



# Jaarverslag 2010





## Wanneer komt de classificatie er ?

Die vraag werd ons ook vorig jaar ontelbare keren gesteld. Het verhaal van de nieuwe functieclassificatie wekt verwachtingen maar evengoed bezorgdheid.

Voor if-ic was 2010 het jaar van de loonstudie. Tientallen instellingen werkten mee aan de systematische inzameling van loon- en tewerkstellingsgegevens. De analyses werden uitgebreid gerapporteerd en bieden de sociale partners een gedetailleerd inzicht in de tewerkstelling in de zorgsector en de mogelijkheid om na te gaan hoe de nieuwe classificatie kan worden ingevoerd.

De loonstudie vormt ook het voorlopige sluitstuk van de nieuwe functieclassificatie voor de zorgsector. Alle elementen zijn opgeleverd om implementatie mogelijk te maken. Ook bij if-ic is de hamvraag wanneer de classificatie er nu echt komt ? We kijken daarbij in de eerste plaats uit naar de keuzes die de sociale partners maken bij het opstellen van een nieuwe sociaal akkoord.

In de tussentijd bereidt if-ic zich voor om de instellingen maximaal te ondersteunen bij de implementatie en om de classificatie ook daarna up to date te houden.

Laat de implementatie maar komen.  
We zijn er klaar voor.

Didier Martens  coördinator

# 1. Het instituut voor functieclassificatie (if-ic)



4 If-ic heeft als opdracht om “door het samenbrengen van menselijke, technische en financiële middelen, de ontwikkeling, begeleiding, implementatie en opvolging te verzekeren van functieclassificatiesystemen voor het personeel van de instellingen en diensten van de privé non-profit.”

## 1.1. Missie

### Functieclassificatie zorgsector (bijna) afgewerkt :

1

Door de definitieve opmaak en weging van de beschrijvingen is de classificatie zo ver mogelijk ontwikkeld.

2

Bovendien werd ze uitgebreid getest via de loonstudie. Zo zagen we dat de classificatie ook werkt in de praktijk.

3

We hebben werk gemaakt van duidelijke procedures over de implementatie, beroep en onderhoud. Die ontwerp procedures moeten nog definitief worden goedgekeurd door de sociale partners.

4

Met een uitgebreide databank van functie- en loongegevens wil if-ic de sociale partners zo goed mogelijk bijstaan in het debat over het loonmodel en de kostprijs van de implementatie.

In de eerste plaats richt if-ic zich op de ontwikkeling van een analytische functieclassificatie voor de zorgsector. We werkten de voorbereiding van deze nieuwe classificatie in 2010 grotendeels af.

Toch ligt er nog heel wat werk op de plank. De statuten hebben het immers ook over **implementeren, begeleiden en opvolgen** van de classificatie. We bereiden ons grondig voor om de instellingen te begeleiden bij het invoeren en gebruiken van de nieuwe sectorclassificatie. Een vormingstraject is daarvoor essentieel. We werkten het afgelopen jaar aan de ontwikkeling van een vormingspakket, dat in de volgende maanden verder vorm krijgt.

Ook na de implementatie moet er verder werk gemaakt worden van de classificatie. Om bruikbaar te blijven, moeten we de classificatie blijven onderhouden. Een blik achter de schermen in heel wat zorginstellingen toont ons dat de sector en de functies onverminderd evolueren. De contacten met de instellingen blijven voor if-ic de belangrijkste bron om de classificatie voortdurend op punt te stellen.

De overgang van de ontwikkeling van de classificatie naar de implementatie en het onderhoud ervan dwingt ons om grondig stil te staan bij de actualisering van onze missie en taken. Het team en het dagelijks bureau werkten aan een visienota die een vernieuwde invulling geeft aan onze missie. Het is aan de bestuurders om in het komende jaar te bepalen op welke prioriteiten if-ic zich moet richten en met welke middelen een structurele werking kan worden verzekerd.

## 1.2. Bestuur

If-ic is een vzw en wordt bestuurd door de sociale partners van het Paritair Comité 330. De werking wordt gekenmerkt door een sterke betrokkenheid van de instellingen en een paritaire aanpak.

