

Stappenplan

om het gesprek aan te gaan met je werkgever over je functiebeschrijving en -waardering

Aan de slag

Geeft je huidige functieomschrijving de daadwerkelijke inhoud van jouw functie niet goed weer? Of ben je klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog en denk je dat de inhoud van jou functie mogelijk voldoet aan de vereisten voor FG 75? Wil je hierover het gesprek aan gaan met je werkgever? In dat geval kan het onderstaande stappenplan je helpen je voor te bereiden op dit gesprek.

Handig om vooraf te weten

- Een functiebeschrijving moet een juiste en volledige weergave zijn van de daadwerkelijk uitgeoefende functie (taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden).
- De weging van de functie vindt plaats op de definitieve tekst door de werkgever vastgestelde functiebeschrijving.
- Indien er een functiebeschrijving voor een klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog is, en deze is juist omschreven, dan kun je daar weinig aan veranderen totdat er overeenstemming is over het wijzigen van de functie-invulling.
- Functiewaardering gaat over de stoel (de opgedragen werkzaamheden in de functie), het gaat niet over (prestaties van) de persoon op de functie.
- Er is geen één op één relatie tussen functiewaardering en arbeidsvoorwaarden. Aan de verschillende cao tafels worden verschillende afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden. Vaak is de FWG functiesystematiek hierbij het uitgangspunt, maar er zijn ook uitzonderingen (bijvoorbeeld voor de Raad van Bestuur of de AMS regeling voor medisch specialisten).

De stappen

Breng je taken en verantwoordelijkheden in kaart

- Neem uit het voorbeeld van de functiebeschrijving over wat in jouw situatie van toepassing is. Het voorbeeld van de functiebeschrijving kan je als keuze document zien, waarbij je onderdelen die niet van toepassing zijn op jouw werksituatie weglaat.
- Breng je aanvullende werkzaamheden in kaart.
- Betrek de werkafspraken die je hebt gemaakt binnen je eigen organisatie met bijvoorbeeld met de vakgroep en de Raad van Bestuur.

Check of je functiebeschrijving up to date is

- Het is mogelijk dat jouw functiebeschrijving niet jouw actuele werkzaamheden en verantwoordelijkheden weergeeft. Breng de verschillen in kaart.
- Het is ook mogelijk dat je in het voorbeeld van de functiebeschrijving werkzaamheden en verantwoordelijkheden tegenkomt die je nu niet uitoefent, maar waarvan je vindt dat deze wel in jouw functie thuishoren. Bijvoorbeeld omdat ze grote toegevoegde waarde hebben voor jouw cliënten, organisatie of vakgebied. Breng ook deze zaken in kaart.

Check het proces met betrekking tot functiewaardering in jouw organisatie.

- In jouw cao vind je meer informatie over de gemaakte afspraken hierover.

- In deze cao artikelen lees je meer over de mogelijke aanleidingen voor herziening van een functiebeschrijving: [cao Gehandicaptenzorg: bijlage 4, artikel 1](#), [cao GGZ: bijlage V A, artikel 2](#), [cao VVT: artikel 11.2](#), [cao Ziekenhuizen, artikel 2.1 van Bijlage C](#)
- Een werknemer of werkgever kunnen een herbeschrijvings- of herindelingsprocedure formeel pas een jaar na de laatste vaststelling van de functiebeschrijving en/of indeling starten.

Ga in gesprek met je werkgever

Bespreek de verschillen die je ziet tussen de huidige functiebeschrijving en de huidige functie invulling en/of de door jouw gewenste situatie en maak afspraken over het actualiseren van jouw functiebeschrijving en/of de gewenste ontwikkeling in jouw instelling.

Voorstel nieuwe functiebeschrijving van werkgever

Indien er een voorstel voor een nieuwe functiebeschrijving van de werkgever ligt, check dit dan op volledigheid en juistheid met behulp van het voorbeeld van de functiebeschrijving. Tip: Beschrijf de aanvullende activiteiten en functie-eisen, indien die er zijn, in de FWG terminologie die ook in het voorbeeld van de functiebeschrijving gebruikt wordt.

Bezwaar maken

Ben je het niet eens met de vastgestelde functiebeschrijving en/of de indeling, dan kun je bezwaar indienen volgens de geldende procedures (kijk hiervoor op: <https://www.fwg.nl/bezwaarprocedure> of in jouw cao).

Tips om zelf aan de slag te gaan

- Zoek collega klinisch psychologen of klinisch neuropsychologen op binnen je instelling.
- Werk volgens het stappenplan.
- Informeer de afdeling HRM dat je hiermee bezig bent en vraag om gezamenlijk op te trekken.
- Wanneer een concept-functiebeschrijving niet juist is, trek dan meteen aan de bel. Wanneer deze eenmaal definitief is vastgesteld, dan is deze daarna niet meer te wijzigen en vormt deze de basis voor de indeling.
- Wil je inzage in de FWG systematiek, kijk dan op: <https://fwg.nl/medewerkers-in-de-zorg/>. De login gegevens kun je via je werkgever opvragen.

Disclaimer: Het voorbeeld van de functiebeschrijving en het stappenplan reflecteert enkel de visie van het NIP omtrent terminologie en FWG toepassing. Stichting FWG is op geen enkele wijze verantwoordelijk voor het voorbeeld van de functiebeschrijving en het stappenplan. Het NIP neemt niet deel in FWG bezwaarprocedures namens de leden. Het NIP neemt geen verantwoordelijkheid voor uitkomsten en toepassing in de praktijk als gevolg van het voorbeeld van de functiebeschrijving en het stappenplan.