



Veel zorgprofessionals hebben er mee te maken

Wie doet wat met functiewaardering?

Over de systematiek van functiewaardering

Handige tips om je op weg te helpen

Over functiewaardering in de algemene ziekenhuizen

Over functiewaardering in de ggz

Waar kan je terecht voor juridische hulp?

Contact



Functiewaardering in de algemene ziekenhuizen en de ggz

Wat je kan doen als zorgprofessional en waar je op moet letten



Veel zorgprofessionals hebben er mee te maken

Als zorgprofessional wil je op een juiste en eerlijke manier gewaardeerd en beloond worden voor je werkzaamheden, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Maar hoe zit het nu precies met de waardering van functies in het FWG 3.0-systeem? Wat voor impact heeft functiewaardering op het salaris? En wat kan je doen als je het niet eens bent met je functiebeschrijving of de schaal waarin je bent ingedeeld?

Veel zorgprofessionals lopen op enig moment tijdens hun carrière tegen een functiewaarderingvraag of kwestie aan. Als zorgprofessional heb je niet dagelijks te maken met deze complexe materie en kan je behoefte hebben aan hulp en advies. Bijvoorbeeld als je een nieuwe baan hebt en ingeschaald moet worden, omdat je werkgever de functiebeschrijving wil actualiseren, of omdat je het oneens bent wat er op papier staat over je huidige functie of hoe je bent ingedeeld. Het onderwerp FWG staat bij onze arbeidsjuristen dan ook in de top 3 van meest voorkomende vragen. Deze publicatie is een samenvatting van het FWG Webinar dat Vakbond FBZ begin 2023 organiseerde voor de leden van alle aangesloten beroepsverenigingen van hoogopgeleide zorgprofessionals werkzaam in de algemene ziekenhuizen en bij ggz-instellingen. Van de 230 deelnemers had 85% te maken (of gehad) met een kwestie rondom functiewaardering. We geven basisinfo en nuttige tips als je in deze sectoren werkt en met functiewaardering aan de slag gaat.

De algemene ziekenhuizen en ggz gebruiken beide FWG 3.0 als functiewaarderingssysteem om functies te waarderen en in te delen. De materie en informatie in dit document is daarom niet toepasbaar voor werknemers

in andere zorgsectoren omdat die een ander functiewaarderingssysteem gebruiken (umc's, universiteiten) of een variant gebruiken van het FWG-systeem specifiek gericht op werknemers in een bepaalde sector (zoals de VVT, gehandicaptenzorg of kraamzorg). Het systeem en de procedures werken daar net weer anders.

Voor iedereen geldt echter: aarzel niet als je vastloopt en hulp of advies wilt. Je kunt als zorgprofessional rechtstreeks bij de arbeidsjuristen van FBZ Rechtshulp terecht als dit in het lidmaatschapspakket zit van je beroepsvereniging. Of trek bij je eigen beroepsvereniging aan de bel, als je vereniging dit zelf geregeld heeft.

Team FWG-webinar

Maike Langerak,
cao-onderhandelaar, FWG-deskundige en belangenbehartiger
Marlies Welschen,
arbeidsjurist
Annette Borgers,
arbeidsjurist



Wie doet wat met functiewaardering?

FBZ maakt cao-afspraken over de toepassing van een functiewaarderingssysteem. Ook onderhandelen we over een goede bezwaarprocedure voor zorgprofessionals. Verder zitten we in landelijke bezwaarcommissies om een oordeel te geven over de waardering en/of de indeling van een functie als na het doorlopen van de procedure binnen de instelling een geschil bestaat tussen werknemer en werkgever. Daarnaast kaarten we het, in overleg met je beroepsvereniging, aan als een functiebeschrijving in het systeem niet meer actueel is.

Wat doet je vereniging en wat kan jij doen? En wat is de rol van Stichting FWG en je werkgever?

Je vereniging:

- Zet je beroep op de kaart
- Levert input bij FBZ voor het onderhoud van je functie in het systeem
- Verzamelt goede voorbeelden van functiebeschrijvingen
- Ontwikkelt materiaal voor leden.

