



## **Klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog in positie**

Webinar NVGzP & NIP, 3 juli 2020

## Tools aanreiken om functiewaarderingsproces in je organisatie aan te gaan

- Kennis verzwarende ontwikkelingen beroep - Boukje Lobbrecht
- Kennis FWG functiewaarderingsystematiek - Maaïke Langerak
- Handvatten om het proces aan te kunnen gaan
  - Praktijkvoorbeeld - Carlos Croes
  - Tips & Tricks - Ruthie Werner & Boukje Lobbrecht



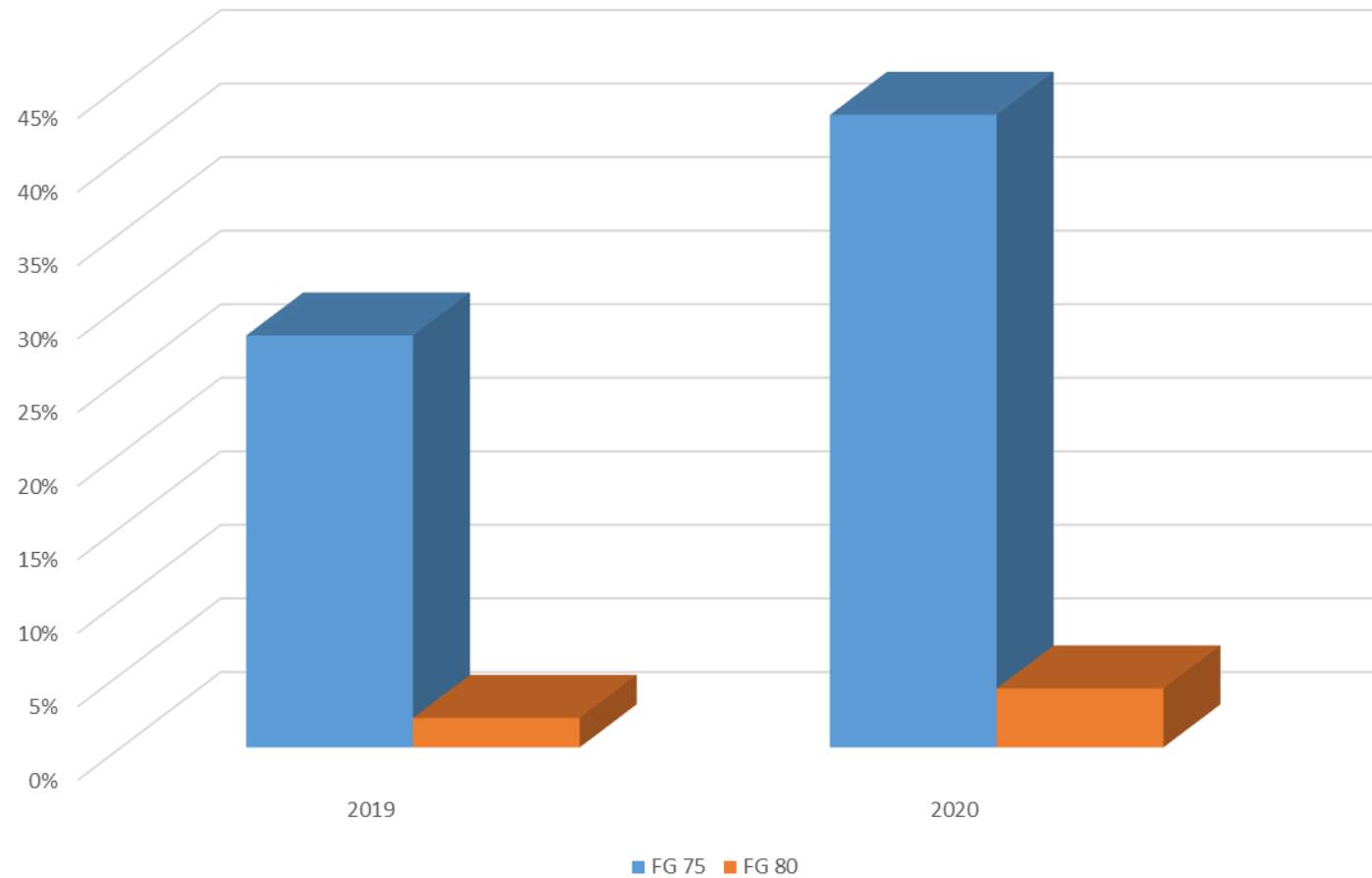
- Registratie specialist
- Onderscheid tussen basis en specialist
- Aanvullende kerntaken