5



Het bestuur van de vzw if-ic is in handen van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur. De meeste organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité 330, zetelen in de Raad van Bestuur. In 2010 vergaderde deze zeven keer. Vijf mandaten werden in de loop van het jaar aangepast :

- Voor FCSD neemt dhr. Claudio Colantoni het mandaat over van dhr. Michel Degodenne.
- Voor FNAMS-MID neemt dhr. Olivier de Stexhe het mandaat over van mevr. Fabienne Strodiot
- Voor BBTK-SETCa neemt dhr. Raphaël Emmanuelidis het mandaat over van dhr. Luc Giltay en dhr. Jan-Piet Bauwens het mandaat van dhr. André Langenus.
- Voor CNE neemt mevr. Claire Detal het mandaat over van mevr. Anne-Thérèse Destrebecq.

Een Dagelijks Bureau staat met de coördinator in voor het dagelijks beheer van de vzw en de voorbereiding van de Raad van Bestuur. Er wordt maandelijks vergaderd. Het bureau bestaat uit vier leden :

- Klaartje Theunis - Voorzitter
- Rob Reynders - Ondervoorzitter
- Patricia Deldaele
- Wim Hardy

Daarnaast bestaan er in if-ic twee werkgroepen : de Technische Werkgroep en de Loonwerkgroep. Hierin zetelen experts van de vakbonden en werkgevers samen met vertegenwoordigers van de diverse zorgsectoren. Ze volgen de werkzaamheden van if-ic en formuleren beleidsadviezen voor de Raad van Bestuur. Omdat het voorbereidend werk is afgerond, zijn beide vergaderingen momenteel opgeschort. If-ic biedt in de eerste plaats een forum waar de sociale partners openlijk kunnen discussiëren, maar de uiteindelijke beslissingen moeten steeds bevestigd worden in het paritair comité.

Samenstelling Raad van Bestuur en Algemene Vergadering (* = enkel AV)	
Naam	Organisatie
Klaartje Theunis	
Tarci Windey	Zorgnet Vlaanderen
Peter Vanden Bilcke *	
Nathalie Noël	Cobéprivé-Bécopprivé
Patricia Deldaele	CBI
Myriam Hubin-Dauby	FIH-w
Valérie Victoor	Santhea
Christine Franckx	ABH-BVZ
Claudio Colantoni	FCSD
Hendrik Van Gansbeke	Wit-Gele Kruis Vlaanderen
Olivier de Stexhe	FNAMS-MID
Raphaël Emmanuelidis	
Jan-Piet Bauwens	
Christian Masai	BBTK-SETCa
Rob Reynders	
Werner Van Heetvelde *	Algemene Centrale ABVV Centrale Générale FGVB
Marc Selleslach	
Wim Hardy	LBC-NVK
Lieven Blomme	
Yves Hellendorff	
Claire Detal	CNE
Gert Van Hees	ACLVB-CGSLB



## 1.3. Personeel

Het if-ic team bestaat momenteel uit drie consultants (Gaëlle Troukens, Anne-Christel Pirlet en Andries Nelissen) en één coördinator (Didier Martens). In maart werd Andries Nelissen, licentiaat criminologie, aangeworven voor de rapportering van de loonstudie. In juni werd de overeenkomst met Marie Meunier in onderling akkoord beëindigd. Omwille van de onduidelijkheid over de financiële toekomst werd er nog geen vervanger aangeworven.

Met het oog op de competentieontwikkeling organiseert if-ic sinds dit jaar functionerings- en evaluatiegesprekken met elke werknemer. Daarbij wordt de werking en ontwikkeling van het team en de individuele medewerker besproken.

Bij if-ic beschouwen we vorming als een essentiële sleutel voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers. Daarom wordt met elk personeelslid een opleidingsplan opgesteld. Ook in 2010 volgden de if-ic medewerkers talrijke opleidingen en studiedagen (*zie tabel*). Sommige thema's worden intern gegeven, andere onderwerpen vereisen externe opleiding.

## 1.4. Budget

Er waren in 2010 geen uitzonderlijke kosten. In tegenstelling tot de voorgaande jaren waren er geen belangrijke investeringen. De personeelskosten vormen met 80 % de belangrijkste uitgavenpost. De overige uitgaven betreffen de vaste uitgaven voor kantoorhuur en werkingsmiddelen.

Over de inkomsten kunnen we kort zijn : if-ic heeft in 2010 geen inkomsten verworven. Via het Riziv ontvingen we in 2009 een éénmalige subsidie, waarmee de werking tot einde 2011 verzekerd kan worden. Die middelen geraken stilaan uitgeput. De zoektocht naar een structurele financiering is voor de Raad van Bestuur dan ook een prioriteit.