Stichting FWG:

- Beheert het systeem op verzoek van cao-partijen
- Doet permanent onderzoek naar wijzigingen in functies op basis van veldonderzoek, functiebeschrijvingen en interviews
- Voert jaarlijks (1 oktober) wijzigingen door in het funcfiemateriaal in het FWG-systeem
- Voert het secretariaat van de landelijke bezwaarcommissie van cao-partijen.

Wat kan jij doen?

- Zorg voor een goede functiebeschrijving binnen jouw organisatie
- Is dit gelukt, deel het dan met je beroepsvereniging.

HR-afdeling zorginstelling:

- Werkgevers stellen zelf de functiebeschrijving op van de werknemers in de instelling en delen functies in met FWG 3.0
- Geeft jou toegang tot het FWG-systeem wanneer je daarom vraagt.



Over de systematiek van functiewaardering

Functiewaardering zorgt voor een eerlijke rangordering van functies en gelijke beloning van werknemers. Dit voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. En zorgt er bovendien voor dat er geen onderscheid wordt gemaakt in geslacht.



Functiewaardering weegt wat je volgens je functie moet doen, maar niet wat je allemaal kan

Over het systeem FWG 3.0

Dit functiewaarderingssysteem richt zich specifiek op de zorgsector. Het bestaat uit functiefamilies, onderverdeeld in kernfuncties en ijkfuncties (voorbeelden van functiebeschrijvingen om te kunnen vergelijken). FWG 3.0 hanteert een eigen begrippenkader.

Wat is een kernfunctie en een ijkfunctie?

Een kernfunctie is een verzameling van sterk op elkaar lijkende functies qua doelstelling en inhoud. Binnen iedere kernfunctie wordt beschreven op welke niveaus de functies in het functie-onderzoek zijn aangetroffen. Een ijkfunctie is een voorbeeldbeschrijving van een specifieke functie, die door FWG-deskundigen is ingedeeld (geijkt) met de FWG-methodiek. Hiermee kunnen indelers de eigen functie-indeling vergelijken.

Negen gezichtspunten

In de functiebeschrijving moeten de eisen die de functie stelt aan de werknemer toegelicht worden vanuit de zogeheten negen gezichtspunten, de optieken van waaruit een functie kan worden beoordeeld. Deze zijn:

- 1 Kennis
- 2 Zelfstandigheid
- 3 Sociale vaardigheden
- 4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed
- 5 Uitdrukkingsvaardigheid
- 6 Bewegingsvaardigheid
- 7 Oplettendheid
- 8 Overige functie-eisen
- 9 Inconveniënten

Voorbeeld van een functie-eisenpatroon

Funcitiegroep: 50

Ke	Ze	So	Ri	Uv	Bv	Op	Ov	In
G	G	G	F	E	C	D	D	B

Waarderen

De negen gezichtspunten zijn onderverdeeld in aspecten die allemaal meetellen voor elke functie. Voor de gezichtspunten overige functie-eisen en inconveniënten geldt dat ze separaat van een subscore worden voorzien. Bij alle gezichtspunten gaat het om datgene wat uitstijgt boven de gebruikelijke basisvaardigheden die nodig zijn om in de maatschappij te kunnen functioneren. Het functie-eisenpatroon wordt in kaart gebracht door per gezichtspunt een letterscore toe te kennen. Negen letters vertegenwoordigen de zwaarte van de verschillende functie-eisen. Iedere letterscore staat voor een aantal punten. De uitkomst bestaat uit de scores per gezichtspunt bij elkaar opgeteld. Dit leidt tot een totaalscore, die correspondeert met een functiegroep (FG 5-80). Na het vergelijken van de toegekende scores met relevante ijkfuncties om te toetsen of de juiste keuzes zijn gemaakt, kan het waarden van de functie worden afgerond.



Elke functiegroep kent een bandbreedte. Je komt alleen in een hogere schaal als je puntentotaal over de grens komt van je huidige functiegroep

Wat is juist?

