

Begeleidende brief bij voorbeeldfunctiebeschrijving orthopedagoog(-generalist) in GGZ 18+

De NVO heeft in samenwerking met FBZ een voorbeeldfunctiebeschrijving opgesteld voor de orthopedagoog en orthopedagoog-generalist die goed aansluit bij FWG format en terminologie. Deze voorbeeldfunctiebeschrijvingen zijn tot stand gekomen in samenwerking met orthopedagogen uit de sector. Het omschrijven van een functie is vaak maatwerk, omdat de inrichting van het team en de verdeling/toedeling van werkzaamheden per organisatie anders kunnen zijn. Gebruik de voorbeeldbeschrijvingen daarom als hulpmiddel en inspiratiebron om het gesprek te voeren over de inhoud van de functie binnen de eigen organisatie.

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 via onderstaande stappen in gesprek gaan over jouw functie in jouw organisatie. Dit staat een ieder vrij om te doen.

STAPPENPLAN

Stap 1: Check het proces met betrekking tot functiewaardering in jouw organisatie

- In de [Cao GGZ: artikel 7](#) lees je meer over de mogelijke aanleidingen voor herziening van een functiebeschrijving. Beoordeel of hier sprake van is en je dus een herziening van je functiebeschrijving kunt starten. Twijfel je? Neemt dan voor advies contact op met [FBZ Rechtshulp](#).
- Een werknemer of werkgever kunnen een herbeschrijvings- of herindelingsprocedure formeel pas een jaar na de laatste vaststelling van de functiebeschrijving en/of indeling starten.

Stap 2: Check of je huidige functieomschrijving up to date is

- Het is mogelijk dat jouw functiebeschrijving niet jouw actuele werkzaamheden en verantwoordelijkheden weergeeft. Breng de verschillen in kaart.
- Neem uit de voorbeeldfunctiebeschrijving over wat in jouw situatie van toepassing is. Onderdelen die niet van toepassing zijn op jouw werksituatie laat je weg.
- Het is ook mogelijk dat je in de voorbeeldfunctiebeschrijving 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.
- Zijn er werkafspraken die invloed hebben op de uitoefening van je functie? Neem die dan ook op. Zorg dat je collega's van deze werkafspraken op de hoogte zijn.

Stap 3: 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.

Stap 4: Indien 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 voorbeeldfunctiebeschrijving. Tip: beschrijf de aanvullende activiteiten en functie-eisen, indien die er zijn, in de terminologie die ook in de voorbeeldfunctiebeschrijving gebruikt wordt.

Stap 5: Bezwaar maken

- Ben je het niet eens met de voorlopige functiebeschrijving en/of de indeling, dan kun je bezwaar indienen volgens de geldende procedures (kijk daarvoor [hier](#) of in jouw Cao). Bezwaar maken kan binnen de gestelde termijnen in de Cao. Wil je bezwaar maken, dan kun je als NVO-lid advies inwinnen bij de juristen van [FBZ Rechtshulp](#). Ook kunnen zij je adviseren in de situatie dat je bezwaar niet tot het gewenste resultaat heeft geleid en je het met je werkgever oneens blijft over de inhoud van de functie

Tips om zelf aan de slag te gaan:

- Werk volgens het stappenplan.
- Zoek collega orthopedagogen(-generalist) op binnen je instelling en trek samen op voor zover mogelijk binnen je instelling. Ben je binnen je organisatie de enige orthopedagoog(-generalist) zoek dan binnen je netwerk.
- Informeer jouw 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.
- Schakel op tijd [FBZ Rechtshulp](#) in voor advies en rechtshulp binnen de gestelde termijnen van de Cao.
- Wil je inzage in de FWG systematiek, vraag dan aan de HR afdeling van je werkgever toegang tot het systeem. Via Stichting FWG is [hier](#) meer informatie te vinden.

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 van de door de werkgever vastgestelde functiebeschrijving.
- Functiewaardering gaat over de stoel (de opgedragen werkzaamheden in de functie), het gaat niet over (prestaties van) de persoon op de functie.