"HR in de Zorg" - HR Square - Seminarie over aantrekkelijkheid zorgberoep.	2 p 1 dag
"L'emploi dans le nom marchand" - ULB - Séance d'information sur le non-marchand.	1 p 1 dag
"Loonkloofrapport 2010" - IGVM (FOD WASO) - Voorstelling van het loonkloofrapport 2010	1 p 1 dag
"Train the trainer" - Kluwer - Didactische opleiding voor vormingsmedewerkers.	1 p 3 dagen
"Excel Avancé" - Bruxelles Formation - Formation approfondie d'excel.	1 p 2 jours
« Zorginnovatie » - Vlaams Welzijnsverbond - Zorginnovatieprojecten in de social profit.	1 p 1 dag
"Filemaker 11" - SH Partners - Voorstelling van de nieuwste FileMaker versie.	1 p 1 dag
<b>Het functietapijt</b> - Grondige inleiding tot het functietapijt.	
<b>Werken en beheren van de if-ic database</b> - Beheer van contacten en functiebeschrijvingen .	
<b>Methodologie loonstudie</b> - Organisatie en methodologie van de loonstudie.	
<b>Excel kruistabellen</b> - Werken met dynamische draaitabellen in excel.	
"Prise de parole en public" - Bruxelles Formation - Formation de techniques de présentation.	1 p 2 jours
"Wervend schrijven"- Praxis - Opleiding over het opstellen van leesbare teksten.	2 p 2 dagen
"Rencontre & Echange 2010" - Kluwer - Journée d'information .	1 p 1 journée
"Meet & Greet 2010" - Kluwer - Infodag .	1 p 1 dag
<b>Teambuilding</b> - Driedaagse teambuilding te Gingelom	
" Formation de formateur"- Kluwer - Préparation didactique pour formateurs.	1 p 3 jours
"Filemaker: Basic developer" - SH partners - Opleiding beheer Filemaker database.	1 p 3 dagen
"Basisvaardigheden Manager" – Amelior - Opleiding basisvaardigheden leidinggevende.	3 dagen
"GPS 2020 – Zorgnet Vlaanderen"- Congres over -- - Congres over de uitdagingen voor de ouderenzorg	



## 1.5. Communicatie

7



We verstuurden in 2010 zes keer onze digitale nieuwsbrief. KIOSK heeft nu bijna 500 abonnees. Het aantal Nederlandstalige abonnees groeide van 261 tot 309. KIOSK wordt in je mailbox bezorgd via MailChimp.

Om tot de nieuwe classificatie te komen, werkte if-ic de voorbije jaren nauw samen met heel wat instellingen en partners. Op die manier is een netwerk ontstaan dat cruciaal is om informatie te vergaren over het reilen en zeilen in de sector. Maar de nood aan informatie geldt in beide richtingen.

Instellingen werken gedurende langere periodes intensief met ons samen om de classificatie uit te testen. Dat was in 2010 niet anders : tijdens de loonstudie ontmoetten we directies, medewerkers en vakbondsafgevaardigden in tientallen zorgvoorzieningen. Daarnaast werken we nauw samen met experts en de sociale partners.

Om iedereen op de hoogte te houden, investeren we in communicatie :

- De website [www.if-ic.org](http://www.if-ic.org) biedt een overzicht van alle aspecten van het classificatieproject. We houden de site up to date met korte nieuwsitems uit de zorgsector. In onze **digitale bibliotheek** kunnen geïnteresseerden de if-ic rapporten, maar ook relevante studies en documenten van andere organisaties downloaden.
- Sinds november 2010 kunnen de bezoekers op de website een paswoord aanvragen om alle functiebeschrijvingen te raadplegen. In twee maanden tijd hebben 350 personen een paswoord aangevraagd. Elke gebruiker ontvangt een **unieke toegangscode**. We leggen daarbij nadruk op het respecteren van de auteurs- en eigendomsrechten.
- Daarnaast sturen we ook een digitale nieuwsbrief naar alle abonnees. Met **Kiosk** brengen we onze lezers op de hoogte van nieuwe rapporten en de voortgang van het classificatieproject. Ook nieuwsitems m.b.t. het sociaal overleg in de zorgsector, krijgen een plaats in Kiosk.

Yo, Didier! Let's rock some emails!