Het funcitiewaarderingssysteem bepaalt hoeveel salaris ik krijg

Van de webinar-deelnemers denkt 79% ten onrechte dat dat zo is. Door je functiegroep geeft het systeem weliswaar richting aan je salaris door de juiste functiegroep te selecteren, maar je cao bepaalt de bedragen in de salarisschaal en je werkgever bepaalt de trede waarin je wordt ingedeeld. Ook beoordeelt de werkgever of er redenen zijn iets extra's te bieden boven de functionele schaal.

De bandbreedte van je functiegroep

Het is goed te realiseren dat elke functiegroep een bandbreedte kent. Om in een hogere schaal te komen moet je puntentotaal over de grens komen van de functiegroep waarin je bent ingedeeld.

Wat is juist?

Met een extra opleiding kom ik in een hogere salarisschaal terecht

Hoewel de meeste webinar-deelnemers het juiste antwoord geven (nee), stellen zorgprofessionals hier vaak vragen over. Het leidt nogal eens tot frustratie, maar je komt niet automatisch in een hogere schaal. Dit is alleen mogelijk als je er vanwege je opleiding extra taken bijkrijgt, waardoor je functie zwaarder wordt, en het puntentotaal daardoor boven de bandbreedte van je functiegroep uitkomt.



Functiewaardering volgt de praktijk

Kernfuncties achterban FBZ

In FWG 3.0 bevinden zich (situatie mei 2023) de volgende kernfuncties:

- Adviseur/regisseur ICT
- Anesthesiemedewerker/teamleider anesthesie
- Basisarts
- Diëtist
- Ergotherapeut
- Geneeskundig specialist/profielarts
- Gedragsdeskundige
- Geestelijk verzorger
- Jeugdarts
- Kraamverzorgende
- Leidinggevende paramedici
- Logopedist
- Medisch ondersteunend specialist
- Medisch specialist
- Medisch technicus
- Physician assistant
- Psychologisch medewerker
- Oefen-/fysiotherapeut
- Oogheelkundig paramedicus
- Vaktherapeut
- Verloskundige/leidinggevende verloskunde
- Verpleegkundige spoedeisende ziekenhuiszorg
- Verpleegkundig consulent



Positionering van je beroep: laat zien wat je doet

In de praktijk komt de inschaling van een bepaalde beroepsgroep bij een instelling soms op een hoger niveau uit dan volgens het systeem het geval zou zijn. Dat is echter niet maatgevend om het systeem aan te passen zodat collega's uit je beroepsgroep een betere onderhandelingspositie krijgen. Afspraak tussen sociale partners is dat FWG de informatie over de beroepsinhoud in het systeem pas aanpast als de daadwerkelijke functie-uitoefening in de praktijk ook een andere indeling rechtvaardigt. Bovendien moet dit zijn vastgelegd in de functiebeschrijving bij werkgevers. Voor de jaarlijkse actualisatie van de inhoud van het FWG-systeem, levert FBZ bij Stichting FWG informatie aan over de functies die in ontwikkeling zijn, op basis van input van de beroepsverenigingen. Om taakverzwarende ontwikkelingen in FWG door te kunnen voeren, is het belangrijk dat de vereniging het beroep goed op de kaart zet bij werkgevers. Als ook werkgevers overtuigd zijn van de ontwikkelingen voor de beroepsinhoud, dan geeft dat een steun in de rug om aanpassingen door te voeren in het systeem. Daarmee verandert het landelijk kader en dat is van belang voor de hele beroepsgroep.

Wat is juist?

Als leidinggevende hoor je in een hogere schaal te zitten

Ongeveer de helft van de deelnemers denkt van wel, de andere helft niet. Het antwoord hierop is ook niet zo zwart-wit: het hoeft niet, kan wel. Het hangt dus af van de situatie. Een combinatie van uitvoerende en leidinggevende taken zal op onderdelen leiden tot een hogere score, en mogelijk gaat de functie daarmee naar een hogere functiegroep. Maar als je als leidinggevende bijvoorbeeld vervolgens bepaalde uitvoerende taken niet meer doet, kun je daardoor op andere onderdelen lager scoren dan een collega met een gevarieerd uitvoerend takenpakket.

