

Inleiding

In tal van zorginstelling wordt werk gemaakt van het aanpassen (herschrijven) van bestaande functiebeschrijvingen. Dientengevolge is al enige tijd sprake van een toename van vragen van leden aan de bij de FBZ aangesloten beroepsverenigingen (waaronder het KNGF) over de rechten en plichten bij het herschrijven van functies. Een tweetal zaken valt daarbij op: ten eerste is vaak sprake van tenminste sterk geabstraheerde beschrijvingen dan wel het volledig samenvoegen van verschillende (vooral paramedische) functies in één generieke beschrijving. Ten tweede bestaat er onduidelijkheid over de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij het herzien van de bestaande functiebeschrijving, zelfs nu daarover nieuwe cao-afspraken zijn gemaakt voor de Cao's Ziekenhuizen (Z), Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) en Gehandicaptenzorg (GHZ).

Wat gebeurt er?

Op dit moment zijn tal van instellingen bezig met de implementatie van een nieuw functiehuis of de voorbereiding daarvan: de bestaande functiebeschrijvingen worden 'herschreven' en de nieuwe functiebeschrijvingen dienen aan de werknemers te worden aangeboden.

Op basis van de (nieuwe) afspraken in de cao hebben werknemers een bezwaarmogelijkheid: zij kunnen binnen 30 dagen een gemotiveerd bezwaar indienen. De indruk bestaat dat nog niet alle werkgevers (en leden) zich bewust lijken van de nieuwe cao-afspraken.

Onderstaand wordt, zoveel mogelijk uitgaande van het op grond van de cao afspraken te doorlopen proces, ingegaan op de problemen in de vorm van een vraag en antwoordlijstje.

Veelgestelde vragen

1. Wat is de relatie tussen mijn arbeidsovereenkomst en mijn functiebeschrijving?

Hoewel functiebeschrijvingen er in de zorg veelal pas zijn gekomen met de implementatie van FWG 3.0, is het niet zo dat de functiebeschrijving louter voor functiewaarderingsdoeleinden is geschreven. Dit misverstand lijkt echter wijd verbreid. De functiebeschrijving is er primair om de arbeidsrelatie met de werknemer te reguleren: welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft de werknemer? Door de functiebeschrijving in een zodanig format te gieten dat deze ook voor functiewaarderingsdoeleinden kan worden gebruikt worden twee vliegen in een klap geslagen. De functiebeschrijving maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. De werknemer is op grond van de cao ook gevraagd ervoor te tekenen: *"waarbij het aanbevelenswaardig is dat de functievervuller(s) akkoord gaat/gaan. Dit is echter geen vereiste."* Ondertekenen is overigens niet altijd gebeurd. En dat hoeft ook niet: de werkgever gaat over de arbeidsdeling en functie-eisen binnen de eigen organisatie. Er hoeft dan ook geen *overeenstemming* te worden bereikt met de werknemer. Dit laatste 'principe' is eveneens vastgelegd in de cao-afspraken en nadrukkelijk geplaatst buiten het domein van functiewaardering: *"Extern beroep betreffende de functiebeschrijving betreft de arbeidsovereenkomst; een desbetreffend geschil kan aan de rechter worden voorgelegd."* Hoewel de werkgever over de inhoud van de functie gaat, geldt nog steeds dat de werkgever die voornemens is een bestaande functiebeschrijving (redactioneel of inhoudelijk) te wijzigen, dit in ieder geval niet kan doen zonder deze (tenminste) *voor te leggen* aan de betreffende werknemer. De werknemer heeft, wanneer hij daartoe aanleiding ziet, het recht bezwaar te maken. Dit blijkt ook uit de bestaande cao-afspraken rond de implementatie en herindeling. De arbeidsovereenkomst is dus een contract tussen twee partijen dat niet zonder meer eenzijdig kan worden aangepast. Uit het feit dat cao-partijen hebben afgesproken dat de werknemer dient te worden geïnformeerd en het recht van bezwaar heeft, kan echter niet zonder meer de conclusie worden getrokken dat de functie niet *zonder instemming* van de werknemer kan worden gewijzigd. Wel is duidelijk dat partijen hebben beoogd dat de werknemer gekend wordt in veranderingen in de functiebeschrijving.

