



IFIC, functieclassificaties en loonbarema's APRIL 2019 – VIA-5

1. Een korte uitleg

1.1. Wat is IFIC vzw en wat doen ze?

IFIC vzw staat voor Instituut voor Functieclassificatie en werd in 2002 opgericht. Hun doel is het ontwikkelen van een nieuwe functieclassificatie voor de non-profit sector. <https://www.if-ic.org/nl>

Het is samengesteld uit werkgevers en vakbonden. Beroepsverenigingen (o.a. Ergotherapie Vlaanderen) zijn geen betrokken partij. <https://www.if-ic.org/nl/over-ons/beheerders>

1.2. Waarover gaat het precies?

Op 9 juni 2018 ondertekenden de sociale partners in het Paritair Comité 330 voor gezondheidsinstellingen en -diensten de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw IFIC voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd.

1.3. Over welke sectoren beslissen deze VIA-5 CAO?

Het Paritair Comité 330 omvat heel wat sectoren.

Na de zesde staatshervorming werden volgende sectoren overgeheveld van federale naar Vlaamse bevoegdheid:

- Psychiatrische Verzorgingstehuizen
- Categorale ziekenhuizen
- Ouderenzorg
- Autonome revalidatiecentra
- Initiatieven voor beschut wonen (NL)

1.4. Sectorfuncties opgesplitst in baremaklassen

Stap voor stap moeten nu alle functies in deze instellingen worden gekoppeld aan de 218 functies die door IFIC werden opgesteld en inhoudelijk uitgebreid worden toegelicht in een functieomschrijving. Deze sectorfuncties worden vervolgens opgesplitst in 20 nieuwe IFIC-barema-klassen. <https://www.if-ic.org/nl/pc-330/federale-privesectoren/functiewijzer>

Opdat de functies, waar verschillende loonbarema's aan zijn toegekend, op een eerlijke manier met mekaar vergeleken kunnen worden, werd een weging ingebouwd dat berust op de volgende indicatoren: kennis en kunde, verantwoordelijkheid, probleemoplossend vermogen, communicatie en leidinggeven en verzwarende omgevingsfactoren.

Op welke manier deze elementen zich tegenover mekaar verhouden en als het ware ten opzichte van mekaar doorwegen is op heden niet bekend gemaakt door IFIC. <https://www.if-ic.org/nl/over-ons/methodiek>

Kenmerkend aan de nieuwe loonbarema's is dat de looncurve gedurende een loopbaan sneller stijgt in de eerste helft en stagneert naar het einde toe. Het doel van IFIC is vooral om jonge werknemers aan te trekken tot de gezondheidssector. Dit is duidelijk te merken in het loon in de eerste 10 jaar. Globaal zou iedere werknemer een stapje vooruit moeten gaan in deze nieuwe functieclassificatie. De praktijk toont echter dat werknemers die langer dan 15 jaar in dienst zijn verlies leiden.

1.5. Implementatie in stappen.

Stap 1: Begeleidingscommissie en interne beroepscommissie:

De invoering van de classificatie wordt begeleid door een commissie. In deze begeleidingscommissie zitten vertegenwoordigers vanuit de werkgever en de vakbonden. Deze toewijzingen worden besproken in de begeleidingscommissie die daar een advies over geeft. De werknemersdelegatie kan enkel advies geven, de werkgever beslist. Tegelijk met de begeleidingscommissie wordt ook een interne beroepscommissie samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden. Indien een medewerker bezwaar aantekent tegen de toewijzing van zijn functie, zal de interne beroepscommissie deze behandelen.

Stap 2: Communicatie over nieuwe barema:

Ten laatste op 23/04/2019 (= datum E)

Deze datum vormt het scharniermoment in het implementatieproces. Elke werknemer ontvangt schriftelijk de beslissing met betrekking tot de eigen sectorale functietoewijzing. Deze schriftelijke communicatie omvat minstens volgende informatie:

- De huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op datum E)
- De toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie
- In het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie

- De categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht
- De plaats in de instelling waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren
- De mogelijkheden en procedures inzake het beroep
- De plaats waar de type formulieren (bijlagen 2 en 3) kunnen bekomen worden om respectievelijk intern/extern beroep aan te tekenen en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier desgewenst beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, kan de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC, www.if-ic.org. De werkgever moet het formulier ook meesturen samen met zijn beslissing.
- De contactgegevens van de secretaris van de bevoegde externe en interne beroepscommissie
- De mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling
- De onderhoudsprocedure
- Het webadres van IFIC en de plaats waar men algemene informatie over de classificatie kan terugvinden