## 2. Functiewijzer

8

Het jaar 2010 stond in het teken van de loonstudie. Een uitstekende gelegenheid om ons vernieuwd functietapijt af te toetsen op het terrein. De jaren voordien hadden we immers hard gewerkt aan een opfrissing van alle functies en waren er maar liefst vijftig nieuwe beschrijvingen bijgekomen.

En dat bleek nodig. In de drie sectoren waar we de ontwerpclassificatie konden testen, bleek dat het aantal ontbrekende functies sterk gedaald was. In de algemene ziekenhuizen was het zelfs gehalveerd. Dankzij de aanpassingen in de ontwerpclassificatie, konden we een functie toewijzen aan maar liefst 97 % van het personeel.

Toch zou het een illusie zijn om aan te nemen dat we deze classificatie op alle werknemers kunnen toepassen. Zo zijn er in elke instelling unieke functies. Dikwijls komen ze voort uit een historische context en bestaan niet op sectorvlak. Daarnaast toonde de loonstudie aan dat de functies soms wel beschreven waren, maar niet helemaal beantwoordden aan de realiteit.

En uiteraard blijven er nieuwe functies opduiken. Dat is logisch in een sector die voortdurend evolueert. Het blijft voor if-ic een grote uitdaging om in te spelen op deze evoluties en de functies op het terrein een plaats te geven in de classificatie. Daarvoor moet werk gemaakt worden van een onderhoudsprocedure. Die zal toelaten om alle functies regelmatig te actualiseren en nieuwe functies toe te voegen.



## Goedkeuring van de ontwerpclassificatie

Terug naar de ontwerpclassificatie. Zij omvat nu 205 functies en werd medio 2010 officieel goedgekeurd. Elke functie legde daarvoor een lang traject af :



De rol van de technische werkgroep was in 2010 iets beperkter dan de voorgaande jaren. Na een uitgebreid proces van functie-analyse en weging, formuleerde de werkgroep al in het begin van 2010 een finaal advies voor de sociale partners. De Raad van Bestuur keurde op haar beurt de classificatie goed in juni.

## Functiebeschrijvingen op de website

Nu de ontwerpclassificatie zo goed als klaar is, heeft de Raad van Bestuur ook besloten om de functiebeschrijvingen op de website van if-ic vrij te geven. Nu kan elke bezoeker van de website een paswoord aanvragen om de beschrijvingen van if-ic te raadplegen. Toch gelden daarvoor een paar belangrijke afspraken :

- Zo geeft het paswoord de gebruikers alleen het recht om de beschrijvingen ter informatie te lezen. De beschrijvingen mogen niet gekopieerd of verder verspreid worden zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van if-ic. Ze zijn immers auteursrechtelijk beschermd.
- De lezers moeten ook begrijpen dat het om sectorbeschrijvingen gaat, die niet voor 100 % overeenkomen met de reële functies in alle instellingen.
- Ze zijn evenmin definitief en hebben geen bindende waarde omdat er in het Paritair Comité nog geen akkoord is over de volledige classificatie.

Uiteraard is het de bedoeling om via de website steeds de laatste goedgekeurde versie van de beschrijvingen beschikbaar te maken.



### De ontwerpclassificatie in een nieuw kledje

Tijdens de ontwikkeling van de classificatie werden er altijd voorlopige tabellen gemaakt van de functies, de families en de departementen.

Nu de classificatie zo goed als af is hebben we ervoor gekozen om het overzicht van alle functies in een nieuw kledje te steken. Dit overzicht zal enkel verdeeld worden tijdens de opleiding van de gebruikers, zodat met de nodige kennis van zaken gebruikt kan worden.

Hoe dat eruit zal zien, is een verrassing voor het nieuwe jaar. Alvast een tipje van de sluier : voortaan spreken we niet meer over een functietapijt, maar wel over een **functiewijzer**. Die zal gebruikers als het ware de weg wijzen naar de meest toepasselijke functie !

# 3. De loonstudie: meten is weten

10



If-ic heeft in 2010 veel energie besteed aan de loonstudie. Nadat het onderzoek vorig jaar gevoerd werd in 33 rusthuizen, was het dit jaar de beurt aan de algemene ziekenhuizen en de psychiatrie.

Voor de algemene ziekenhuizen verzamelden we gedetailleerde loon- en tewerkstellingsgegevens van 14.646 medewerkers uit 12 instellingen.

