en weging, met mogelijks impact op verloning; een daling lijkt uitgesloten; een stijging is niet zeker)
 - Specifiek: meer en andere, **gediversifieerde** functiebeschrijvingen

Bij IFIC ingediende functiebeschrijvingen

- Door VVKP als vakgroeporganisatie en spreekbuis/gesprekspartner bij onderhoudsprocedure.
- Samen met Franstalige zusterorganisatie.
- Ingediende profielen:
 - Klinisch psycholoog
 - Klinisch psycholoog specialist
- Doel:
 - Opwaardering op basis van de **geactualiseerde functiebeschrijving** en de daaraan gekoppelde weging.
 - Opwaardering voor alle psychologen in alle sectoren.
- Indien significant positief wegingsverschil (20%): IFIC 17 (i.p.v. IFIC 16)
- **Wat is/was onduidelijk: hoever zaten we bij de vorige weging verwijderd van IFIC 17? Dit kan immers belangrijk zijn bij een nieuwe weging.**

Strategie

- Duidelijke en eerlijke omschrijving van de geëvolueerde functie-inhoud.
- Met bijzondere aandacht voor de elementen die 'doorwegen' bij de weging en die duidelijk ook gekoppeld zijn aan onze job, zijnde: kennis en kunde, verantwoordelijkheid, probleemoplossing en communicatie.
- Factoren bij weging:
 - Kennis en kunde (25%)
 - Verantwoordelijkheid (23%)
 - Probleemoplossing (20%)
 - Communicatie (17%)
 - Leiding geven (8% + 3%)
 - Omgevingsfactoren (4%)

Verspreide strategie ...?

- Directies van CGG's (Vlaamse materie) zouden (als onze info klopt) gesuggereerd hebben om hun klinisch psychologen onder te brengen in:
 - 50% klinisch psycholoog 5070 (IFIC 16)
 - 50% therapeutisch coördinator 4040 (IFIC 17)
- Hetzelfde geldt voor sommige ziekenhuizen (federale materie). De meeste ziekenhuizen behouden IFIC 16 voor de klinisch psychologen.
- Maar ... dit zorgt natuurlijk voor verwarring bij de verantwoordelijken van IFIC.

Onderhoud: methodiek en stappen

De bestaande functie (dus de te herziene functie) wordt volgens de volgende methode onderhouden:

- Onderzoeken worden uitgevoerd op het terrein (via **online formulieren**) door IFIC bij de functiehouders binnen vrijwillige instellingen van de 3 gewesten van het land (nieuwe bepaling in het kader van de aangepaste onderhoudsprocedure van toepassing sinds 2021).
- Op basis van de verzamelde informatie in het kader van de onderzoeken op het terrein en de ontvangen documentatie (onder andere via de verklaringen van ontbrekende functies, beroepsorganisaties, beroepscommissies, wettelijke teksten, enz.) zorgt IFIC voor het opmaken van een ontwerp van een **aangepaste functiebeschrijving**.
- De ontwerpbeschrijving wordt besproken in het kader van **rondetafelgesprekken** georganiseerd door IFIC, **eerst met de aanwezigheid van de betrokken beroepsorganisaties, daarna met de functiehouders en hun hiërarchische verantwoordelijken** (nieuwe bepaling in het kader van de aangepaste onderhoudsprocedure van toepassing sinds 2021).
- De ontwerpbeschrijving wordt daarna onderzocht (en, in voorkomend geval, aangepast door de technische werkgroep).
- De ontwerpbeschrijving wordt uiteindelijk **voorgelegd ter goedkeuring aan de sociale partners**.
- Eens de functiebeschrijving goedgekeurd is, kunnen de **wegingswerken** van start gaan.

Kortom, het onderhoud bestaat uit

- Het **aanpassen** van bestaande sectorale functiebeschrijvingen (waarvan de inhoud is veranderd) met mogelijks nieuwe weging.
- Het **toevoegen** van nieuwe sectorale functiebeschrijvingen (dit zijn "ontbrekende functies") met weging.
- Het **schrappen** van bestaande sectorale functiebeschrijvingen (dit zijn verouderde functies).