Stap 3 Beroepsfase

Het kan voorkomen dat een werknemer zich niet herkent in de door de werkgever toegewezen sectorale functie, de hybride functie of de vaststelling van ontbrekende functie. De CAO geeft de werknemer in deze situatie de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. Twee niveaus van beroep zijn voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst:

- 3.1.intern beroep
- 3.2.extern beroep

Beroep is enkel mogelijk om de volgende redenen:

- De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s)
- De werknemer is niet akkoord met de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie
- De werknemer is niet akkoord met de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie.

De werknemer argumenteert in het verzoekschrift waarom hij/zij niet akkoord is met de toewijzing op basis van bovengenoemde redenen. Concreet duidt de werknemer aan op welke punten de uitgevoerde functie wezenlijk verschilt van de toegewezen sectorale referentiefunctie. De werknemer betwist de toewijzing van een sectorale functie, de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een hybride functie en duidt, in voorkomend geval, ook aan welke sectorale referentiefunctie hij/zij meent toegewezen te moeten worden en motiveert en argumenteert dit.

Belangrijke opmerking

Het IFIC-systeem is gebaseerd op de vergelijkende “weging” van de verschillende functies (beroepen). Voor elke functie (beroep) werd, volgens dezelfde criteria, een functieomschrijving gemaakt. Deze omschrijvingen vormen de basis voor de weging. Het is dus belangrijk dat de functieomschrijving een correcte en up-to-date omschrijving is, en daar wringt het schoentje! De functieomschrijvingen zijn gebaseerd op een studie van 2002, en dus erg verouderd.

Een verouderde/foutieve functieomschrijving heeft 2 mogelijke gevolgen:

1. Zowel de verloning als de inhoud van ons beroep kan onderschat worden.
2. De functieomschrijving kan door werkgevers gebruikt worden om onze taakinvulling te bepalen. Als deze niet correct is, lopen we het risico dat we niet kunnen/mogen doen waar we goed in zijn.

Als tegenvoorstel heeft Ergotherapie Vlaanderen, samen met een grote afvaardiging van het werkveld, een alternatieve functieomschrijving ontworpen. Deze is de basis van onze besprekingen met werkgevers- en werknemersorganisaties.

Sinds mei 2018 wordt de invoering van IFIC in de federale sectoren uitgerold. Sindsdien probeert Ergotherapie Vlaanderen de alternatieve functieomschrijving te laten implementeren, dit samen met de beroepsverenigingen van 8 andere beroepen. De eerste gesprekken met IFIC vonden in maart 2019 plaats.

(Zie [3. Opmerkingen en standpunten van Ergotherapie Vlaanderen](#).)

In reactie daarop heeft IFIC er alles aan gedaan om het ons (alle zorgverstrekkers) zo goed als onmogelijk te maken om te reageren op de functieomschrijving. Dit doen ze door een aantal bijkomende eisen te stellen.

Ergotherapie Vlaanderen overlegt met andere beroepsgroepen.

- *Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de werknemer uitgeoefende functie(s) en de beschreven sectorale referentiefunctie(s). Het beroep kan dus nooit de inhoud van een sectorale functieomschrijving of de weging ervan (die de categorie bepaalt) betwisten.*
- *Het beroep mag geen betrekking hebben op elementen die niet gekoppeld zijn aan de functieclassificatie, bijvoorbeeld:*
 - o *Het/de diploma(s) waarover hij/zij beschikt: de werknemer kan geen bezwaar aantekenen tegen de functie die wordt toegekend omdat hij/zij deze niet correct acht gezien het eigen opleidingsniveau.*
- *De argumentatie moet gebaseerd zijn op de taken.*
 - o *Het huidig of toekomstig loon: beroep kan niet worden ingediend op grond van geldelijke overwegingen (bijvoorbeeld vergelijking tussen het huidige barema en de categorie van de toegewezen functie).*
 - o *Prestatiebeoordeling: er is geen verband tussen de individuele beoordeling van een werknemer op basis van prestaties en de toewijzing van een sectorale referentiefunctie. De toewijzing van een sectorale (of ontbrekende of hybride) functie moet los worden gezien van de individuele beoordeling, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.*
 - o *De functietitel: het is mogelijk dat de functietitel van de uitgevoerde functie verschilt van de titel van de toegewezen sectorale functie. Dit is geen belemmering voor de toewijzing van de sectorale referentiefunctie op voorwaarde dat de taken overeenkomen.*
 - o *Toewijzing van sectorale referentiefuncties aan andere werknemers: de toewijzing van een sectorale referentiefunctie gebeurt op individuele basis. Het is niet mogelijk om de toewijzing voor andere werknemers van de instelling te gebruiken als motief om beroep aan*