2. Mijn werkgever heeft het voornemen kenbaar gemaakt om de functiebeschrijvingen in onze organisatie opnieuw te beschrijven of te actualiseren.

Kan dit op grond van de cao en zijn hier spelregels voor?

In het kader van het regulier onderhoud van het functiehuis kregen instellingen de afgelopen jaren om uiteenlopende redenen de behoefte functies (geheel) 'opnieuw' te beschrijven (herbeschrijving), zonder dat dit resulteert in een andere functiegroep (herindeling). De zorg-cao's voorzagen tot 2009 niet in een artikel dat hiervoor een duidelijke procedurele richtlijn gaf. In de cao's Z, GGZ en GHZ zijn per 2009 nieuwe artikelen opgenomen waarin exact beschreven staat wat de te volgen stappen zijn

en welke rechten en plichten werkgever en werknemer hebben. Als werknemer kunt u zich cao-technisch overigens pas beroepen op de bepalingen vanaf de ingangsdatum van betreffende cao in 2009. Juridisch gezien geldt echter dat de werkgever hoe dan ook geen eenzijdige stappen kan nemen, ook als hij voor die bewuste datum al met de herziening van het functiehuis was gestart. Er was sprake van een omissie in de cao, maar juridisch was uw positie altijd helder (zie vraag 1).

3. Waarom is het van belang dat bestaande beschrijvingen worden aangepast?

Functiebeschrijvingen moeten, op grond van de cao afspraken, een beeld geven van de daadwerkelijk uitgeoefende functie (IST-situatie). Omdat de functiebeschrijving vooral moet worden gezien als een actuele weergave van de arbeidsrelatie (welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft de werknemer?), is het van belang dat hierover wederzijds duidelijkheid bestaat. De implementatie van FWG 3.0 vanaf 2000 heeft, anders dan de bedoeling van sociale partners was, niet zelden geleid tot een suboptimaal functiegebouw. Veel voorkomende situaties zijn: veel meer beschrijvingen dan redelijkerwijs nodig (te persoons- of afdelingsgebonden beschreven) en/of te gedetailleerde beschrijvingen (die moeilijk actueel te houden zijn). De werkgever kan dan ook om uiteenlopende redenen de behoefte voelen om de bestaande functiebeschrijvingen te herzien. Daarbij valt te denken aan: actualisatie (up to date houden), functiedifferentiatie, het leggen van een relatie naar (nieuwe) HRM doelen (voornamelijk competenties) of simpelweg het reduceren van het aantal beschrijvingen (o.a. na fusies waarbij alle functies 'dubbel'-beschreven zijn). Overigens is het niet *a priori* zo dat het opnieuw beschrijven geen voordelen zou kunnen hebben voor werknemers. Deze kunnen er zelfs groot belang bij hebben: de functiebeschrijving is er immers primair om de arbeidsrelatie te reguleren. Als daarbij achterstallig onderhoud is ontstaan (taken of bevoegdheden ontbreken), kan ook de werknemer er belang bij hebben dit te laten aanpassen. De nieuwe cao-afspraken bieden de werknemer de mogelijkheid hier zelfstandig het initiatief toe te nemen.

4. Waar heeft de werkgever rekening mee te houden als hij het functiehuis (of functiebeschrijvingen daarbinnen) wil aanpassen?

