

Is jouw functiebeschrijving nog up to date?

En hoe weet je of deze met FWG goed is ingedeeld?

Eric



Omdat er met regelmaat vragen binnen komen bij de NVMBR werd het tijd om eens op een rij te zetten hoe het beschrijven van een functie gaat, hoe een functie gewaardeerd wordt en wat de rol van de Stichting FWG hierin is. Er is namelijk een verschil tussen een ijkfunctie in FWG 3.0, de beschrijving van jouw “daadwerkelijk uitgeoefende” functie en hoe de werkgever die waardeert of jou beloont.

Arthur



Als iemand ons meer over kan vertellen over functiebeschrijvingen en -waardering, zijn het de deskundigen van Stichting FWG wel. Ellen van de Zande en Jeannette Meedendorp, beleidsmedewerkers van de NVMBR, kregen vanwege Corona een uitleg via Teams. Arthur Warmer en Eric Meeuwssen, beide deskundigen in FWG-methodiek en -systeem, leggen uit hoe FWG veranderingen en verschuivingen in taken en verantwoordelijkheden vertalen naar het functiewaarderingssysteem voor de zorg: FWG 3.0.

"Even voor alle duidelijkheid: FWG bepaalt niet hoeveel een MBB'er gaat verdienen."

Generieke versus taakgerichte functiebeschrijving

Veel zorgorganisaties zijn de functiebeschrijvingen aan het herzien. Daarbij kiezen ze vaak voor een generieke functiebeschrijving, zoals MBB'er A of B. Een generieke functiebeschrijving bevat een algemene – niet aan een specifieke context gebonden – beschrijving van de functie waardoor de eigen discipline, bijvoorbeeld MRI, niet herkenbaar is. Het voordeel hiervan voor de organisatie is dat werknemers, waar mogelijk, flexibel kunnen worden ingezet zonder dat de functiebeschrijving iedere keer aangepast hoeft te worden. Het gevaar is echter dat het vak van MBB'er niet meer herkenbaar is in de functiebeschrijving.

Hoe komt de weging van jouw functie tot stand?

Stichting FWG doet jaarlijks onderzoek naar ontwikkelingen in functies. De afspraak is dat iedere functie minimaal een keer in de vijf jaar moet worden beoordeeld op actualiteit: zijn er ontwikkelingen in het functiebeeld? Heeft dit gevolgen voor de waardering en/of indeling? FWG monitort hoe dit vorm krijgt in een ‘daadwerkelijk uitgeoefende functie’ binnen een zorgorganisatie. Functies in onderzoek worden door Stichting FWG objectief en neutraal gewogen met de FWG-expertmethodiek die bestaat uit 97 aspecten waarop een functie beoordeeld wordt.



Funciewaardering in de ziekenhuizen

Het FWG-systeem dat wordt toegepast in de ziekenhuizen, is het FWG 3.0-systeem: een iets vereenvoudigde toepassing van de expert-methodiek, met dezelfde negen FWG-gezichtspunten, zoals Kennis, Zelfstandigheid, Oplettendheid. Aan de hand van een functiebeschrijving, die de daadwerkelijke uitgeoefende functie weergeeft, wordt een functie gewaardeerd en ingedeeld in een van de functiegroepen: FG 05 tot en met FG 80.

Onderzoek MBB-er: ontwikkelingen in ons vakgebied

Beeldvormend onderzoekers en radiotherapeutisch laboranten vallen in de kernfunctie Beeldvormend/radiotherapeutisch laboranten. Deze kernfunctie heeft betrekking op diverse MBB-ers zoals laboranten MRI, cardiovasculair interventielaboranten, radiotherapeutisch laboranten, echolaboranten en medisch nucleair werkers.

Recent is uitgebreid onderzoek gedaan door Stichting FWG naar de functies bij radiologie, radiotherapie en nucleaire geneeskunde. Er is gesproken met diverse ziekenhuizen en radiotherapeutisch instituten over ontwikkelingen in de functies en er zijn functiebeschrijvingen opgevraagd.

Hierbij is onder meer aangegeven dat MBB'ers vaker zelfstandig werken, dat de medisch specialist meer op afstand is gekomen, of dat veel MBB'ers echografie bepaalde verpleegtechnische handelingen zelf doen. Ook de functie advanced practioners (AP'ers) is bij de deelnemende organisaties besproken. Aangegeven is dat er vaak een functiedifferentiatie is van MBB'ers die meer allround zijn, gespecialiseerde MBB'ers en daarnaast gespecialiseerde MBB'ers met extra taken. Dat kunnen taken zijn op het gebied van kwaliteit, innovatie, opleiding of onderzoek. Dit wordt meegenomen in het verdere onderzoek. Het voorstel is in ieder geval om de bestaande ijkfuncties te vervangen door actuelere voorbeelden.