Voor de psychiatrie konden we samenwerken met 7 psychiatrische ziekenhuizen en 2 diensten voor beschut wonen. In totaal gaat het voor deze sector om 3.520 individuele werknemers.

Ons team begeleidde de instellingen bij de toewijzing van alle functies. Op die manier verzekerden we de kwaliteit van de gegevens. Tegelijk konden we de werkbaarheid van de classificatie testen.

Alle gegevens werden na grondige controle op een anonieme wijze verzameld in onze databank. Elke deelnemende instellingen kreeg van ons een individueel benchmark-rapport.

Er werd telkens ook een uitgebreid sectorrapport opgemaakt. Die kan je trouwens nog steeds downloaden op onze website :



[www.if-ic.org /bibliotheek/](http://www.if-ic.org/bibliotheek/)

Waarom de classificatie niet integreren in Finhosta ?  
De instellingen zullen zich beter herkennen en data worden beter vergelijkbaar.

## Een unieke methodologie

De if-ic loonstudie is volledig gebaseerd op de correcte toepassing van de if-ic functieclassificatie. In elk van de deelnemende instellingen werd de volledige personeelslijst overlopen. Voor elke werknemer keken we grondig na welke functie(s) de persoon effectief uitvoert. Deze toewijzing werd telkens in een paritaire werkgroep besproken.



Op deze manier kunnen we loon- en tewerkstellingsgegevens koppelen aan de functie. Het voorkomt dat appels met peren worden vergeleken én het verhoogt de kwaliteit van de benchmark. Ook de overheid zou de classificatie kunnen gebruiken in haar Finhosta systeem. Instellingen zullen zich beter herkennen en data worden beter vergelijkbaar.

## Vijftien opvallende resultaten uit de loonstudies bieden stof tot nadenken.

### Gezocht m/v



De zorgsector kent een zeer vrouwelijke tewerkstelling. Maar liefst 84 % van de werknemers in de algemene ziekenhuizen zijn vrouwen. In de residentiële ouderenzorg is dat zelfs meer dan negen op de tien. In de zorgfuncties zijn mannen nog zeldzamer. Als de sector de toenemende zorgvraag wil aankunnen zal ze voldoende jongeren moeten aantrekken. **Ook meer mannen** moeten overtuigd worden van een carrière in de zorg.

11

### Meer dan zorg



Zorg is uiteraard de core-business van de onderzochte instellingen. Dat vertaalt zich ook in de verdeling van de functies over de verschillende departementen. Ruim de helft van al het personeel vinden we in het Verplegend en Verzorgend Departement. Toch mag het belang van de andere departementen niet onderschat worden.

### Grote functiediversiteit



De diversiteit aan functies in de zorgsector is veel groter dan blijkt uit de huidige cao's. If-ic heeft in totaal 205 verschillende functies beschreven. Niet alle functies komen in elke instelling voor. Rusthuizen onderscheiden gemiddeld 20 functies. Een psychiatrisch ziekenhuis telt er gemiddeld 59. Een algemeen ziekenhuis heeft gemiddeld niet minder dan 91 verschillende functies. Directie en artsen zijn hierin niet inbegrepen.

### Functiecombinaties



Vaak oefenen werknemers meer dan één functie uit in de instelling. In de psychiatrische ziekenhuizen oefent bijna 13 % van de werknemers zo'n hybride functie uit. Bij de algemene ziekenhuizen is dat slechts voor 5,5 % van de medewerkers het geval. In de rusthuizen gaat het om 8 % van het personeel. De meeste functiecombinaties vinden we in de verpleging en in de administratie.

### Functietapijt zeer volledig



Om na te gaan of de ontwerpclassificatie volledig is, kijken we ook naar het aantal ontbrekende functies. Telkens als we botsen op een functie die (nog) niet beschreven is, nemen we die op in het register van "ontbrekende functies". Aan maar liefst 97 % van alle personeelsleden konden we zonder discussie een functie toewijzen. Uiteraard moeten we de classificatie verder onderhouden en waar nodig bijkomende beschrijvingen opmaken om het aantal ontbrekende functies beperkt te houden.



## Deeltijds is de norm

Een medewerker in de algemene en psychiatrische ziekenhuizen werkt gemiddeld 31 uren per week. In de rusthuizen is dat gemiddeld 28 uren. De mannen werken gemiddeld meer uren en ook vaker voltijds dan vrouwen. Afhankelijk van de subsector werkt slechts 25 à 39 % van de vrouwen voltijds. Deeltijdse arbeid is binnen deze sector eerder de norm dan de uitzondering.