Er zijn drie zaken waar op moet worden gelet. Ten eerste: de redenen om een functie-(huis)-herziening te kunnen starten zijn vastgelegd in de respectievelijke cao's. Er moet dus wel een geldige aanleiding zijn. De belangrijkste aanleiding is dat de functies niet meer actueel zijn. Maar ook een wijziging van het format (bijvoorbeeld van taakgericht naar resultaatgericht of van gedetailleerd naar generiek) kan op een aanleiding vormen. Ten tweede moet in bepaalde gevallen de ondernemingsraad worden gekend in de voornemens, of dient deze formeel te adviseren. Bijvoorbeeld als de wijziging ook consequenties heeft voor de organisatiestructuur of het aantal FTE per functie (Het lijkt overigens aanbevelenswaardig dat een werkgever draagvlak zoekt bij de ondernemingsraad, omdat functiewaarderingstrajecten doorgaans gevoelig liggen in organisaties). Ten derde dient de werkgever zich bij het opstellen van nieuwe functiebeschrijvingen te houden aan de kwaliteitscriteria uit de cao (o.a. daadwerkelijk uitgeoefende functie). Daarover leest u meer bij vraag 6.

5. Mijn werkgever stelt voor niet langer taakgericht, maar juist resultaatgericht te gaan beschrijven? Mag dat?

Deze vormvrijheid is er vanaf de introductie van FWG 3.0 per 1 januari 2000 formeel altijd al geweest. Ook in de cao's is veelal (expliciet) opgenomen dat functie resultaatgericht mogen worden beschreven. Over het algemeen is de beleving dat de 'vertaalslag' naar het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 eenvoudiger gemaakt kan worden vanuit een taakgerichte beschrijving, maar het kan zeker ook op basis van een resultaatgerichte beschrijving. In het kort komt het erop neer dat in een taakgerichte beschrijving de 'handelingen' (wat doe ik) centraal staan, en bij een resultaatgerichte beschrijving het effect van die handelingen (welk resultaat is behaald). Wel moet worden opgepast dat een resultaatgerichte beschrijving niet doorschiet en bijvoorbeeld een kwantitatieve component krijgt: 'hoeveel moet ik doen?' Dat is nadrukkelijk niet de bedoeling.

6. Waar moet een eventuele nieuwe functiebeschrijving aan voldoen?

Cao-partijen zijn overeengekomen dat bij het beschrijven (maar dus ook bij het herbeschrijven) de IST-situatie leidend is. Op grond van de bestaande cao-afspraken is de basis voor de (her)beschrijving of -indeling van een functie *de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen*. De belangrijkste kwaliteitseisen zijn **de herkenbaarheid** (de beschrijving dient een herkenbaar beeld op te roepen) en er dient een **relevante toelichting** op de (9) FWG-gezichtspunten te worden gegeven. Het is juist met betrekking tot deze beide punten dat een te 'algemene' beschrijving doorgaans tot problemen leidt. Immers: de herkenbaarheid (van de verschillende disciplines of functies) verminderd en een te algemene toelichting doet geen der verschillende disciplines of functies recht. En de werknemer heeft recht op een functiebeschrijving die aan (de genoemde) kwaliteitseisen voldoet. Als bij herziening van

het functiehuis het aantal beschrijvingen een meer 'algemene' functiebeschrijving wordt opgesteld, moet deze dus voldoen aan genoemde kwaliteitseisen. Het door cao-partijen bekrachtigde ijkfunctiemateriaal biedt een goed referentiepunt voor een korte functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen. Werkgevers hebben regelmatig de behoefte om de gewenste (toekomstige) situatie te beschrijven en te waarderen. Het staat werkgever derhalve niet vrij om een (toekomstig) gewenste situatie (SOLL) te beschrijven en deze te waarderen. De basis voor beschrijving en (her)indeling is de functie zoals deze wordt uitgeoefend op het moment dat de procedure wordt gestart. Wel kennen de cao's – onder bepaalde condities - de mogelijkheid om voor maximaal een half jaar een tijdelijke beschrijving te hanteren. Deze mogelijkheid is wel ingekaderd binnen de bestaande afspraken: IST blijft het uitgangspunt en procedureel wordt aangesloten bij de reeds bestaande gang van zaken bij het beschrijven van een voor de instelling nieuwe functie. Dat wil zeggen: een half jaar geen mogelijkheid tot het maken van bezwaar en als er daarna bezwaar wordt gemaakt heeft de werkgever 90 dagen om tot actie over te gaan.