Handige tips om je op weg te helpen

Deze tips gelden voor zowel werknemers in de algemene ziekenhuizen als in de ggz. Ze helpen je op weg als je aan de slag gaat met je functiebeschrijving of met een bezwaar. Belangrijkste is: wees proactief, laat je juridisch ondersteunen, trek met een groep op, wat je wil bereiken moet wel kloppen met de praktijk, blijf dus realistisch. Verder is het belangrijk de bezwaartermijnen goed in de gaten te houden.

Slagingskans

Laat je goed informeren over jouw situatie zodat je een beeld krijgt van de kans van slagen en weet welke weg je het beste kunt bewandelen.



Zorg dat je betrokken bent bij het opstellen van je functiebeschrijving

Betrokkenheid

Zorg dat je betrokken bent als je hoort dat je werkgever aan de slag gaat met je functiebeschrijving. Schakel bij voorkeur ondersteuning in door een arbeidsjurist. De formulering luistert nauw. Zodra je functiebeschrijving eenmaal is vastgesteld, kun je die niet meer wijzigen: de inhoud staat vast voor je functie-indeling.

Voorbeelden

Voordat je aan de slag gaat met de tekst van de functiebeschrijving, kan je bij je vereniging navragen of er een modelbeschrijving is. Verenigingen hebben soms een hele goede functiebeschrijving. Als je functie al goed beschreven is, scheelt dat HR werk en mogelijk wil HR deze functiebeschrijving een-op-een overnemen. Dat helpt bij een voorspoedig verloop en vergroot de kans op een eventuele hogere waardering.

Vergelijk je functiebeschrijving

Kijk wat er in FWG 3.0 staat over de waardering van een vergelijkbare functie. Je hebt volgens de cao via je werkgever recht op toegang tot een inzageversie van het FWG-systeem. Maak dus ook gebruik van die mogelijkheid. Als de terminologie van de hoger ingedeelde functie ook daadwerkelijk op jou van toepassing is, maar niet is opgenomen in je voorlopige functiebeschrijving, maak dan bezwaar. Bijvoorbeeld als jij net als de hogere ingedeelde functie aantoonbaar te maken hebt met multi-problematiek, maar je werkgever weigert om dit in je voorlopige functiebeschrijving op te nemen.

Probeer dus met voorbeelden aan te tonen wat je daadwerkelijk doet, voor zover de voorlopige functiebeschrijving niet volledig is en -voor zover dat overeenkomt met de praktijk- aan te sluiten bij de terminologie van de hoger gewaardeerde functie. Gebruik liever geen jargon in je bezwaarschrift of tijdens een hoorzitting, want dat is voor niet-medisch geschoolden geen alledaagse materie en dat maakt het lastig je punt goed te begrijpen.



Het moet natuurlijk wel kloppen wat je opschrijft

Check de scores van een vergelijkbare functie

Kijk wat in FWG 3.0 staat over de waardering van een vergelijkbare functie en zoom in op de letters en subscores van de gezichtspunten van de hoger gewaardeerde functie. Zoek uit of op die gezichtspunten de letterwaardering van de hoger gewaardeerde functie ook op jou van toepassing is. Probeer vervolgens aan te sluiten bij de motivering die bij de hoger gewaardeerde functie tot de betreffende waardering heeft geleid, waarmee je een hogere score kunt behalen. Uiteraard doe je dit alleen als dit klopt en past bij de werkelijkheid van je functie.

Hulp nodig?

De arbeidsjuristen van FBZ kunnen in het FWG 3.0 systeem nagaan waar het omslagpunt zit voor je huidige functie om hoger gewaardeerd te worden. Dat is ook handig om te weten op welke taakgebieden je hoger zou kunnen scoren om het verschil te maken. Nogmaals, dit geldt alleen als het aansluit bij je daadwerkelijke functie-inhoud.