## Tijdskrediet populair

De combinatie arbeid en privé is in de zorgsector erg actueel. De verschillende formules van tijdskrediet worden vaak gebruikt. In de rusthuizen heeft 8 % van het personeel een vorm van tijdskrediet. In de ziekenhuizen gebruikt zelfs 14 % van de medewerkers een vorm van tijdskrediet.

12



## Opleiding

In de algemene ziekenhuizen heeft 45 % van het personeel heeft een diploma op graduaatsniveau. In de psychiatrie is dat 33 %, maar tellen we met 8 % wel het grootste aantal universitair geschoolden. De ouderenzorg heeft een grote tewerkstelling voor laaggeschoolden : 45 % van het personeel heeft enkel een opleiding secundair onderwijs. Algemeen zien we dat het opleidingsniveau stijgt naarmate een functie in een hogere klasse zit.



## Het personeel vergrijst

In de psychiatrie en de algemene ziekenhuizen is meer dan een kwart van de werknemers ouder dan 50 jaar en moet binnen de 10 jaar vervangen worden. Voor de rusthuizen is dat één op de vijf personeelsleden.

De vergrijzing van het personeel zal zich scherp laten voelen. Voldoende jongeren aantrekken om de tewerkstelling op peil te houden, is absoluut noodzakelijk. Hier ligt de grootste uitdaging voor de zorgsector.



## Toenemende anciënniteit

Gemiddeld werkt een medewerker in de algemene ziekenhuizen 11,8 jaar in dezelfde instelling. De psychiatrie heeft de hoogste anciënniteit. Hier is een medewerker gemiddeld 13,9 jaar in dienst van de instelling. In de rusthuissector is de anciënniteit het laagst. Gemiddeld werkt een medewerker 8,9 jaar in de instelling.

*De vergrijzing van het personeel zal zich scherp laten voelen. Hier ligt wellicht één van de grootste uitdagingen voor de zorgsector.*



## Financiële anciënniteit

De gemiddelde financiële anciënniteit van een medewerker in een algemeen ziekenhuis bedraagt 14,8 jaar. De psychiatrie heeft een gemiddelde financiële anciënniteit van 16,1 jaar. In de rusthuissector bedraagt de gemiddelde financiële anciënniteit 11,35 jaar. We stellen vast dat vooral bij gegradueerde verpleegkundigen erg vaak een gedeelte van de baremieke anciënniteit wordt overgenomen.

## Een attractief loon

In de algemene ziekenhuizen ligt het loon het hoogst : een werknemer verdient hier voor een voltijdse tewerkstelling gemiddeld **2.513** euro per maand. In de psychiatrie ligt dat gemiddelde op **2.466 euro** per maand. In de rusthuizen bedraagt het **2.124 euro**, maar de anciënniteit en de scholingsgraad zijn hier gemiddeld ook lager. De FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische informatie publiceerde in oktober een studie over de lonen in de andere economische sectoren. Daaruit blijkt dat het gemiddeld loon in België 2.595 € bedraagt. (noot : het gaat hier over de mediaanwaarden !) De FOD neemt in die berekeningen ook de vergoedingen voor onregelmatige prestaties op, wat niet het geval is voor de if-ic studies. Toch geeft deze rudimentaire vergelijking aan dat de loongemiddelden in de zorgsector vrij marktconform zijn.



13

## Haard- & standplaatsvergoeding

Afhankelijk van de sector ontvangt 40 tot bijna 60 % van de werknemers een haard- of een standplaatsvergoeding. Deze vergoeding was aanvankelijk bedoeld als aanvulling voor de lage lonen, maar blijft eerder regel dan uitzondering. Men kan zich de vraag stellen of dit loononderdeel nog relevant is en niet beter rechtstreeks in de barema's kan worden geïntegreerd ?



## Functietoeslag

Een functietoeslag en een functiecomplement worden in de eerste plaats toegekend aan de leidinggevenden. Toch zien we dat deze toeslag steeds vaker wordt uitbetaald aan gespecialiseerde functies. Vaak bij gebrek aan meer verfijnde instrumenten. In de algemene ziekenhuizen zien we dat er niet minder dan 92 functies zijn waarvoor een toeslag wordt uitbetaald. Wildgroei dreigt hier uiteindelijk het oorspronkelijk doel te verdringen.



