

Verstevig uw positie door een goede functieomschrijving

Over de relatie tussen positionering en functiewaardering gaf Arthur Warmer, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden bij werknemersorganisatie FBZ en deskundige op het gebied van functiewaardering, twee workshops aan ruim 50 geestelijk verzorgers tijdens het jaarlijkse VGVZ-symposium in juni 2014. Dat het onderwerp functieomschrijving een actueel thema is, bleek uit de praktijkvoorbeelden van deelnemers. Ze hadden dan ook veel vragen. Arthur Warmer aan het woord.



Arthur Warmer: “Tijdens bezoeken aan zorginstellingen heb ik een goed beeld gekregen van het indrukwekkende werk dat geestelijk verzorgers doen. Hoe nuttig bijvoorbeeld de gesprekken zijn die geestelijk verzorgers voeren, heb ik ook zelf ervaren tijdens mijn eigen revalidatieperiode een aantal jaar geleden. In het huidige tijdsgewricht is het echter ook een functie om in arbeidsvoorwaardelijke zin bij stil te staan. De organisatie van de zorg verandert volop en dit kan gevolgen hebben voor de positie van de geestelijk verzorger. Zij hebben niet langer alleen de zorg voor de mensen waarvoor en waarmee ze werken, maar ook zorgen over hun eigen positie. In de praktijk zien we ontwikkelingen als tijdelijke aanstellingen en lagere inschaling van nieuwe collega’s. Dit kan uiteindelijk negatief uitwerken voor de aantrekkelijkheid van het werk en het aanzien van de beroepsgroep.

Functies onder vergrootglas

Wat is veranderd ten opzichte van voorheen? “Tot een aantal jaar geleden stonden banen van behandelaars niet ter discussie. Maar die tijd ligt achter ons. De zekerheid van behoud van werk van hoogopgeleide zorgprofessionals is niet langer vanzelfsprekend. In de huidige tijden letten ook financieel gezonde organisaties scherper op de inkoop van de zorg. En om risico’s te vermijden kijken instellingen steeds kritischer naar wat ze precies nodig hebben. Onderdeel daarvan is de blik op de noodzaak van bepaalde taken, waarbij sommige functies onder een vergrootglas kunnen komen te liggen. En dat geldt ook voor de functie van geestelijk verzorger. Vanuit deze achtergrond is het belangrijk dat in de functieomschrijving de kern van het vak geestelijk verzorger goed verankerd wordt. Behalve dat hierin het accent moet liggen op de unieke positie van de geestelijk verzorger moeten ook de belangrijkste taken en bevoegdheden helder gedefinieerd worden. Het is beter als de vraag over de toegevoegde waarde van de geestelijk verzorger reeds beantwoord is en vastligt in het instellingsbeleid en in de functiebeschrijving.”

Discussie over kerntaken

“Een goede positionering en profilering van behandelende beroepsgroepen is zorgbreed een actueel arbeidsmarkt vraagstuk. Het is van belang dat u als beroepsgroep zich hiervan bewust bent en met dit vraagstuk aan de slag gaat. Sommige disciplines zijn hier al proactief mee bezig, door kansen en bedreigingen in kaart te brengen, een (meerjarig) beleidsplan voor hun discipline op te stellen en zich met een goed verhaal voor te bereiden op de dialoog met het management. Het is allereerst van belang zelf na te gaan denken over uw eigen positie en wat u zelf kunt doen. Voer bijvoorbeeld intern de discussie over wat de kerntaken zijn. Het loont de moeite om een bepaald percentage geestelijke verzorging binnen de voor u geldende financiering, bijvoorbeeld DBC’s, geormerkt te krijgen. En na te gaan hoe bijvoorbeeld het budget voor het continueren van uw dienst zeker gesteld kan worden. Uw beroepsvereniging kan u hierbij ondersteunen.”

Anticiperen

“Mogelijk heeft uw werkgever het voornemen om ‘een belangrijke wijziging’ (term uit de Wet op de Ondernemingsraden: WOR) door te voeren die ook uw discipline kan raken. Op grond van de WOR moet de bestuurder in dat geval overleggen met de ondernemingsraad (OR). Van belang is te anticiperen op deze ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door de OR te informeren over hoe u vanuit uw discipline denkt over de rol en toegevoegde waarde van geestelijke verzorging in de instelling. En door ervoor te zorgen dat de werkgever beschikt over relevante informatie, voordat hij al stappen met de OR heeft gezet voor een reorganisatie, waarbij misschien vermindering van formatie aan de orde is. Het is in uw eigen belang uw manager, OR of Raad van Bestuur tijdig bij te praten. Het is dus goed ervoor te zorgen dat u betrokken bent bij de ontwikkelingen, zodat u tijdig op de hoogte bent van eventuele op stapel staande veranderingen. Samen met uw beroepsvereniging kunt u zich hierop voorbereiden. Denk bijvoorbeeld aan het sturen van een formele brief naar de Raad van Bestuur. Ook kunt u hierbij de informatie van FBZ gebruiken, zie hiervoor de FBZ-folders [Sociaal Plan](#) en [Advies bij dreigend banenverlies](#).”

Goede functieomschrijving

Waarom is een goede functiebeschrijving van belang? “Behalve dat de beschrijving een hulpmiddel is voor de functiewaardering, is de functiebeschrijving in de cao’s in de zorg eerst en vooral een onderdeel van de arbeidsovereenkomst: het is een concretisering van de aangegane arbeidsrelatie. Dat betekent dat de werkgever de functiebeschrijving niet, zonder meer, eenzijdig kan wijzigen. In de functiebeschrijving zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vastgelegd. Het is van belang dat dit gedegen op papier komt: een actuele beschrijving die op herkenbare wijze een beeld geeft van uw dagelijkse werkzaamheden. Indien u het over zo’n beschrijving eens bent met uw werkgever, weet deze waarop hij u mag aanspreken en weet u welke verantwoordelijkheden en bevoegdheden u heeft.

Door dit alles goed vast te leggen ontstaat ook duidelijkheid over uw autonomie en de positie van de functie binnen de instelling. Een goede functiebeschrijving is nuttig bij het profileren en positioneren van het beroep. Wat zijn de unieke en onderscheidende aspecten van de geestelijk verzorger? Welke voordelen heeft deze functie voor de organisatie? Door hierover met uw collega’s van gedachten te wisselen komt u vrijwel zeker op nuttige bouwstenen voor een verdere aanscherping van uw functiebeschrijving. Verder moet de beschrijving in elk geval absolute duidelijkheid geven over de vrijplaatsfunctie, het recht van de patiënt/cliënt op geestelijke verzorging op eigen verzoek, zonder de noodzaak van een indicatie door een behandelaar.

Voor vragen of ondersteuning bij het opstellen van uw functiebeschrijving kunt u terecht bij uw beroepsorganisatie VGVZ.

FBZ is een federatie van 20 beroepsorganisaties, waaronder de VGVZ. FBZ vertegenwoordigt de arbeidsvoorwaarden van 28.000 professionals aan cao-tafels en bij het overleg in instellingen.

Op www.fbz.nu is meer informatie over functiewaardering te vinden, waaronder [antwoorden op veelgestelde vragen](#).