**Het FWG-functiewaarderingssysteem**

Het FWG-functiewaarderingssysteem is een instrument waarmee de zwaarte van een functie kan worden bepaald. Hiertoe wordt een functie geanalyseerd en gewaardeerd op negen gezichtspunten en vergeleken met andere functies.

Het resultaat van de functiewaardering is dat een rangorde van functies ontstaat (minste aantal punten tot meeste aantal punten). Functiewaardering geeft daarmee een basis om een functie in te delen in een functiegroep. Cao partijen bij de Cao’s waar FWG wordt toegepast onderscheiden 16 functiegroepen. Op basis van bepalingen in de CAO worden vervolgens de functiegroepen gekoppeld aan salarisschalen.

**Functiebeschrijving**Voordat een functie kan worden gewaardeerd, dient eerst een functiebeschrijving te worden vastgesteld. De functiebeschrijving en de toepassing van het FWG 3.0-systeem vormen de basis voor de waardering van een functie. Daarbij vormt de functiebeschrijving het startpunt om te komen tot de waardering van een functie. Om bruikbaar te zijn in FWG 3.0-verband dient de functiebeschrijving te voldoen aan de volgende uitgangspunten:

* De functiebeschrijving moet inzicht geven in het doel van de functie, de plaats in de organisatie de functie-inhoud en de functie-eisen.
* De toelichting per FWG-gezichtspunt moet herkenbaar weergeven welke eisen de functie stelt.
* De functiebeschrijving moet, conform de cao afspraken, een actuele weergave zijn van de daadwerkelijk uitgeoefende functie.
* De functiebeschrijving moet door de directie zijn vastgesteld.

Zie onder Documenten [de presentatie van FBZ:](http://vaktherapie.nl/userfiles/files/Themas_inlogdeel/2012-03-09_IJkfunctie_en_Functiebeschrijving_in_FWG_FVB_26_januari_2012.pptx) Kernpunten van het Functiewaarderingssysteem voor de zorgsector (FWG)   
  
**Waardering/indeling**   
In de FWG-systematiek (FWG 3.0) worden functie-eisen beoordeeld vanuit negen gezichtspunten:

* Kennis
* Zelfstandigheid
* Sociale vaardigheden
* Risico’s, verantwoordelijkheid en invloed
* Uitdrukkingsvaardigheid
* Bewegingsvaardigheid
* Oplettendheid
* Overige functie-eisen
* Inconveniënten

Ieder gezichtspunt wordt onderverdeeld naar een aantal niveaus. De in de bedrijfstak aangetroffen niveaus per gezichtspunt worden beschreven in een zogenaamde normtekst. De formulering van deze normteksten loopt op in zwaarte. Per niveau is een letter toegekend (A tot J).

Bij het indelen van een functie wordt per gezichtspunt een keuze gemaakt uit de beschikbare normteksten. Op basis van de functiebeschrijving bepaalt de systeemtoepasser welke normtekst het best overeenkomt met bijvoorbeeld de voor de functie vereiste ‘Kennis.’

Per gezichtspunt wordt de ‘score’ uitgedrukt met behulp van een letter. De reeks van letters die ontstaat als gevolg van de waardering van de gezichtspunten wordt functie-eisenpatroon genoemd. Het functie-eisenpatroon bestaat derhalve uit een reeks van negen letters. Aan de hand van het functie-eisenpatroon kan de functie worden ingedeeld. Iedere letterscore correspondeert met een (vast) aantal toe te kennen punten. Op basis van de ingevoerde reeks letters rekent het FWG 3.0-systeem automatisch de meest toepasselijke functiegroep uit (niveau-indicatie). Hiervan kan overigens gemotiveerd worden afgeweken.

Voordat de systeemtoepasser een definitief indelingsvoorstel opstelt, toetst hij de uitkomst van de berekening van de computer aan de zogenaamde ijkfuncties. Dit zijn in de praktijk voorkomende functies die door FWG-deskundigen van de systeemhouder FWG CV zijn onderzocht en gewaardeerd en die conform afspraken in de cao als referentiepunt dienen bij het indelen. De ijkfuncties zijn ingedeeld (‘gegradeerd’) met behulp van een onderliggende expertmethode die alleen door de systeemhouder wordt gehanteerd. Van iedere ijkfunctie is de functiegroep en het functie-eisenpatroon (tot op de punt) nauwkeurig vastgesteld. De ijkfuncties worden door alle instellingen gebruikt als toetsings- en vergelij¬kingsmateriaal voor het indelen van functies.

Na het invoeren van het functie-eisenpatroon zoekt het FWG 3.0-systeem ijkfuncties uit het bestand met een overeenkomstig of vergelijkbaar functie-eisenpatroon. Door vergelijking van de in te delen functie met de door FWG 3.0 geselecteerde ijkfuncties en eventueel zelf geselecteerde ijkfuncties bepaalt de systeemtoepasser de uiteindelijke functiegroep.

Na de vergelijking met de ijkfuncties komt de systeemtoepasser tot een indelingsvoorstel. De systeemtoepasser kan deze indeling nog toetsen aan de zogeheten ‘kaderteksten’ in FWG 3.0. Dit zijn korte, globale beschrijvingen van de verschillende niveaus per kernfunctie, zoals deze zijn aangetroffen in een landelijk onderzoek naar functies binnen de bedrijfstak.