7. Als mijn functie op basis van de herbeschrijvingsprocedure opnieuw wordt beschreven, is het dan ook echt zeker dat niet toch een andere waardering (functiegroep) aan de orde kan zijn?

De cao's zijn hierover helder: indien bij aanvang de veronderstelling is dat een nieuwe functiegroep aan de orde kan zijn, is sprake van de procedure herindeling. En ook voor deze procedure geldt: zowel werkgever als werknemer kunnen deze pas starten als aan de in de cao genoemde voorwaarden is voldaan. Als we uitgaan van de situatie dat (bij aanvang) de veronderstelling is dat de functiegroep gelijk blijft, dan geldt het volgende.

Indien gaandeweg blijkt dat mogelijk toch een andere functiegroep moet worden overwogen, bepaalt de cao dat dient te worden overgegaan tot start van de herindelingsprocedure. Overigens blijkt uit ervaring dat in circa 70% tot 90% van de situaties (afhankelijk van de uitgangssituatie) het opnieuw beschrijven van een functie niet leidt tot indeling in een andere functiegroep. De procedure voor herbeschrijving is bedoeld voor die situatie.

8. Kunnen de scores op de FWG-gezichtspunten wijzigen bij herbeschrijving?

Dit is nadrukkelijk een onderwerp van gesprek geweest bij het opstellen van de nieuwe cao-artikelen. Een functiewaarderingssysteem is enerzijds gebaseerd op een zuivere toekenning van scores en biedt een onderbouwing voor het principe 'gelijk werk, gelijk loon'. In de praktijk is echter gebleken dat in de nodige instellingen werknemers met (op onderdelen) gelijke taken soms toch verschillende scores toegekend hebben gekregen. Zelfs bij nagenoeg identieke teksten in de functiebeschrijving. Functiewaarderingstechnisch is dit onverklaarbaar en daarmee niet gewenst. Om die reden is enige 'ruimte' geboden om dergelijke inconsistenties die in het verleden in het functiehuis kunnen zijn geslopen te corrigeren. Uiteraard verdient het aanbeveling dat een dergelijke bijstelling wel wordt gemotiveerd. En verder geldt uiteraard: ook als een letterscore wijzigt, dient de functiegroep indeling gelijk te blijven indien de werkgever gebruik maakt van de herbeschrijvingsprocedure.

9. Wat is de rol van de ondernemingsraad, op grond van WOR en cao, bij een herziening van het functiehuis?

Op grond van de WOR is het de bevoegdheid van bestuurder en ondernemingsraad om afspraken te maken inzake functiewaardering en beloning (artikel 27). Dit is instemmingsplichtig en derhalve kan de werkgever, indien deze de behoefte heeft zaken (nader) te regelen, nimmer eenzijdig handelen: de ondernemingsraad dient altijd partij te zijn. In ditzelfde artikel 27, is in lid 3 het volgende geregeld: *"De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel in een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan."* Hiermee wordt (ook) geregeld dat indien op cao niveau afspraken zijn gemaakt deze afspraken voor gaan op de WOR en derhalve de bevoegdheden van de lokale bestuurder en de ondernemingsraad overstijgen. Dit betekent in elk geval dat de werkgever geen andere afspraken kan maken met de ondernemingsraad dan in de cao is geregeld. En de rol van de ondernemingsraad is in dezen in de cao beperkt tot toetsen of is voldaan aan de criteria voor het starten van de herziening van een totaal functiehuis en/of het format van beschrijvingen.