Onderhoud: stavaza

- Er zijn verschillende manieren om de functies die onderhouden moeten worden te identificeren:
 - **Juridische grond** (evolutie van de wetgeving betreffende de sectorale referentiefunctie): **reeds gebeurd voor klinisch psychologen – maar, zoals reeds gezegd, nog steeds niet wettelijk correct -> brief VVKP.**
 - Onderhoudsformulier te bezorgen aan IFIC (door instellingen of **beroepsorganisaties**).
 - Feedback van het terrein door de sociale partners.
- 2019-2020: eerste fase onderhoud
 - Wettelijk kader de laatste jaren is geëvolueerd: cf. Klinisch psychologen.
 - Hoorzittingen georganiseerd voor alle **beroepsorganisaties (o.a. VVKP)** die met IFIC contact hadden opgenomen in het kader van deze implementatie.

Onderhoud: stavaza

- De lijst met onderhoudsprioriteiten voor 2021 zal begin juli 2021 worden gepubliceerd -> te vinden op website IFIC.
 - Bijv. rond federale privésectoren is dit:
<https://www.if-ic.org/nl/betrokken-sectoren/federale-privesectoren-pc-330/onderhoudsprocedure>
- Deelname onderhoud: via inschrijvingsformulier.

Nieuwe functies (bijv. klinisch psycholoog specialist)

De volgende methode wordt toegepast voor de ontbrekende of nieuwe functies:

- De consultants van IFIC voeren onderzoeken uit op het terrein (**interviews**) bij de functiehouders binnen de instelling.
- Op basis van de verzamelde informatie in het kader van de onderzoeken op het terrein en de ontvangen documentatie (onder andere via de verklaringen van ontbrekende functies, **beroepsorganisaties**, beroepscommissies, wettelijke teksten, enz.) zorgt IFIC voor het opmaken van **een ontwerp van een nieuwe functiebeschrijving**.
- De ontwerpbeschrijving wordt **besproken in het kader van rondetafelgesprekken georganiseerd door IFIC, eerst met de betrokken beroepsorganisaties, daarna met de functiehouders en hun hiërarchisch verantwoordelijken** (nieuwe bepaling in het kader van de aangepaste onderhoudsprocedure van toepassing sinds 2021).
- De ontwerpbeschrijving wordt daarna **onderzocht** (en, in voorkomend geval, aangepast door de technische werkgroep).
- De ontwerpbeschrijving wordt uiteindelijk **voorgelegd ter goedkeuring aan de sociale partners**. Eens de functiebeschrijving goedgekeurd is, kunnen de **wegingswerken** van start gaan.

Onderhoud: door wie?

Binnen de sectoren waar de classificatie al werd geïmplementeerd, zijn verschillende partijen/organen betrokken bij de onderhoudsprocedure. Elk van hen hebben een specifieke rol.

◆ Het terrein

- De **actoren van het terrein** (functiehouders, HR diensten, **beroepsorganisaties**) spelen een belangrijke rol in de onderhoudsprocedure. **Hun input vormt de eerste basis om niet alleen de noden te identificeren betreffende de te onderhouden functies en ontbrekende functies, maar ook om het onderhoudswerk zelf te kunnen uitvoeren (bijvoorbeeld dankzij hun feedback op de ontwerpbeschrijvingen).**
- Dankzij hun **deelname aan functie-interviews**, en de mogelijkheid om hun input te geven via **online vragenlijsten** en **rondetafelgesprekken**, is de betrokkenheid van het terrein dus versterkt en verankerd.

◆ IFIC

- IFIC vzw, houder van het classificatiesysteem (methode), begeleidt en ondersteunt de sociale partners bij de ontwikkeling en het onderhoud van de functieclassificatie. IFIC heeft onder andere als missie om de werken van de technische werkgroep technisch voor te bereiden en de opvolging hiervan te verzekeren.