## Barema's

Er bestaat een grote spreiding in de barema's die men toekent aan de functies. Bij de paramedische, de zorg- en de verpleegkundige functies bepaalt het diploma grotendeels welk barema er gebruikt wordt. Voor de andere functies zien we een erg grote diversiteit in het barema dat een instelling toekent. De vaagheid en onvolledigheid van de huidige classificatie is hiervan de belangrijkste oorzaak.



## 4. Loonhuis



### De technische voorbereiding

- De Barema-analyse : onderzoek uit 2008 waarin de loonspanning van de huidige barema's in de privé gezondheidszorg wordt geanalyseerd.
- Het klassenmodel : aangepast en goedgekeurd door de Raad van Bestuur in 2009. Deelt de functies in in 20 klassen.
- Benchmark : opgemaakt in 2009 in samenwerking met Hudson.
- Loonstudie : in 2009 en 2010 werden van 21.752 werknemers in de residentiële ouderenzorg, de algemene ziekenhuizen en de psychiatrie de loon- en tewerkstellingsgegevens verzameld. Die worden gebruikt om de impact van voorstellen te simuleren.

De if-ic classificatie bestaat uit 205 functies die zorgvuldig werden gewaardeerd. Ze zijn ingedeeld in 20 verschillende klassen. Deze indeling vormt een stevige fundering waarop de sociale partners een aangepast loonhuis kunnen bouwen.

Het zijn de werkgeversorganisaties en de vakbonden die in het Paritair Comité onderhandelen over de concrete invulling van dat loonhuis. In de Raad van Bestuur van if-ic wordt deze discussie voorbereid. Het if-ic team zorgt voor het rekenwerk en de technische voorbereiding. (*zie hiernaast*)

In februari 2010 werd door if-ic een **eerste ontwerp** van loonhuis ontwikkeld en voorgelegd aan de beheerders. Het is een technisch voorstel dat de vertaling maakt van de classificatie naar een vernieuwd loonhuis. Het ontwerp dient in de eerste plaats om alle technische problemen en alle **potentiële discussiepunten** duidelijk op een rij te zetten. Precies daarom wordt dit ontwerp ook niet openbaar gemaakt.

Het is en blijft aan de sociale partners om de principiële keuzes inzake de lonen en barema's samen te bepalen. Uiteraard kijken de sociale partners daarbij ook in de richting van de subsidiërende overheid. Een nieuwe loonstructuur zal een **grote impact** hebben op de uitgaven van de instellingen en het inkomen van de medewerkers.

Er werd gerekend op het **nieuwe sociaal akkoord** voor de periode 2010-2015 om middelen vrij te maken voor de (gedeeltelijke) implementatie van een nieuwe loonstructuur. De politieke impasse heeft gemaakt dat er nog geen onderhandelingen zijn gevoerd over dit akkoord. Eind 2010 werden in het kader van de "lopende zaken" wel besprekingen opgestart over een mini sociaal akkoord voor 2011.

Over het loonhuis en het ontwerp is daardoor nog steeds geen discussie ten gronde gevoerd. De Raad van Bestuur heeft dit punt wel als een **absolute prioriteit** op de agenda voor het komende werkjaar geplaatst.

Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.



## 5. Voorbereiding implementatie

Hoewel het koffiedik kijken is wanneer de classificatie zal worden ingevoerd, willen we bij if-ic klaar zijn om instellingen maximaal te ondersteunen bij de implementatie. Daarom maakten we dit jaar al werk van die voorbereiding.

15

### 5.1. Vorming

Om de nieuwe classificatie toe te passen, hebben de instellingen niet alleen nood aan cao's en procedures. De omschakeling naar een analytische classificatie met een veelvoud aan functietitels, beschrijvingen en klassen vraagt een grondige voorbereiding. Daarom werkt if-ic een aangepast vormingstraject uit.

We onderzoeken in de eerste plaats wie ons doelpubliek is. Uiteraard hebben de rechtstreekse gebruikers van de sectorclassificatie, nood aan een grondige opleiding. Dat zijn directies, diensthoofden, de medewerkers van de personeelsdienst en syndicale vertegenwoordigers. Daarnaast zijn er uiteraard de vertegenwoordigers en experts van de vakbonden en werkgeversfederaties. Ook voor deze doelgroep moet een aangepaste vorming worden uitgewerkt.