De kaderteksten zijn geen indelingsmateriaal. Het is dus niet mogelijk op grond hiervan een functie in te delen. De kaderteksten zijn uitsluitend bedoeld als een mogelijkheid voor de systeemtoepasser om de eigen beoordeling van een functie te toetsen.

Het resultaat van het indelingsproces is een (concept-)indelingsvoorstel dat aan de werkgever ter vaststelling wordt voorgelegd. Het indelingsvoorstel toont het functie-eisen-patroon, de geselecteerde ijkfuncties en de functiegroep waarin de functie wordt ingedeeld.

De systeemtoepasser zal hieraan de gemaakte afwegingen en motivering van keuzes toevoegen. De medewerkers die de functie vervullen ontvangen dat indelingsvoorstel.

Om goed gebruik te kunnen maken van de mogelijkheid om het indelingsvoorstel te controle¬ren en eventueel bezwaar te maken is het van belang dat de werknemer tijdig kennis neemt van het FWG-systeem. In de 'FWG 3.0 Ter Inzage versie' wordt onder meer het begrippenkader verder toegelicht.

**Bezwaar**   
De FWG-procedure voorziet in een bezwaarmogelijkheid. De werknemer kan bij zijn werkgever bezwaar aantekenen tegen de (concept-)functiebeschrijving, de indeling en de waardering op basis van die functiebeschrijving (zie bijlage). In eerste instantie wordt het bezwaar (in de Cao VVT is alleen een herindelingsprocedure opgenomen) behandeld door de Interne Bezwaren Commissie FWG, zoals die binnen iedere instelling moet worden ingesteld. Deze commis¬sie onderzoekt het bezwaar, onder andere door de werknemer te horen en hem een toelichting op het bezwaar te laten geven. De werknemer kan zich hierbij door iemand laten bijstaan. Na behande¬ling van het bezwaar, brengt de IBC-FWG advies uit aan de werkgever.

Indien dit niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer zich vervolgens wenden tot een landelijke bezwarencommissie (LBC (GGZ en VGN) of LCF-H (Ziekenhuizen)). In beginsel is hierna altijd een beroep op de kantonrechter mogelijk. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het kantongerecht in functiewaarderingszaken in de regel marginaal toetst. Dit betekent dat de rechter niet treedt in de beleidsvragen, maar slechts nagaat of gelet op de belangenafweging in redelijkheid het besluit had kunnen worden genomen.   
  
**Beschrijving onderhoudstraject FWG 3.0**   
Het FWG bureau is verantwoordelijk voor het onderhouden van het functiemateriaal in het FWG systeem. Alle functies worden elke vier à vijf jaar onderzocht. Jaarlijks wordt uiterlijk in december, ruim voorafgaand aan de feitelijke start van het onderzoek, een onderhoudsprogramma opgesteld waarna vanaf circa april het betreffende functiemateriaal wordt onderzocht. Literatuurstudie en gesprekken met o.a. beroepsverenigingen zijn onderdeel van de voorbereiding op het nieuwe onderzoek.

Het resultaat van het vooronderzoek dat wordt gebruikt voor een nieuwe editie FWG 3.0 wordt in het voorjaar van het jaar daarvoor aan de PAG gepresenteerd. Mede op basis van het vooronderzoek worden dan eveneens de vragenlijsten opgesteld welke zijn gebruikt bij het houden van de interviews in het veld.

Het nieuwe functiemateriaal wordt besproken in de Paritaire Adviesgroep (PAG). In de PAG zitten vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties, zijnde cao-partijen. De PAG is een onafhankelijk orgaan waarvan de leden werken zonder last en ruggespraak vanuit de benoemde organisaties. Uiteraard bereidt de FBZ afgevaardigde zich voor in contacten met de betreffende beroepsvereniging. Deze wordt gevraagd inhoudelijke input te leveren, zodat deze input (voor zover technisch inhoudelijk van aard) door de FBZ kan worden meegenomen naar de PAG.

Het nieuwe functiemateriaal wordt normaal gesproken tweemaal geagendeerd. De eerste keer wordt het materiaal ter advisering voorgelegd en diepgaand besproken. PAG-leden zijn vrij om alle mogelijke technisch inhoudelijke opmerkingen te maken over het materiaal. FWG komt ter plekke met een reactie op vragen/opmerkingen vanuit de PAG of geeft aan een en ander te zullen uitzoeken en tijdens de daaropvolgende PAG-vergadering waarin het functiemateriaal ter vaststelling is geagendeerd hierop terug te komen. Tijdens deze tweede bespreking van de stukken kunnen PAG-leden in beginsel nog slechts reageren op een eventuele terugkoppeling van FWG naar aanleiding van vragen/opmerkingen uit de eerste vergadering.

Vervolgens gaat er een overdrachtsnotitie met de wijzigingen in bestandsinhoud van de PAG naar het Gezamenlijk Overleg (GO). Hierin heeft één afgevaardigde van iedere cao-partij zitting (dus zowel van werkgevers- als van werknemerskant). Het GO stelt indien akkoord de overdrachtsnotitie vast. Indien er in de PAG een minderheidsstandpunt is, wordt dit standpunt aan het GO gemeld.

Het GO neemt in beginsel het advies van de PAG onverkort over, waarna een gezamenlijk advies wordt uitgebracht aan de verschillende Cao tafels. Per zorgbranche wordt vervolgens de nieuwe editie van FWG 3.0 van een status voorzien, waarna deze kan worden toegepast voor die cao.