Hoorzitting

Tijdens een hoorzitting zijn werkgever en werknemer aanwezig. Je kan je bij laten staan door een derde bijvoorbeeld een arbeidsjurist. Je voert zelf het woord, de arbeidsjurist springt eventueel in om bepaalde accenten te leggen. Er wordt in principe alleen ingegaan op de tekst van de functiebeschrijving maar het kan toch nuttig zijn ook andere zaken waar je tegenaan bent gelopen te vermelden. Moest je lang wachten op een reactie, was je in de aanloop niet betrokken bij je functiebeschrijving of liet de communicatie te wensen over? De interne bezwaarcommissie zal in haar advies wellicht vermelden dat deze zaken buiten haar bevoegdheid liggen, maar wil mogelijk wel aan de werkgever meegeven dat ze vindt dat hier een punt ligt, en aangeven hier toch nog eens goed naar te kijken.

Termijnen kunnen afwijken

Houd de termijnen goed in de gaten. De termijnen die de cao voorschrijft zijn in het algemeen leidend. Bij je instelling kan een langere termijn afgesproken zijn. Check of dat het geval is bij HR van je instelling.

Over functiewaardering in de algemene ziekenhuizen

In bijlage C van de Cao Ziekenhuizen vind je alles over de procedure en in welke situaties je een verzoek kan doen om je functiebeschrijving en/of je functie-indeling aan te laten passen en de termijnen die hiervoor aangehouden worden. Ook lees je over de bezwaarmogelijkheden op instellings- en landelijk niveau.



Is sprake van een succesvol FWG-traject, dan kan je functie in overeenstemming met de cao hoger ingedeeld worden. De uitkomst kan echter ook zijn dat je functie lager ingedeeld wordt. Volgens cao-afspraken leidt dit niet tot een lager salaris van zittende werknemers in die functie.

De functiebeschrijving is de basis

Voorwaarde om de zwaarte van een functie te kunnen bepalen met FWG 3.0 is dat de functie voldoet aan de kwaliteitseisen in de cao. Zo moet de functiebeschrijving:

- Een actuele weergave van de functie geven
- De daadwerkelijk uitgeoefende functie weergeven
- Inzicht geven in het doel van de functie
- De plaats in de organisatie vermelden
- De functie-inhoud en de functie-eisen bevatten
- Herkenbaar de eisen weergeven die voor de functie gelden door een toelichting op negen gezichtspunten
- Door de werkgever zijn vastgesteld.

Deze criteria gelden ongeacht of een functiebeschrijving generiek of specifiek wordt beschreven, al dan niet met een addendum. De functiebeschrijving kan ook taak- of juist resultaatgericht beschreven zijn. De indeling gebeurt altijd door je instelling via FWG 3.0 op basis van de definitieve functiebeschrijving.



Resultaat van de (her)beschrijving moet altijd een actuele weergave zijn van de daadwerkelijk uitgeoefende functie

Voorwaarden opnieuw beschrijven functie

De procedure kan alleen opgestart worden als de actuele functie-inhoud niet meer aansluit bij je laatste vastgestelde functiebeschrijving (en dit niet in de afgelopen 12 maanden al heeft plaatsgevonden). Het kan ook als je werkgever de organisatiestructuur wijzigt met gevolgen voor je huidige functie. Maar het kan ook van toepassing zijn als je werkgever je functie van taakgericht naar resultaatgericht beschrijft (of andersom). Meestal neemt de werkgever het initiatief voor het actualiseren van een functiebeschrijving, maar je kan er ook als werknemer om vragen.

Wat is juist?

Mijn werkgever mag kiezen voor een generieke functiebeschrijving met een addendum per specialisme

67% geeft juiste antwoord en dat is ja. De werkgever mag dat doen, zolang het voldoet aan de kwaliteitseisen van de functiebeschrijving.

Wat is juist?

Mijn werkgever moet mij toegang geven tot het FWG-systeem als ik daarom vraag

De meeste deelnemers (81%) geven het juiste antwoord. De werkgever moet je een 'ter inzage' versie geven van het systeem. Je kunt niet zelf indelen, maar wel de gezichtspunten inzien en scores vergelijken met andere functies.

Voor welke situaties geldt de procedure herindelen?

