



Stappenplan bij de model functiebeschrijving psycholoog specialist

Aan de slag?

Sluit jouw functiebeschrijving niet meer aan bij jouw dagelijkse werkzaamheden en verantwoordelijkheden? Of heb je het idee dat jouw beroep onvoldoende tot zijn recht komt in jouw instelling? Dan kun je in gesprek gaan over jouw functie in jouw organisatie. Dit staat een ieder vrij om te doen. Dit stappenplan is ook bedoeld voor het geval je vindt dat jouw inschaling niet voldoende kloppend (meer) is bij de ontwikkeling die je functie heeft doorgemaakt of bij je inschaling bij indiensttreding. Een functie die de elementen bevat zoals opgenomen in de model functiebeschrijving, past volgens de werkgroep binnen functiegroep 75.

De stappen

Breng je taken en verantwoordelijkheden in kaart

- Neem uit de modelfunctiebeschrijving over wat in jouw situatie van toepassing is. De modelfunctiebeschrijving 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 de model 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 de model functiebeschrijving. Tip: Beschrijf de aanvullende activiteiten en functie-eisen, indien die er zijn, in de FWG terminologie die ook in de model 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 (neuro)psychologen 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://www.fwg.nl/inzage/>

Handig om 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 (neuro)psycholoog 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).

Disclaimer: De model-functiebeschrijving en het stappenplan reflecteert enkel de mening van NIP en NVGzP omtrent terminologie en FWG toepassing. Stichting FWG is op geen enkele wijze verantwoordelijk voor deze model-functiebeschrijving en het stappenplan. NIP en NVGzP nemen niet deel in FWG bezwaarprocedures namens de leden. NIP en NVGzP nemen geen verantwoordelijkheid voor uitkomsten en toepassing in de praktijk als gevolg van de model-functiebeschrijving en het stappenplan.