◆ DE TECHNISCHE WERKGROEP

- De technische werkgroep bestaat uit deskundigen die de erkende vakbonds- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigen binnen de betrokken sectoren, en:
 - Maakt de sectorale functiebeschrijvingen en voert hun wegenen uit met het oog op validering van de stuurgroep
 - Adviseert de stuurgroep wat betreft het onderhoud

◆ DE STUURGROEP

- Ook bestaande uit vertegenwoordigers van erkende vakbonds- en werkgeversorganisaties binnen de betrokken sectoren:
 - Bepaalt welke ontbrekende sectorale referentiefuncties worden omschreven en welke bestaande sectorale functiebeschrijvingen nood hebben aan een onderhoud
 - Valideert de sectorale functiebeschrijvingen en hun wegenen
 - Bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden geschrapt
 - Bepaalt en keurt de afspraken over de werking van de technische werkgroep goed

◆ Het Paritair Comité van de betrokken sector

- Na validering van de stuurgroep, keurt het PC op een definitieve manier de sectorale referentie **beschrijvingen en wegenen** goed (geformaliseerd via een collectieve arbeidsovereenkomst).

Onderhoud: hoe identificeren wat te onderhouden?

- Er zijn verschillende manieren om de functie die onderhouden moeten worden te identificeren:
 - Onderhoudsformulier te bezorgen aan IFIC (door instellingen of **beroepsorganisaties**)
 - Feedback van het terrein door de **sociale partners**
 - **Juridische grond** (evolutie van de wetgeving betreffende de sectorale referentiefunctie): cf. Klinisch psychologen
- Eens de onderhoudsprioriteiten vastgesteld worden voor een bepaald jaar, kan de onderhoudsprocedure van de functies beginnen.
- **Klinisch psychologen zouden – voor zover we geïnformeerd zijn - (na de nieuwe functies) tot de prioriteiten behoren voor een onderhoudsprocedure. Vanaf juli 2021 kunnen we dit dus checken.**



GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMERS DIE GETROFFEN WORDEN DOOR HET PERIODIEKE ONDERHOUD?

PRINCIPE VAN BESCHERMING VAN DE VERWORVEN RECHTEN GEVALIDEERD DOOR DE SOCIALE PARTNERS

DE BAREMIEKE
CATEGORIE IS
ONGEWIJZIGD als
gevolg van het
onderhoud

→GEEN BAREMIEK GEVOLG (voortzetting van de oude loonvoorwaarden):

Ongeacht of het recht van de werknemer op de IFIC barema's open staat of niet, er verandert niets!

DE BAREMIEKE
CATEGORIE
VERMINDERT als gevolg
van het onderhoud

→GEEN BAREMIEK GEVOLG (voortzetting van de oude loonvoorwaarden):

- IFIC RECHT IS GEOPEND: bescherming (behoud van de vorige barema's)
- IFIC RECHT NIET GEOPEND: Niet open, dus geen gevolgen!

DE BAREMIEKE
CATEGORIE STIJGT als
gevolg van het
onderhoud

→BAREMIEK GEVOLG:

- IFIC RECHT IS GEOPEND: verhoogde categorie is automatisch van toepassing
- IFIC RECHT IS NIET GEOPEND: mogelijkheid om opnieuw te kiezen (uitzondering)

Opgelet: uitleg hierboven = model voor de toekomst. In 2021 is er een bijkomende bijzonderheid OMDAT ALLE werknemers waarvoor het recht op de IFIC barema's nog niet open is, opnieuw kunnen kiezen of ze al dan niet voor de IFIC barema's kiezen in het kader van de implementatie aan 100%!

M.a.w.!

- **Na huidig keuzemoment kan men niet meer overstappen (bij de huidige werkgever)!**
- **Tenzij !!!! Mochten de klinisch psychologen t.g.v. een onderhoudsprocedure stijgen (naar bijv. IFIC 17) dan krijgt iedereen opnieuw de kans om over te stappen naar IFIC. En, ook degenen die al in IFIC gestapt waren, stappen dan automatisch over naar de nieuwe (hogere) categorie.**

Hoe onderhoudsaanvraag indienen?

Een aanvraag tot onderhoud kan op twee manieren worden ingediend:

- Via de sociale partners (werkgeversorganisaties voor de instellingen, en vakbondsorganisaties voor de werknemers)
- Via het indienen van een **onderhoudsaanvraag bij IFIC: is gebeurd door VVKP.**
- Een aanvraagformulier tot onderhoud van een referentiefunctie (nieuwe functie of een aangepaste functie) is voorzien. Alle aanvragen worden door IFIC geanalyseerd (of deze ingediend werd door een instelling, **beroepsorganisatie**, enz.).
- NB: Alle werkgevers zijn verplicht om alle geïdentificeerde ontbrekende functies te rapporteren aan IFIC op het moment van de implementatie, en ze worden uitgenodigd om dit te blijven doen in de toekomst.