Je kan als werknemer vragen om herindeling als sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud die kan leiden tot indeling in een andere functiegroep. Het kan ook als er wijzigingen of aanvullingen zijn in relevante ijkfuncties in FWG 3.0 waardoor je in een andere functiegroep ingedeeld zou kunnen worden.

Herbeschrijven functiebeschrijving: voorlopig besluit

Neemt de werkgever het initiatief, dan legt hij je een *voorlopig* besluit voor tot vaststelling van de vernieuwde functiebeschrijving.

Als je zelf je werkgever vraagt je functiebeschrijving te vernieuwen dan moet hij hierop binnen 3 maanden schriftelijk reageren en je een *voorlopig* besluit voorleggen. Als de werkgever je verzoek niet honoreert, kun je hiertegen bezwaar maken. Gaat de werkgever wel op je verzoek in, dan moet hij de procedure binnen 30 dagen starten en je binnen 3 maanden een *voorlopige* functiebeschrijving voorleggen.

Maak in principe altijd bezwaar tegen de voorlopige functiebeschrijving

Zorg dat je binnen 30 dagen na ontvangst bezwaar maakt. Anders is de functiebeschrijving *definitief*, terwijl je op dat moment nog niet weet hoe de *voorlopige* functiebeschrijving uit zal pakken voor je indeling en waardering. Dien het bezwaar onderbouwd en schriftelijk in. Wat klopt er niet aan de *voorlopige* functiebeschrijving? Voldoet de functiebeschrijving niet aan de kwaliteitseisen?

Als je werkgever je bezwaar niet wil overnemen, vraagt hij binnen 14 dagen advies van de interne bezwarencommissie (IBC) en dient zijn verweer in. De IBC houdt een hoorzitting in aanwezigheid van de werkgever en werknemer. Binnen 30 dagen brengt de IBC een zwaarwegend advies uit. Daarna moet de werkgever binnen 30 dagen een *definitief* besluit nemen en je functiebeschrijving *definitief* vaststellen. Als je je hierin niet kan vinden, dan is sprake van een arbeidsrechtelijk geschil, en kan je een gerechtelijke procedure bij de kantonrechter overwegen.

Functiebeschrijving vastgesteld? Nu je functie voorlopig indelen

Als de functiebeschrijving *definitief* is vastgesteld, deelt je werkgever met FWG 3.0 je functie *voorlopig* in en volgt daaruit de *voorlopige* waardering. Ben je het niet eens met de uitkomst, dan kun je binnen 30 dagen bezwaar maken. Als de werkgever je bezwaar niet wil overnemen, vraagt hij binnen 14 dagen advies aan de IBC die binnen 30 dagen zwaarwegend advies uitbrengt. Daarna neemt de werkgever een *definitief* besluit over de herindeling. Als je je daar niet in kan vinden kan je binnen 60 dagen een schriftelijk onderbouwd bezwaarschrift indienen bij de landelijke bezwarencommissie (LCFH). Hier zijn kosten aan verbonden. De LCFH oordeelt alleen of het FWG-systeem goed is toegepast en of de functiebeschrijving voldoet aan de kwaliteitseisen.

Als je je functie wil laten herindelen

Meestal neemt de werknemer hiertoe het initiatief, maar ook de werkgever kan dit doen.

Als de werkgever positief besluit over je verzoek om een herindelingsprocedure te starten, legt hij je ‘tenminste’ binnen 3 maanden een *indelingsvoorstel* voor. Dan begint het weer van voren af aan: je functie moet opnieuw beschreven worden en de werkgever legt je een *voorlopig* besluit voor waartegen je al dan niet bezwaar maakt (zie hierboven). Zodra je functiebeschrijving *definitief* is vastgesteld neemt de werkgever binnen 30 dagen een *voorlopig* besluit over de herindeling van je functie. Ben je het niet eens met de uitkomst, dan kun je binnen 30 dagen bezwaar maken. Als de werkgever je bezwaar niet wil overnemen, vraagt hij binnen 14 dagen advies aan de IBC die binnen 30 dagen zwaarwegend advies uitbrengt. Daarna neemt de werkgever een *definitief* besluit over de herindeling.