te tekenen. Alleen elementen die verband houden met de inhoud van de eigen functie kunnen door de werknemer worden gebruikt als basis voor de vergelijking met een sectorale referentiefunctie.

- Het beroep kan alleen betrekking hebben op de situatie vlak vóór datum E. Tegen veranderingen van functie die zich voordoen na 23/04/2019, kan geen beroep worden aangetekend omdat de toewijzing dan reeds gebeurd is volgens de implementatieprocedures.

Formele verplichtingen:

- De beroepen moeten binnen de juiste termijn en volgens de correcte procedures worden ingediend zoals voorzien in de CAO.
- Extern beroep kan enkel worden ingediend nadat de interne beroepsprocedure volledig doorlopen is.
- Het beroep moet worden ingediend middels gebruik van het juiste formulier¹⁰, schriftelijk middels een schrijven met ondertekende en gedateerde ontvangstbevestiging of middels aangetekend schrijven, of per mail. De datum van de post of de datum van de handtekening voor de ontvangstbevestiging is bepalend.
- In het geval van een intern of sectoraal beroep wordt het verzoekschrift opgestuurd naar de secretaris van de interne beroepscommissie (de procesverantwoordelijke of voor instellingen zonder intern paritair overlegorgaan, de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie, met een kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling).
- In het geval van extern beroep wordt het verzoekschrift opgestuurd naar de secretaris van de externe beroepscommissies (IFIC) met een kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling. De procesverantwoordelijke kan ook alle externe beroepen centraliseren en deze zelf doorsturen naar het secretariaat van de externe beroepscommissie.

3.1. Intern beroep

Tussen 23/04/2019 en 07/06/2019 (datum E + 1,5 maand)

Tijdens deze periode kan iedere werknemer beroep indienen. Een beroep kan slechts betrekking hebben op één werknemer. Collectief beroep is niet voorzien.

Het intern beroep moet ingediend worden binnen de anderhalve maand (E + 1,5 maanden) die volgen op datum E. Het beroep is niet ontvankelijk als de termijnen niet worden gerespecteerd.

Het beroep wordt ingediend bij de procesverantwoordelijke: of bij de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie

- Door de individuele werknemer
- Of door een syndicale afgevaardigde die hiertoe gemandateerd is door de werknemer die vragende partij is

Gelijkaardige beroepen (vb. zelfde functies) kunnen door de procesverantwoordelijke gegroepeerd worden voor de besprekingen in de interne of sectorale beroepscommissie.

Opgelet: in dat geval moet men erover waken dat de deadline van 5 weken vanaf indiening van het ondertekende beroep niet overschreden wordt. Het verzoekschrift moet alle relevante stukken bevatten voor het onderzoek van het dossier. Stukken die de werknemer na het verstrijken van de deadline wil toevoegen aan zijn dossier worden geweerd uit debatten, tenzij de interne beroepscommissie anders beslist.

3.1.1. Behandelen van het intern verzoekschrift

Tussen 23/04/2019 en 12/07/2019 (datum E + 3 maand)

Het verzoekschrift wordt behandeld door de interne beroepscommissie. Deze commissie controleert, onderzoekt en bespreekt het verzoekschrift. Indien het ontvankelijk wordt verklaard moeten zij een besluit nemen over de verdere afhandeling.

Ten laatste 4 weken na het indienen van het beroep (de datum van het aangetekend schrijven of van de brief met ondertekend ontvangstbewijs zijn doorslaggevend) dient het besluit van de interne beroepscommissie te worden meegedeeld aan de werknemer. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld. De beroepscommissie kan een latere kennisgevingsdatum overmaken aan alle leden van de beroepscommissie. Stukken die pas op de laatste werkdag voor de zittingsdag van de beroepscommissie of later worden aangebracht, worden geweerd uit de debatten, tenzij de beroepscommissie hier anders over beslist.