Onderhoudsaanvraag uitsluitend op weging gericht: kan niet!

- De weging van de sectorale referentiefuncties is afhankelijk van de inhoud van de functiebeschrijving. **Technisch gezien is het dus onmogelijk om een aanvraag tot onderhoud in te dienen louter op basis van een ‘herweging’ van een functie zonder een herziening aan te vragen van de inhoud van de functie. VVKP heeft dus een herziening ingediend op basis van de inhoud en op basis van diversificatie! Dit is conform de bedoeling van de onderhoudsprocedure.**
- Na het aanpassen van de inhoud van een beschrijving, wordt de **weging systematisch opnieuw uitgevoerd en dus in voorkomend geval aangepast.** In het kader van de onderhoudsprocedure, is de aanpassing van de weging (verhoging of verlaging) het technisch gevolg van een aanpassing aangebracht op de inhoud van een sectorale referentie functiebeschrijving.

Wegingscriteria

Classificatie

- Met de **IFIC methodiek** worden de nieuw opgemaakte functies en de bestaande onderhoude functies systematisch geanalyseerd aan de hand van zes criteria. Die vormen de basis voor een objectieve vergelijking van de functies.
- Deze criteria werden vastgesteld door de sociale partners in het begin van het project. Deze zijn vergelijkbaar met de gebruikte criteria van andere analytische functieclassificatiesystemen, maar houden ook rekening en waarderen sommige specificiteiten van de sector, zoals bijvoorbeeld de nodige empathie voor het uitoefenen van sommige beroepen.

Dit zijn de criteria:

- **Kennis & Kunde**
 - De kennis die nodig is om een functie op normaal niveau te kunnen uitoefenen. Deze kennis kan verworven zijn door scholing en vorming, maar ook door ervaring. Het diploma vormt op zichzelf geen criterium. Het diploma is vaak de opstap die nodig is om over de vereiste basiskennis te beschikken. Kennis en kunde gaat echter verder dan wat een functiehouders op school leerde.
- **Leidinggeven**
 - Het hiërarchisch of niet-hiërarchisch coachen en aansturen van medewerkers binnen de organisatie naar het bereiken van de vooropgestelde doeleinden. Meestal hebben leidinggevers een hiërarchische positie. Binnen de non-profit zijn er ook een groot aantal functies die vanuit een niet-hiërarchische rol medewerkers moeten aansturen. Ook deze specifieke vorm van leidinggeven wordt in rekening gebracht.
- **Communicatie**
 - Hierbij wordt afgetoetst welke de vereiste vaardigheden zijn om relaties, zowel mondeling als schriftelijk, intern of extern, met (groepen) mensen te onderhouden bij een normale uitoefening van de functie. Er wordt daarbij nagegaan met welke groepen men contact moet houden en ook hoe complex de communicatie is. Een erg belangrijk aspect is bijvoorbeeld het inlevingsvermogen dat nodig is in de relaties met patiënten en hun familie.

- **Probleemoplossing**

- Wat is de moeilijkheidsgraad van problemen en situaties die men als functiehouder moet oplossen? En in welke mate bestaat er een samenhang tussen diverse taken waarin de problemen moeten aangepakt worden? Deze elementen worden opgenomen in de factor “probleemoplossing”.

- **Verantwoordelijkheid**

- Hier wordt bekeken welke beslissingsruimte een functiehouder heeft bij het uitvoeren van de functie en vooral wat de mogelijke impact is van de beslissingen. Uiteraard weegt ook de verantwoordelijkheid voor het welzijn en de gezondheid van patiënten en bewoners hierin sterk door. Ook financiële impact kan hier bijvoorbeeld een belangrijke rol spelen. Ook impact op kwaliteit, voortgang van het werk enz. kunnen hier gewogen worden.