10. Mijn werkgever is reeds met herbeschrijven gestart voordat de nieuwe cao van toepassing werd. Wat betekent dat voor mijn rechten ?

Uiteraard zijn voor en in 2009, en zelfs 'tijdens' het maken van de cao-afspraken, nieuwe trajecten gestart. Wat de FBZ betreft - zie de arbeidsrechtelijke kant (vraag 1: geen eenzijdige wijziging zonder meer) - kan een werkgever zich er niet zomaar op beroepen dat omdat het in de cao nog niet geregeld was ten tijde van het starten van het traject hij nergens aan gehouden zou zijn. Dat geldt met name voor het bieden van een bezwaarmogelijkheid. Merk in dat verband op dat de afspraak in alle cao's is

opgenomen ZONDER een 'toekomstige' ingangsdatum: een toekomstige ingangsdatum zou de indruk wekken dat daaraan voorafgaand de arbeidsrechtelijke en overige cao- kaders volgens cao-partijen niet zouden hebben gegolden. Wel hebben sociale partners aangegeven begrip te hebben voor reeds gestarte trajecten en daar (waar mogelijk) pragmatisch mee te willen omgaan. Indien u van mening bent dat dit binnen uw organisatie niet correct is verlopen, kunt u dit aan uw beroepsvereniging kenbaar maken.

11. Mijn werkgever komt wel met nieuwe functiebeschrijvingen, maar past niet de herbeschrijvingsprocedure toe.

In onze organisatie gebeurt dit onder de noemer van een reorganisatie. Kan dat?

In enkele gevallen wordt een functiehuis-implementatie 'verkapt' gepresenteerd als een reorganisatie en worden hierover (in het beste geval) in een sociaal plan afspraken gemaakt. Een wijziging van het functiehuis dient echter, zeker waar dit mogelijk is, niet te worden betrokken op een reorganisatie. Dit leidt namelijk *niet* tot een betere bescherming van de leden: integendeel, in het kader van een reorganisatie hebben werknemers namelijk minder rechten dan op grond van de cao. Immers: als herplaatsingskandidaat dient een werknemer elke passende functie te accepteren. En ook door bestaande functie aan te wijzen als 'gewijzigde' functie ontstaat er (onbedoelde) mogelijkheden om werknemers een andere functiebeschrijving te laten accepteren. De ondernemingsraad en de bij uw instelling betrokken werknemersorganisaties dienen hier nadrukkelijk op toe te zien.

12. Mijn werkgever heeft een functiebeschrijving gepresenteerd waarin uiteenlopende disciplines zijn ondergebracht in een en dezelfde functiebeschrijving.

Is dat mogelijk of zelfs wenselijk?

Daar waar sprake is van verschillende disciplines (zeer nadrukkelijk als het gaat om uiteenlopende beroepen) is dit in principe een indicatie om voor iedere discipline een aparte beschrijving op te stellen. Werkgevers kiezen echter regelmatig voor een andere benadering. Een argument dat in dit verband op instellingsniveau wordt ingebracht door o.a. de FBZ is dat een te generieke beschrijving niet alleen onduidelijkheid geeft over de arbeidsrelatie, maar ook over de uitgangspositie bij bijvoorbeeld reorganisaties of zelfs ontslag: het UWV werkbedrijf hanteert bij afspiegeling het begrip 'uitwisselbare functie'. Nu is objectief wel vast te stellen welke beroepen niet uitwisselbaar zijn, maar het is wenselijk zulke discussies of onduidelijkheid te vermijden. Op grond van de cao-afspraken is dat ook voorgeschreven: per beroep een herkenbare beschrijving. In essentie komt dit erop neer dat daar waar een (te) generieke beschrijving voor (bijvoorbeeld) alle paramedici tot stand is gebracht, het doel is weer te komen tot aparte beschrijvingen per discipline.