## *Resultaten survey psycholoog specialisten 2020 (n=208) NVGzP*

- Een verbindende professional
- Een breed pakket aan gespecialiseerde eindverantwoordelijkheden
- Specialistische kennis en vaardigheden i.c.m. bedrijfsvoering
- Scientist practitioner

# Survey NVGzP: inschaling psycholoog specialisten



Werkgroep NVGzP-NIP ontwikkelt in afstemming met FBZ:

- **Model functiebeschrijving psycholoog specialist**
  - in FWG terminologie
  - volgens werkgroep functiebeschrijving met de elementen uit model functiebeschrijving passend bij FG 75
  - te gebruiken voor profilering en versterking in verschillende settingen en cao's
- **Stappenplan**

- Kennis verzwarende ontwikkelingen beroep
- Kennis FWG functiewaarderingsystematiek
- Handvatten om het proces te kunnen aangaan





# De klinisch (neuro)psycholoog in FWG

Webinar NVGzP & NIP 3 juli 2020 – Maaike Langerak



## Wat komt aan de orde?

- Info over FWG algemeen
- Procedureel:
  - wat regelt de cao
  - goed om te weten
- De klinisch (neuro)psycholoog in FWG
- Aanpak functieverzwaring
- Vragen?

## Gebaseerd op gradeermethodiek FWG II

- 97 aspecten
- verdeeld over 9 gezichtspunten:

Kennis	Uitdrukkingsvaardigheden
Zelfstandigheid	Bewegingsvaardigheid
Sociale vaardigheden	Oplettendheid
Risico's, verantwoordelijkheden en invloed	Overige functie-eisen
	Inconveniënten

- NB: de gezichtspunten zijn alleen zichtbaar in FWG 3.0, en niet in FWG VVT en FWG Gehandicaptenzorg. Maar ze zijn wel van belang en worden daarom ook altijd opgenomen in de functiebeschrijving.
- NB: eigen begrippenkader FWG

## De basis: analytische puntenmethode

Het aantal punten per activiteit  
/verantwoordelijkheid liggen vast.  
Per gezichtspunt worden  
alle punten opgeteld.

‘Meer van hetzelfde’ levert niet meer  
punten op, het gaat om het (hoogste)  
niveau

Hoe hoger het niveau van de functie,  
hoe groter de bandbreedte

<b>Functiegroep</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>bandbreedte</b>
<b>5</b>	24	29	6
<b>10</b>	30	37	8
<b>15</b>	38	47	10
<b>20</b>	48	59	12
<b>25</b>	60	75	16
<b>30</b>	76	95	20
<b>35</b>	96	120	25
<b>40</b>	121	151	31
<b>45</b>	152	191	40
<b>50</b>	192	241	50
<b>55</b>	242	304	63
<b>60</b>	305	383	79
<b>65</b>	384	483	100
<b>70</b>	484	609	126
<b>75</b>	610	768	159
<b>80</b>	769	969	201

## Toepassing FWG en toetsing

FWG wordt lokaal toegepast, dus door de HR-afdeling van de zorginstellingen

Met mogelijkheid van advies door de adviseurs van FWG of licentiebureaus

En met een paritaire bezwaarmogelijkheid

- Eerst op instellingsniveau
- Daarna landelijk

## Procedureel: wat regelt de cao?

- Werkgever moet de werknemer inzage geven in het FWG-systeem
- In welke gevallen een wijzigingsprocedure kan worden opgestart
- Functiebeschrijving = de basis voor de indeling
- Kwaliteitseisen aan de functiebeschrijving
- Termijnen voor FWG-procedures
- Bezwaarmogelijkheid

## Procedureel: goed om te weten



- Formeel: de werkgever bepaalt de inrichting van de organisatie en dus de functie-inhoud
- De functiebeschrijving betreft de daadwerkelijk uitgeoefende functie, niet een (mogelijk) toekomstige situatie
- Functiewaardering weegt de stoel, niet de (prestaties of het opleidingsniveau van de) persoon
- Doel functiebeschrijving:
  - wie in de organisatie is waarvoor verantwoordelijk
  - basis voor functiewaardering
- De functiebeschrijving hoeft niet alle werkzaamheden te beschrijven:
  - duidelijk en volledig
  - maar: kort en helder (geen eindeloze opsommingen)
- Laat het momentum niet voorbij gaan: als je werkgever aan de slag gaat met het functiehuis, let dan kritisch op bij de fase van de functiebeschrijving met behulp van het model, en maak zo nodig bezwaar