3.2. Extern beroep

Ten laatste op 16/08/2019

Wanneer de interne procedure volledig is afgerond, kan de werknemer extern beroep indienen, wanneer hij/zij het besluit van de interne commissie betwist.

Samen met het besluit van de interne beroepscommissie wordt de mogelijkheid tot extern beroep meegedeeld en de gegevens van het secretariaat van de externe beroepscommissie.

3.2.1. Behandelen van het extern verzoekschrift

Ten laatste op 27/09/2019

De externe beroepscommissie neemt een besluit.

De Het besluit van de externe beroepscommissie is bindend voor alle partijen. De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimititeit een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.

Eens de discussies zijn afgelopen, wordt het besluit schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever binnen de zes weken na het indienen van het beroep en ten laatste op 27/09/2019.

Belangrijk! Keuze om over te stappen naar het IFIC barema

Vanaf kennisname van het besluit van de externe beroepscommissie heeft de werknemer 7 dagen om over te stappen naar IFIC barema dat overeenstemt met de definitieve toewijzing.

2. En concreet, de plaats van de ergotherapeut in IFIC?

Ergotherapeuten staan onder de groep "paramedici" en hebben het loonbarema 14
<https://www.if-ic.org/nl/pc-330/functiewijzer#Paramedisch>

De functieomschrijving van de ergotherapeut vind je hier: <https://www.if-ic.org/nl/file?jobFunction=86>

Ergotherapeut

(M/V)



Algemeen doel: Het opmaken en uitvoeren van het ergotherapeutisch zorgplan voor patiënten/bewoners met problemen in hun dagelijks functioneren teneinde hun zelfredzaamheid te verbeteren en hun vaardigheden te ontwikkelen/behouden.

Activiteiten	Taken
- Stellen van ergotherapeutische diagnoses bij patiënten/bewoners m.b.t. problemen in hun dagelijks functioneren	<ul style="list-style-type: none">• Neemt onderzoeken af en voert observatie uit op lange termijn om de vaardigheden te observeren, de psychosociale beperkingen of de stoornis te identificeren en de oorzaak van het probleem op te sporen;• Evalueert de resultaten van de onderzoeken en van de observatie en stelt een ergotherapeutische diagnose;• Bepaalt de optimale ergotherapeutische behandeling mee in het kader van het multidisciplinair werkoverleg;• Informeert de patiënten/bewoners over de onderzoeken, de vastgestelde stoornis en de aangeraden therapie;
- Behandelen van de patiënten/bewoners en opvolgen van hun evolutie	<ul style="list-style-type: none">• Werkt een ergotherapeutische behandeling uit in overleg met het multidisciplinair team en rekening houdend met zowel de specifieke ziektebeelden van patiënten/bewoners als het globaal behandelingsplan;• Biedt specifieke en gevarieerde activiteiten aan, die aangepast zijn aan de mogelijkheden van patiënten/bewoners en die hun ontwikkeling of verworven vaardigheden bevorderen;• Organiseert groepsactiviteiten en individuele activiteiten die o.m. betrekking hebben op het dagelijkse leven en de vrijetijdsbesteding van de patiënten/bewoners en die rekening houden met hun noden en behoeften;• Begeleidt patiënten/bewoners op individuele wijze in hun professionele situatie in samenwerking met de sociale dienst: bereidt hen eventueel voor op hun reïntegratie in het sociaal-professionele milieu door hen in contact te brengen met externe diensten en hen te begeleiden bij hun zoektocht naar werk;• Bereidt de patiënten/bewoners in samenwerking met de sociale dienst voor op hun ontslag, bijvoorbeeld door hen een inventaris aan te bieden met ontspanningsmogelijkheden (vb. verenigingen, bibliotheken, ...);• Motiveert de patiënten/bewoners om te werken aan hun problemen of psychosociale beperkingen door gesprekken met hen te voeren, hun bekommernissen te beluisteren en hen te ondersteunen;• Evalueert regelmatig de effecten van de behandeling en stuurt op basis van het werkoverleg eventueel bij;• Adviseert en informeert alle betrokkenen over de evolutie van de patiënten/bewoners;
- Administratief opvolgen van de uitgevoerde behandelingen	<ul style="list-style-type: none">• Houdt een verslag bij van elke uitgevoerde behandeling;• Stelt verslagen op omtrent de evolutie van de patiënten/bewoners;• Vult de dossiers van patiënten/bewoners aan om bij te dragen tot de verwezenlijking van hun projecten;
- Andere activiteiten	<ul style="list-style-type: none">• Adviseert bij de aankoop van materiaal voor de ateliers;• Houdt zich bezig met de logistieke organisatie van de activiteiten (lokaal, materiaal);• Voert in voorkomend geval huisbezoeken uit bij patiënten.