In 2010 hebben we de krijtlijnen uitgezet van dit vormingstraject. Zo zijn we gekomen tot vijf concrete leerdoelstellingen. In de komende maanden worden de cursus en het lesmateriaal uitgewerkt en inge oefend door de trainers.

### 5.2. Handleiding

Naast de vorming voorzien we ook een handboek voor de dagelijkse gebruikers van de classificatie. In 2010 begonnen we aan de uitwerking van de handleiding, waarin we uitleg geven bij de principes van een analytische classificatie en in detail ingaan op de sectorclassificatie. Daarbij kijken we ondermeer naar het verschil tussen functies en reiken we praktische toepassingsregels aan.

## Leerdoelstellingen

Na het volgen van de if-ic vorming, moeten deelnemers in staat zijn om:

1. De functies van if-ic op een vlotte manier toe te wijzen
2. De vuistregels van de toewijzing te kunnen hanteren volgens de handleiding
3. De functietoewijzing op een efficiënte manier te kunnen voorbereiden volgens de procedure
4. De procedure rond toewijzing, beroep en onderhoud correct en tijdig op te volgen
5. De eigen rol in de toewijzing te kennen





### 5.3. Procedures

Het is natuurlijk niet omdat de ontwerpclassificatie klaar is, dat iedereen weet hoe ermee te werken. Daarvoor zijn afspraken nodig. In 2010 werkten we een nieuw voorstel uit met procedures om de classificatie vlot te gebruiken op instellingsvlak.

Dat ontwerp omvat drie grote hoofdstukken :

1. De toewijzing van functies en de communicatie daarover : wie is verantwoordelijk voor de functietoewijzing ? Hoe gaat dat concreet ? Welke rol heeft de werknemersvertegenwoordiging ? Hoe ziet de planning eruit ?
2. Beroep aantekenen : als een functiehouder niet akkoord is met de toegewezen functie, kan hij beroep aantekenen. Hoe gaat dat precies ? Wie spreekt zich uit over het beroep ? En waartegen kan een werknemer precies beroep aantekenen ?
3. De classificatie onderhouden : de sector evolueert voortdurend. Door nieuwe projecten of door technologische veranderingen, ontstaan nieuwe functies. Of bestaande functies veranderen grondig. Hoe kan dat vertaald worden naar de sectorclassificatie ?

De sociale partners bogen zich eind 2010 over al deze vragen. De ontwerptekst krijgt in de volgende maanden definitief vorm. Uiteraard zullen de definitieve procedures ook moeten opgenomen worden in een cao die de nieuwe classificatie juridisch regelt.



vision  
vision

## 6. Toekomst

17

If-ic wil ook in toekomst als een neutrale organisatie ondersteuning blijven bieden bij de ontwikkeling van de classificatie en de lonen in de zorgsector. Concreet zien we een drievoudig takenpakket.

In de eerste plaats moeten we de **sectorclassificatie** onderhouden en verder ontwikkelen. Dat betekent dat we systematisch de vinger aan de pols houden en de evoluties in de organisaties vertalen naar aangepaste beschrijvingen die op een correcte wijze worden ingeschaald.

Bovendien moeten we nagaan op welke manier we de classificatie zelf verder kunnen ontwikkelen. Ze is een belangrijk instrument waarmee we ondersteuning kunnen bieden op vlak van competentie management, search en selectie en het vormingsbeleid.

Om de kostprijs van de implementatie in te schatten, startten we in 2009 met een **loonstudie**. If-ic beschikt nu over een database met meer dan 20.000 loongegevens. Door het loononderzoek een

systematisch karakter te geven, kunnen we de sociale partners voorzien van cijfers en analyses terwijl de instellingen zich aan de hand van benchmarks kunnen oriënteren

Met de implementatie zal de **ondersteuning** van de gebruikers de nieuwe hoofdplicht worden van if-ic. Nu al werken we aan de ontwikkeling van een vormingspakket en een handleiding. De instellingen en organisaties moeten ook kunnen rekenen op praktisch en neutraal advies om de classificatie te vertalen naar hun eigen organisatie. Bovendien zal if-ic de sociale partners moeten ondersteunen bij de beroepsprocedures.

Om deze nieuwe rol te kunnen waarmaken moet if-ic overgaan van een projectmatige naar een structurele organisatie. Belangrijkste knelpunt is voorlopig het vinden van een **structurele financiering**.

Voor if-ic wordt 2011 in alle opzichten een jaar van de waarheid.



