**Invoering FWG Gehandicaptenzorg per 1 april 2018**

Per 1 april 2018 wordt FWG Gehandicaptenzorg ingevoerd. Dit vloeit voort uit de CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019. FWG Gehandicaptenzorg is een vereenvoudigde en transparante vorm van indelen, gebaseerd op FWG 3.0. De onderliggende methodiek van FWG 3.0 blijft gehandhaafd. De toepassing van FWG Gehandicaptenzorg geldt alleen voor nieuwe indelingen na de implementatie van FWG Gehandicaptenzorg op 1 april 2018. Voor meer informatie over FWG Gehandicaptenzorg verwijzen wij u naar [FWG](https://www.fwg.nl/gehandicaptenzorg/).

Naast een andere werkwijze voor het indelen van functies, is er ook een aanpassing van de huidige FWG-procedures voor functiewaardering afgesproken in de CAO Gehandicaptenzorg. Deze aanpassing gaat ook in per 1 april 2018. De nieuwe afspraken hebben als doel de bestaande procedures te actualiseren en gebruiksvriendelijker te maken. Hierna gaan we in op de wijzigingen van deze procedures.

**FWG-procedures CAO Gehandicaptenzorg**

Alle FWG-procedures vindt u in bijlage 4 (van toepassing vanaf invoering FWG Gehandicaptenzorg per 1 april 2018). Nieuw is dat er één procedure is voor het wijzigen van de functiebeschrijving en de indeling. In *artikel 1* staan de aanleidingen voor deze wijzigingsprocedure bij elkaar. Bij een wijzigingsprocedure wordt de functiebeschrijving en indeling tegelijk aangeboden.

*Artikel 2* regelt de termijnen wanneer een wijzigingsprocedure gestart kan worden en welke vormvereisten hiervoor gelden. In *artikel 3* staat dat als de werknemer een verzoek tot wijziging doet de werkgever beoordeelt of sprake is van een aanleiding voor het starten van een wijzigingsprocedure (artikel 3 lid 1). Tegen een afwijzing van de werkgever kan de werknemer bezwaar maken (artikel 3 lid 2).

Als er een aanleiding is om over te gaan tot een wijzigingsprocedure, dan geldt hiervoor de procedure zoals verwoord in *artikel 4*. De procedure begint met het voorleggen van zowel de functiebeschrijving en indeling aan de werknemer. De werknemer heeft de mogelijkheid bezwaar te maken tegen zowel de functiebeschrijving als de indeling. Bezwaar maken gaat ook gelijktijdig. Indien de werknemer bezwaar maakt tegen de functiebeschrijving en de indeling dan moet er eerst gekeken worden naar het bezwaar op de functiebeschrijving. De werkgever vraagt advies aan de IBC-FWG over het bezwaar van de werknemer. Nadat de IBC-FWG advies heeft uitgebracht over het bezwaar van de werknemer stelt de werkgever de functiebeschrijving vast. De werknemer kan dan tegen de indeling bezwaar maken. Ook dan brengt de IBC-FWG advies uit over het bezwaar van de werknemer, waarnaar de werkgever vervolgens de indeling vaststelt. Tot slot kan de werknemer, zoals dat nu ook het geval is, een bezwaar indienen bij de LBC-FWG indien de werknemer bezwaar houdt tegen de indeling.

In sommige situaties kan een functie naar het oordeel van de FWG-helpdesk niet worden ingedeeld met FWG Gehandicaptenzorg. Indien dit zo is dan geldt de wijzigingsprocedure zoals opgenomen in *artikel 5*. Bij deze procedure verstrekt de FWG-helpdesk de werkgever een gemotiveerd schriftelijk helpdeskadvies op basis van toepassing FWG 3.0. Dit advies is niet bindend. De werknemer ontvangt vervolgens de functiebeschrijving en indeling plus het helpdeskadvies van de werkgever. De werknemer kan ook nu bezwaar maken tegen de functiebeschrijving en/of indeling. Indien naar aanleiding van het bezwaar de functiebeschrijving wordt gewijzigd, vraagt de werkgever een nieuw helpdeskadvies aan de FWG-helpdesk. Ook dit advies is niet bindend. Vervolgens wordt de indeling door de werkgever opnieuw vastgesteld. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling, kan de werknemer bezwaar indienen bij de LBC-FWG. Aangezien de IBC-FWG geen inzage meer heeft in FWG 3.0 kan de IBC-FWG, bij een bezwaar tegen de indeling, geen advies meer uitbrengen over dit bezwaar.

De gevolgen voor het salaris na een wijziging van de indeling vindt u terug in artikel 4:14 CAO (van toepassing vanaf invoering FWG Gehandicaptenzorg per 1 april 2018).

*Regionale Bezwaren Commissie (RBC-FWG)*

Nieuw is de mogelijkheid om, in samenwerking met andere werkgevers, een Regionale Bezwaren Commissie (RBC-FWG) in te stellen in plaats van een IBC-FWG. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging moeten wel met dit besluit instemmen. Als gekozen wordt voor een RBC-FWG zijn de bepaling uit bijlage 4, die gelden voor een IBC-FWG, ook van toepassing op de RBC-FWG.

*Afwijkende termijnen*

In de artikelen 3, 4 en 5 worden diverse termijnen genoemd die toegepast moeten worden, zoals bijvoorbeeld termijnen voor het indienen van bezwaar bij de werkgever en termijnen waarbij de werkgever advies moet vragen bij de IBC-FWG over het bezwaar van de werknemer. Deze termijnen kunnen echter gewijzigd worden mits de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging hiermee instemt.

Van de termijn voor het instellen van bezwaar bij de LBC-FWG kan niet worden afgeweken.

*Landelijke Bezwaren Commissie (LBC-FWG)*

In de bepalingen over de LBC-FWG is inhoudelijk niets veranderd. De samenstelling, werkwijze en financiering van de LBC-FWG zijn door CAO-partijen vastgesteld in een reglement. Dit reglement is in te zien op de [website](http://www.vgn.nl/artikel/25865) van de VGN.

*Kwaliteitseisen functiebeschrijvingen*

Het beschrijven van functies zoals dat gebruikelijk is voor FWG 3.0, blijft onveranderd met de komst van FWG Gehandicaptenzorg. U beschrijft de functie aan de hand van de negen gezichtspunten. In de CAO vindt u de kwaliteitseisen die gesteld worden aan functiebeschrijvingen en de wijze van het beschrijven van functies. Op de [website](http://www.vgn.nl/artikel/25866) van de VGN vindt u een toelichting op de kwaliteitseisen.