- **Omgevingsfactoren**

- Het geheel van factoren die een functie mogelijk ongunstig of gevaarlijk maken (zowel materiële factoren, psychische factoren als fysieke factoren). Het kan gaan om werken in uitzonderlijke temperaturen, het heffen en tillen van zware lasten of de omgang met agressie en het contact met ziekte, lijden en dood.

- De criteria zijn zo gekozen dat ze de functies goed dekken. Toch zijn er bepaalde zaken die bewust niet meegenomen werden, namelijk:

- **Talenkennis:** De nood aan een specifieke talenkennis wordt in belangrijke mate bepaald door de regionale setting. Het waarderen en verlonen van deze bijkomende functievereiste wordt het best op een aanvullende wijze gerealiseerd.
- **Onregelmatige prestaties:** Het tijdstip van uitoefening van de functie wordt niet meegenomen in de weging. Het aantal uren die een werknemer presteert tijdens de avond of nacht en tijdens het weekend verschilt niet alleen per functie maar ook per individu. Daarom werd het als criterium niet weerhouden. Het waarderen en verlonen van deze prestaties wordt het best op een aanvullende wijze gerealiseerd

Wat mogen we bijgevolg verwachten bij een onderhoudsprocedure?

- **VOORBEREIDING: INTERVIEWS**

De correcte weging van een functie start bij het opmaken van een grondige functiebeschrijving. IFIC verzamelt hiervoor informatie in nauwe samenwerking met de instellingen op het terrein. Aan de hand van een gedetailleerde vragenlijst worden enquêtes afgenomen in heel België om een correct en volledig beeld te verkrijgen van alle taken en verantwoordelijkheden van de functiehouders.

- Voor elke te beschrijven ontbrekende functie (m.a.w. die niet bestaan in de sectorale functiewijzer) worden minstens vier functiehouders geïnterviewd door IFIC. **Voor de bestaande functies die moeten worden herzien, worden terreinonderzoeken uitgevoerd door IFIC via online formulieren bij de functiehouders binnen instellingen van de 3 gewesten van het land.**

- **OPMAAK VAN DE FUNCTIEBESCHRIJVING**

IFIC stelt op basis van deze enquêtes een **ontwerpbeschrijving** op. De ontwerpbeschrijving wordt voorgesteld aan de vrijwillige instellingen, die een bijkomende feedback kunnen geven op het ontwerp en, in voorkomend geval, **aan de beroepsorganisaties die het beroep vertegenwoordigen**. Dit ontwerp wordt vervolgens binnen de Technische Werkgroep besproken en herwerkt.

- In de functiebeschrijving worden het algemeen doel van de functie en de verschillende taken opgenomen. De beschrijving omvat ook de specifieke kenmerken van de functie. Deze kenmerken worden vertaald door middel van 6 criteria. De ontwerpbeschrijving wordt uiteindelijk **ter goedkeuring voorgelegd aan de sociale partners van het betrokken Paritair Comité**. Op die basis kan aan de hand van de IFIC methode een correcte weging worden doorgevoerd.

- **WEGING**

- Nadat een functiebeschrijving goedgekeurd werd door de Technische Werkgroep en Stuurgroep, wordt deze functiebeschrijving gewogen. De weging van de functie wordt uitgevoerd op basis van criteria die op een duidelijke, objectieve en neutrale manier zijn gedefinieerd. We gebruiken steeds dezelfde meetlat voor elke functie. Deze vormt de kern van de IFIC classificatiemethodiek. De uitkomst van de weging bepaalt de plaats van de functie in de totale rangorde. Die rangorde moet achteraf door de sociale partners vertaald worden naar een overeenstemmende beloning van functies.

Wat te doen bij een onderhoudsprocedure?

- VVKP zal in ieder geval op de hoogte zijn als er een onderhoudsprocedure komt.
- Het lijkt ons logisch om dan een nieuw webinar te organiseren om te bespreken wat men mogelijks kan verwachten van de mensen van IFIC (bijv. interviews).
- Doorsturen van de door VVKP uitgewerkte voorstellen van functieprofielen. Ook te vinden op de website van VVKP:
 - <https://vvpk.be/divisies/voorzieningen>

IFIC calculator

- <https://ific100.wittewoede.be/>

IFIC simulaties

- Zie pdf's met diverse simulaties.