(c) Instituut Functieclassificatie - Institut de classification de fonctions



Criteria

Kennis en kunde	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding conform de wettelijke vereisten van toepassing voor de uitoefening van de functie; • Kan werken met de nodige informaticatoepassingen; • Inwerktijd: 6 tot 12 maanden
Leidinggeven	<ul style="list-style-type: none"> • Niet van toepassing;
Communicatie	<ul style="list-style-type: none"> • Bezit luistervaardigheden; • Is vaardig in rapporteren; • Kan duidelijk en objectief communiceren in groep en het eigen standpunt verdedigen; • Verschaft inlichtingen aan de patiënten/bewoners en hun naasten en motiveert hen tijdens de behandeling; • Bespreekt de optimale ergotherapeutische en interdisciplinaire behandeling in het multidisciplinair en ergotherapeutisch werkoeverleg; • Adviseert bij de aankoop van gespecialiseerde ergotherapeutische toestellen; • Onderhoudt contacten met diverse externe diensten om bij te dragen aan het ontwikkelingsplan van de patiënt/bewoner;
Probleemoplossing	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt problemen i.v.m. de patiënten/bewoners met de collega's en/of de artsen; • Stelt ergotherapeutische diagnoses bij patiënten/bewoners; • Contacteert de hiërarchisch verantwoordelijke bij onregelmatigheden of problemen;
Verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Staat, bij de toegewezen patiënten/bewoners, in voor de uitvoering van de ergotherapeutische behandeling, door de artsen voorgeschreven of in het (multi)disciplinair werkoeverleg bepaald, volgt ze op en stuurt ze bij;
Omgevingsfactoren	<ul style="list-style-type: none"> • Af en toe contact met besmettelijke ziekten; • Er moeten af en toe zware lasten verplaatst worden; • Werken aan een beeldscherm (<80%) is vereist voor het uitoefenen van de functie; • Langdurig staande houding is vereist voor het uitoefenen van de functie; • Dagelijks persoonlijk contact met ziekte, lijden of dood; • Af en toe contact met verbaal of fysiek agressieve personen;

(c) Instituut Functieclassificatie - Institut de classification de fonctions



3. Opmerkingen en standpunten van Ergotherapie Vlaanderen

3.1. Ergotherapie Vlaanderen is voorstander van een verloning op basis van een functieomschrijving. In dit systeem kan (objectief) rekening gehouden worden met de individuele expertise, competenties en verantwoordelijkheden.

3.2. Wij betreuren dat Ergotherapie Vlaanderen, als officiële vertegenwoordiger van het beroep ergotherapie, op geen enkel moment in het proces werd betrokken. De COA is het resultaat van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Zelf indien via steekproefsgewijs contact met het werkveld informatie werd ingewonnen, heeft deze geen correct beeld van de functie van de ergotherapeut opgeleverd.

3.3. Onze generieke functieomschrijving is blijkbaar gebaseerd op een studie die dateert van 2002. Sindsdien heeft het beroep een sterke evolutie gekend, in de sector is sprake van een paradigmashift. Het document is gebaseerd op de oudere visie van ergotherapie, nl. op activiteitsniveau. Heden ten dage wordt ergotherapie in Vlaanderen, België en over heel de wereld omschreven als "client-centered, occupation-based, evidence based, context-based, technology-based en population-based" met als voornaamste doel het verhogen/behouden van de participatie binnen alle domeinen van het menselijk handelen. Hoewel ons beroep een sterke evolutie kent, kent het functieprofiel dit niet. Het profiel werd niet meer geëvalueerd sinds de bekenmaking binnen de federale gezondheidssector.