Als je je daar niet in kan vinden kan je binnen 60 dagen schriftelijk een onderbouwd bezwaarschrift indienen bij de LCFH. Hier zijn kosten aan verbonden. De LCFH oordeelt alleen of het FWG-systeem goed is toegepast en of de functiebeschrijving voldoet aan de kwaliteitseisen.

Als je werkgever niets wil ...

Als je werkgever niet bereid is in te gaan op je verzoek tot een herbeschrijving of herindeling van je functie kun je binnen 30 dagen onderbouwd bezwaar maken tegen de afwijzing. De werkgever vraagt de IBC binnen 14 dagen om advies als hij je bezwaar niet overneemt. Binnen 30 dagen volgt het advies van IBC en dan moet de werkgever binnen 30 dagen een besluit nemen.

Over functiewaardering in de ggz

In de Cao GGZ vind je in bijlage V FWG-reglement alles over de toepassing, de reglementen voor de interne bezwarencommissie (IBC) en de landelijke bezwarencommissie (LBC), de kwaliteitseisen aan de functiebeschrijving en de werkwijze. Advies is ook de modelfunctiebeschrijving te bekijken.



Realiseer je dat ook als het nodige in je functie is veranderd, dit niet vanzelfsprekend leidt tot een hogere indeling

Cao GGZ begint met herindeling

De procedure begint met herindeling van de functie. Bijvoorbeeld bij wijziging van en aanvulling op het functiemateriaal als gevolg van aanpassing van de systeeminhoud in FWG. Dat gebeurt geregeld, omdat eens in de paar jaar alle functies opnieuw worden bekeken en daar veranderingen en systeemaanpassingen uit voortkomen.

De procedure geldt ook als sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud en als de huidige functie-inhoud of functie-eisen niet meer aansluiten bij de laatste indeling. Dit gebeurt vaak op initiatief van de werknemer.

Het komt zelden voor, maar de procedure kan ook gevolgd worden bij de *voorlopige* indeling van een nieuwe functie. Je kan als werknemer binnen 6 maanden na de *voorlopige* indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek indienen tot herindeling, waarna de werkgever binnen 90 dagen moet starten met de procedure.

Wat is juist?

Bij de landelijke bezwarencommissie kan ik niet terecht voor klachten over de gevolgde procedure

Het merendeel van de webinar-deelnemers zegt nee, en dat is juist. De LBC buigt zich puur over de indeling en de kwaliteitseisen aan de functiebeschrijving. Voel je je niet gehoord of zit je iets anders dwars, dan ligt de mogelijkheid open van een goed gesprek met je werkgever of eventueel de weg naar de kantonrechter.

Bezwaarmogelijkheden starten herindelingsprocedure

Zowel de werkgever als werknemer kan het initiatief nemen als het beeld is dat de functie niet meer aansluit bij de functie die je daadwerkelijk uitoefent. Wijst de werkgever je verzoek af, maak dan binnen 30 dagen bezwaar. Je werkgever vraagt advies over je bezwaar aan de IBC die binnen 30 dagen advies uitbrengt en een hoorzitting houdt. De werkgever moet vervolgens binnen 30 dagen besluiten over het al dan niet starten van een herindelingsprocedure.

Wel of niet eens met de nieuwe functiebeschrijving en waardering?

Is de procedure gestart, dan legt je werkgever je de nieuwe *voorlopige* functiebeschrijving inclusief de (nieuwe) waardering voor. Binnen 30 dagen na het *voorlopige* besluit van de werkgever kun je zowel bezwaar maken tegen de tekst als de indeling.

Na advies van de IBC aan de werkgever, moet je werkgever binnen 30 dagen een besluit nemen over de *definitieve* funcfiebeschrijving, waardering en indeling. Eenmalig mag de werkgever deze termijn verlengen met maximaal 60 dagen. Heb je binnen deze termijn geen besluit ontvangen? Dan wordt je bezwaar geacht te zijn toegewezen. Houd dus goed de termijnen in de gaten en markeer ze in je agenda.