## De klinisch (neuro)psycholoog in FWG

- Stichting FWG doet jaarlijks onderzoek naar functies
- Streven: iedere kernfunctie eens per 4 á 5 jaar onderzoeken, bij snellere ontwikkelingen vaker
- Na overleg met cao-partijen, worden wijzigingen doorgevoerd in het FWG-systeem per 1 oktober van ieder jaar
- Kernfunctie gedragsdeskundigen in 2017 voor het laatst onderzocht

## Kernfunctie gedragsdeskundige (huidig)

Kern: het (onder supervisie) diagnosticeren en/of behandelen en begeleiden van patiënten/cliënten met psychische, gedrags- en/of psychiatrische problematiek

Reikwijdte: FG 55 – 70

IJKfuncties:

- Psychodiagnosticus (FG 55)
- Psycholoog (FG 60)
- GZ-psycholoog (FG 65)
- Orthopedagoog (FG 65)
- Psychotherapeut (FG 70)
- **Klinisch psycholoog (FG 70)**



## Ter vergelijking

Kernfunctie **psychologisch medewerker** (FG 35 – 45)

Het uitvoeren van psychodiagnostische werkzaamheden in opdracht van een gedragsdeskundige/behandelaar

Bijv: psychodiagnostisch medewerker, psychologisch medewerker/assistent

Kernfunctie **basisarts** (FG 60 – 65)

Het verlenen van medische zorg onder supervisie van een geneeskundig specialist/profielarts/medisch specialist

Kernfunctie **geneeskundig specialist/profielarts** (FG 65 – 70)

Het verlenen van algemeen (acute) medische zorg aan patiënten/cliënten

Bijv: arts verstandelijk gehandicapten, SEH-arts, specialist ouderengeneeskunde

Kernfunctie **medisch specialist** (FG 70 – 80)

Het medisch specialistisch onderzoeken, behandelen en begeleiden van patiënten/cliënten, eventueel aangevuld met het geven van supervisie en/of leidinggevende taken

Bijv: revalidatiearts, psychiater, chirurg

NB: deze functie wordt meestal niet met FWG ingedeeld

## **Van FG 70 naar 75?**

De volgende zaken kunnen het verschil maken:

- Gepromoveerd zijn i.c.m. een rol als wetenschappelijk onderzoeker/opleider
- Werken met een zeer complexe doelgroep met grote onvoorspelbare gevolgen
- Verantwoordelijk voor het implementeren van nieuwe behandelmethoden o.b.v. onderzoeksbevindingen
- Het naar buiten toe uitdragen van onderzoeksbevindingen namens de organisatie
- Het namens de instelling deelnemen aan landelijke en regionale bijeenkomsten o.a. inzake behandelbeleid; en vertegenwoordigen van de organisatie (namens RvB/management)

## Aanpak 'verzilveren' verzwaarde functie

- Kernfunctie gedragsdeskundige in onderzoekjaar 2020/2021 opnieuw in onderzoek door FWG
  - Aanleveren goede voorbeelden uit de praktijk t.b.v. dit onderzoek
  - FBZ levert input bij de bespreking van de onderzoeksresultaten en de gevolgen voor het functiemateriaal in FWG
- Model functiebeschrijving waar de leden zelf mee aan de slag kunnen
  - Stappenplan:
    - Stap 1: breng je taken en verantwoordelijkheden in kaart
    - Stap 2: check of je functiebeschrijving up to date is
    - Stap 3: check je cao voor de geldende procedures voor aanpassing van de beschrijving en/of indeling
    - Stap 4: ga (samen) in gesprek met je werkgever

Kortom: werk aan de winkel!