3.4. Het fout inschalen, het onderwaarderen van de ergotherapie heeft gevolgen voor het beroep én voor de cliënten/patiënten van de ergotherapeut. Het risico niet ondenkbaar is

dat diensten niet in de mogelijkheden zullen krijgen om alle competenties en expertise eigen aan het beroep in te zetten in de behandelingen/interventies. Dergelijke situaties (bv. de ergotherapeut herleiden tot een activiteitenbegeleider) zijn in sommige sectoren schering en inslag. Onze functieomschrijving in de IFIC is een gemiste kans om de competenties van de ergotherapeuten efficiënt en effectief in te zetten.

3.5. Volgens ons is elke functieomschrijving sowieso dynamisch. Levenslang leren, vorming, doorgroei naar verantwoordelijke functies en/of specialisaties zouden invloed moeten hebben op de individuele functieomschrijving en bijhorende verloning. Dit idee vindt vorm in het "Voorontwerp van wet inzake kwaliteitsvolle praktijkvoering in de gezondheidszorg". Dit principe wordt helemaal niet in de IFIC-functieclassificatie opgenomen. Tijd en middelen en energie investeren in het vervolmaken van kennis en kunde blijkt geen invloed te hebben op de classificatie noch verloning. Erg motiverend is dit niet om aan de groeiende vraag naar specialisatie te beantwoorden.

3.6. Een classificatie zet aan tot vergelijking. Dat heeft Ergotherapie Vlaanderen gedaan. Wij kunnen ons helemaal niet vinden in het classificatieverschil tussen de verschillende beroepen. Bepaalde taken worden wel aan bepaalde beroepen en niet aan ergotherapeuten toegewezen, terwijl ze ook inherent deel uit maken van het klinisch redeneren en handelen van de ergotherapeut. Een paar voorbeelden: komen voor in de taken van de kinesitherapeut en niet in deze van de ergotherapeut:

- ° Het opstellen van het behandelingsplan;
- ° Evalueert regelmatig de toegediende behandeling en doet eventuele aanpassingen in overleg met de patiënten/bewoners en de betrokken zorgverleners;
- ° Adviseert en informeert, indien nodig, de andere betrokkenen (bv. de familie) over de evolutie van de patiënten/bewoners;
- ° Werkt mee aan het optimaliseren van therapieën op basis van de evoluties binnen het vakdomein;
- ° Neemt deel aan preventiewerkgroepen (bv. rugschool) of thematische werkgroepen (bv. nieuwe technieken en automatisering in de ergotherapeutische interventies)
- ° ...

M.a.w. De extra taken worden in de praktijk ook uitgevoerd door ergotherapeuten zo bvb. het deelnemen aan interdisciplinaire, preventie- of educatieve activiteiten.

4. De vragen en acties van Ergotherapie Vlaanderen

° Wij wensen in overleg te gaan met de verantwoordelijken van IFIC, dit zowel met de werkgeversorganisaties als met de vakbonden. Als officiële vertegenwoordigers van het werkveld van ergotherapeuten, vragen wij met aandrang om de functieomschrijving van ergotherapeuten samen met ons te herzien. Wij, de beroepsvereniging en de ergotherapeuten in het werkveld kunnen zich maar voor maximum 50% vinden in de IFIC-functieomschrijving. De functieomschrijving duidt te weinig het autonome werken van een ergotherapeut.

° Wij vragen aan alle betrokken ergotherapeuten om ons hun individuele bedenkingen of deze van hun dienst/team via mail (voorzitter@ergotherapie.be) te bezorgen. Zo kunnen we een duidelijk beeld krijgen van alle vragen en kunnen we ons onderhandelingsdossier conform de wensen van het werkveld samenstellen of aanpassen.

° Wij vragen aan de ergotherapeuten om beroep aan te tekenen tegen functieomschrijving en loonbarema. Mogen wij dan eveneens vragen om ons dit in de mate van het mogelijke te melden.

Tot slot, willen we vragen aan de collega's ergotherapeuten om lid te worden Ergotherapie Vlaanderen. In veel onderhandelingen staan we in een zwakke positie omdat niet voldoende ergotherapeuten lid zijn. Door dit gegeven aanzien sommige organisaties ons niet als representatief en houden ze onvoldoende rekening met de ergotherapeut op het werkveld.

Help ons jullie in dit dossier (en in talrijke andere) als sterke gesprekspartner te vertegenwoordigen. De bal ligt in het kamp van elke collega!

Pierre Seeuws
Voorzitter
Ergotherapie Vlaanderen