Verschillen in funciewaardering worden bijvoorbeeld bepaald door te kijken of je allround MBB'er bent of dat je specialistische onderzoeken uitvoert. Kennis van protocollen speelt mee. Maar ook het aantal verschillende handelingen die iemand moet verrichten. "Het verschilt per ziekenhuis-organisatie hoe daarmee wordt omgegaan." FWG kun je het best zien als een weegschaal. Het toepassen van deze weegschaal geeft een reeks functies, oplopend in zwaarte. De uitkomsten daarvan worden gekoppeld aan een salarisschaalstructuur, welke wordt bepaald door de cao-tafel (orgaan dat overlegt over de inhoud van de CAO).

"Stichting FWG zorgt voor actualisering en onderhoud van het funciewaarderings-systeem. De werkgever is verantwoordelijk voor de toepassing ervan."

Is jouw functiebeschrijving nog up to date?

Het kan zijn dat je huidige functiebeschrijving niet meer past bij wat je daadwerkelijk doet en dat actualisatie nodig is. In de cao is bepaald dat indien er wijzigingen zijn, dit aanleiding kan zijn voor een herbeschrijving dan wel een herindeling. Hiervoor is ook een cao-procedure vastgesteld, te vinden in de Cao Ziekenhuizen, bijlage C, artikel 2.4.

Bij een herbeschrijving is het uitgangspunt dat de indeling in dezelfde functiegroep uitkomt, maar dat het wenselijk is om taken of activiteiten die zijn veranderd duidelijk en actueel vast te leggen. Eigenlijk gaat het dan om de arbeidsrelatie: als werknemer is het prettig om zaken waarvoor je wel of niet verantwoordelijk bent helder vastgelegd te hebben.

Bij een herindeling moet er sprake zijn van een wezenlijke wijziging in de functie. Daarmee wordt bedoeld dat de aanpassing in je functie zodanig is dat de waardering op een of meer FWG gezichtspunten verandert waardoor de verwachting is dat je functie in een andere functiegroep ingedeeld moet worden. Bij herindeling gaat het dus om de toepassing van het FWG 3.0-systeem.

"De functiebeschrijving betreft de arbeidsrelatie, de weging hiervan met FWG biedt een objectieve basis voor koppeling aan een functiegroep."

Wat als je het niet eens bent met de beschrijving en/of waardering?

Het is, op grond van de CAO, aan de werkgever om ervoor te zorgen dat de functie actueel is beschreven. Bij veranderingen kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen om deze aan te (laten) passen.

De functiebeschrijving is de basis voor 'alles': de arbeidsrelatie, functioneringsgesprekken of een opleidingsplan. Kom je in de situatie dat jouw functie opnieuw beschreven of ingedeeld moet worden en wil je weten of het voorstel van jouw werkgever klopt, trek dan aan de bel vóórdat de functiebeschrijving definitief is vastgesteld. Je hebt als werknemer het recht om inzage te vragen in het FWG-systeem.

Ben je lid van de NVMBR dan kun je bij vragen altijd contact opnemen met het verenigingsbureau

Heb je bezwaar tegen je functiebeschrijving, maak dit dan kenbaar bij je werkgever. De wijze waarop bezwaar kan worden gemaakt, staat in Bijlage C van de Cao Ziekenhuizen. Je geeft daarbij als werknemer schriftelijk en gemotiveerd aan waarom je het niet eens bent met de beschrijving (of waardering). Ga als eerste het gesprek aan met je met je leidinggevende.

Als jullie er niet uitkomen, maak je formeel bezwaar bij jouw werkgever. Is deze het niet (geheel) eens met jouw bezwaar, dan moet er advies gevraagd worden aan de Interne Bezwaren Commissie (IBC). Vervolgens word je als werknemer op de hoogte gesteld van het besluit met inachtneming van het IBC-advies, dat de werknemer ook zelf ontvangt.

Bij een blijvend verschil van mening over de waardering en indeling van de functie, kan de werknemer de kwestie voorleggen aan een andere commissie: de Landelijke Commissie FunctieHerwaardering Ziekenhuizen (LCFH). Zie voor de werkwijze Functiewaardering onderstaande link:

Bijlage C: Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg
<https://cao-ziekenhuizen.nl/cao/bijlagen-0#812>

Over Stichting FWG

Stichting FWG ontwikkelt en onderhoudt het FWG-systeem, zonder winstoogmerk. De wijze van onderzoek, en daarmee de totstandkoming van de content van het systeem, is objectief en staat onder toezicht van werkgevers- en werknemersorganisaties in de zorg. Daarnaast doet Stichting FWG breed onderzoek naar trends en ontwikkelingen in de zorg, dat zij deelt met het veld via diverse publicaties zoals trendrapporten, whitepapers en essays. Voor advisering en ondersteuning bij de toepassing van het FWG-systeem of bij bredere HR-vraagstukken kunnen zorgorganisaties terecht bij FWG Progressional People, dat onderdeel is van Stichting FWG en gebruik maakt van het objectieve FWG-systeem.

De winst die FWG Progressional People maakt vloeit terug in strategische innovatieprojecten voor de zorg. Een Raad van Toezicht, bestaande uit bestuurders in de zorg, ziet toe op de activiteiten van Stichting FWG en FWG Progressional People.