Ben je het niet eens met het *definitieve* besluit? Dan kun je binnen 60 dagen bezwaar maken bij de LBC. Goed is om te realiseren dat het LBC zich uitsluitend buigt over de indeling, maar niet over de tekst van de funcfiebeschrijving. Daarom is het belangrijk dat je ervoor zorgt vanaf het begin betrokken te zijn bij het opstellen van je funcfiebeschrijving.

Het advies van de IBC is altijd zwaarwegend, maar er is een uitzondering. In het geval van afwijzing van een verzoek van de werknemer om een herindelingsprocedure, is de werkgever gehouden aan het advies van de IBC. Als de IBC adviseert over het opstarten van een herindelingsprocedure moet de werkgever dit doen, ongeacht welk resultaat het zal opleveren.

Wanneer geldt de procedure herbeschrijving?

Dit is toepassing bij een aanpassing van de organisatiestructuur (na advies OR) met rechtstreeks effect op de inhoud van al beschreven en ingedeelde funcfies. Of als de actuele funcfie-inhoud niet meer aansluit bij vastgestelde funcfiebeschrijving. Je werkgever kan ook besluiten tot aanpassing van de aard van de funcfiebeschrijvingen, bijvoorbeeld van taakgericht naar resultaatgericht of andersom. Soms wil een werkgever een funcfiebeschrijving in begrijpelijke taal formuleren. Dat mag, maar het gevolg kan zijn dat serieuze taken afgezwakt naar voren komen. Let er dan wel op dat de tekst nog wel een juist beeld geeft van je funcfie.

In principe is bij de herbeschrijving geen sprake van indeling in een andere funcfiegroep, tenzij de werkgever en/of de werknemer vinden dat na de herbeschrijving de funcfie-inhoud en funcfie-eisen niet meer aansluiten bij laatste indeling.

Klopt de voorlopige herbeschrijving?

De werkgever beschrijft de bestaande funcfie. Aan de hand van deze *voorlopige* beschrijving kan je binnen 6 maanden een schriftelijk gemotiveerd verzoek indienen om de formulering bij te stellen of vragen om een herindelingsprocedure. Als de werkgever je verzoek inwilligt moet hij binnen 90 dagen met de procedure starten.

Wat is juist?

Mijn werkgever hanteert met instellingen in de regio een grens aan de indeling. Mag dat?

Van de deelnemers denkt 71% van niet en dat is juist. Werkgevers mogen op basis van de **regels over mededinging** geen onderlinge afspraken maken over arbeidsvoorwaarden. Toch komt het in de praktijk wel eens voor. Dit kan ten onrechte nadelig uitpakken voor je inschaling op grond van de cao. Je kunt met je werkgever in gesprek gaan, zo nodig met ondersteuning van een arbeidsjurist. Verder kan je melding maken bij FBZ zodat onderhandelaars dit bij de werkgever kunnen aankaarten.

Waar kan je terecht voor juridische hulp?

FBZ en haar federatiepartners staan klaar voor leden met arbeidsrechtelijke vragen of kwesties. Veel verenigingen bieden hun zorgprofessionals in dienstverband de individuele juridische dienstverlening van FBZ aan. In andere gevallen verzorgt de beroepsvereniging zelf juridische ondersteuning aan haar leden.

Bij de volgende verenigingen is FBZ Rechtshulp onderdeel van het lidmaatschapspakket van de vereniging (situatie juni 2023). Je kunt als lid in dienstverband via rechtshulp@fbz.nl rechtstreeks terecht bij onze arbeidsjuristen voor allerhande arbeidsrechtelijke kwesties.



Contact

FBZ, vakbond voor zorgprofessionals

Kijk voor meer informatie op www.fbz.nl of neem contact op via: bureau@fbz.nl.

@ FBZ juni 2023

De inhoud van dit document is gebaseerd op de geldende cao-afspraken volgens de Cao Ziekenhuizen 2023-2025 en de Cao GGZ 2021-2024 en juridische expertise bij FBZ Rechtshulp.

Dit document staat op www.fbz.nl onder [publicaties](#) en is ook verkrijgbaar bij je beroepsvereniging.