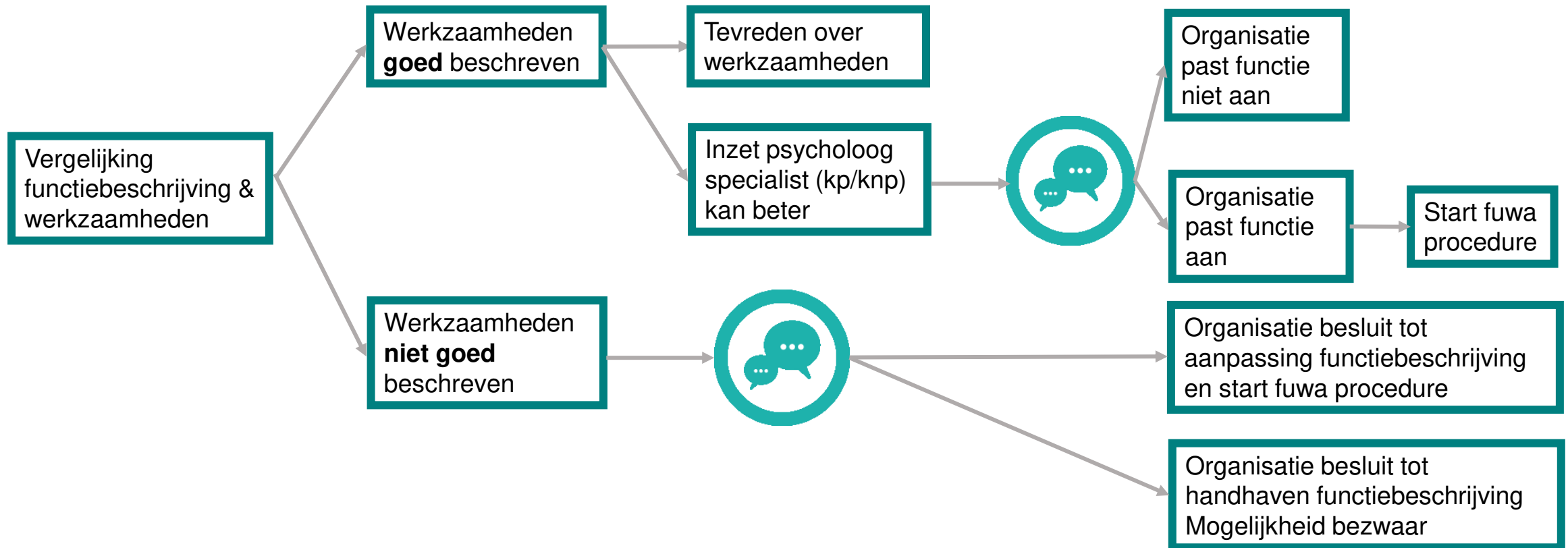
## Vragen?



- Kennis verzwarende ontwikkelingen beroep
- Kennis FWG functiewaarderingsystematiek
- Handvatten om het proces te kunnen aangaan







- Verenig je als specialisten binnen de organisatie
- Ga in gesprek met het management en investeer in goede werkrelatie HR
- Doe alle gesprekken met twee of meer
- Zorg voor juiste vastlegging differentiërende werkzaamheden
- Wees goed op de hoogte van de FWG taal en de fases van het waarderingproces
- Zoek naar het formuleren van een gezamenlijk doel en benadruk ook het voordeel voor de organisatie







- Overschatten bewustzijn management en bestuurders van beroepsdifferentiatie
- Tegen elkaar uit laten spelen als verschillende beroepsgroepen
- Betrekken functiewaardering op persoonlijke waardering
- Meegaan in te hoge 'extra eisen', nadat functie gewogen is
- Denken dat zwaardere functieomschrijving direct gelijk is aan hogere inschaling



# Hoe verder?

- Wat kun jij doen?
- Wat gaan wij doen?



En nu aan de slag!!!!



Wij zijn benieuwd naar jullie ervaringen!





# Je ontvangt bericht over

- Mogelijkheid terugkijken webinar
- PPT webinar
- NVGzP - NIP model functiebeschrijving psycholoog specialist
- NVGzP - NIP Stappenplan
- FAQ

.



Het NIP is met ruim 13.000 leden al meer dan 80 jaar de grootste beroepsvereniging van psychologen in Nederland. We zetten ons in voor de psycholoog als professional én voor de psychologie als vak door de professionele standaard van psychologen hoog te houden. Onze brede vereniging omvat met 18 secties het gehele vakgebied, van Gezondheidszorg tot Arbeid & Organisatie en van Kinder- en Jeugdpsychologie tot Sociaal-Economische psychologie.



De NVGzP (Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen) is in 2012 opgezet voor en door psychologen in de zorg. Wij kennen de belangen. En dat merk je. Vol overgave staan wij op voor onze beroepsgroep en doen we er alles aan om de (toekomstige) psychologen in de zorg de juiste support te bieden.