

## **Toelichting op inschaling POH-Somatiek in schaal 7 omdat er veel vragen binnenkomen over de beloning van de POH-S.**

Cao-partijen hebben inmiddels de definitieve tekst in de Handleiding FWHZ als onderdeel van de nieuwe cao Huisartsenzorg vastgesteld. FWHZ maakt deel uit van de cao-afspraken.

Sinds de introductie van de nieuwe Cao Huisartsenzorg en de bijbehorende Functiewaardering Huisartsenzorg krijgen zowel LHV als werknemersorganisaties (NVvPO, FNV en CNV) veel vragen van leden (werkgevers en werknemers) hoe de POH-S moet worden ingeschaald. Daarom deze toelichting.

### **Voorgeschiedenis:**

In 2015 is de functie POH onderzocht, zowel de POH Somatiek als de POH GGZ. Vanuit werkgevers en werknemers is informatie verzameld over de meest voorkomende verschijningsvormen van de POH. Door een voorbereidingscommissie is geconcludeerd dat de meest voorkomende POH-Somatiek-functie op dit moment niet meer aansluit bij de oude FWHZ-referentiefunctie voor de POH van 2013. Het nieuwe functiebeeld is vormgegeven in een referentiefunctiebeschrijving en deze is gewaardeerd en ingedeeld door FWG, systeemhouder van het functiewaarderingssysteem voor de gezondheidszorg FWG 3.0. Met FWG wordt de positie van functies in de salarisgroepen-rangorde van de huisartsenzorg gevalideerd.

De “meetlat” waarlangs de functies worden gelegd is niet gewijzigd. De verandering voor de POH-S betreft een nieuwe –beter bij het actuele algemene functiebeeld passende- referentiefunctie die is gewaardeerd en ingedeeld in schaal 7 FWHZ.

(De verandering voor de POH-GGZ betreft een nieuwe –beter bij het actuele algemene functiebeeld passende- referentiefunctie die is gewaardeerd en ingedeeld is in schaal 8 FWHZ).

### **Actuele situatie:**

Omdat de referentiefunctie POH-S heeft geleid tot een waardering in schaal 7 betekent dit dat de POH-S'er die voldoet aan de vereisten van deze referentiefunctie met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2015 ingeschaald dient te worden in schaal 7.

### **Uitzondering:**

Als het functiebeeld afwijkt van de matrixfunctieniveaus, bijvoorbeeld bij een POH-S die in opleiding is voor POH-S dan dienen de regels in de Handleiding FWHZ over hoe om te gaan met niet in de FWHZ opgenomen functies/functieniveaus gevolgd te worden.

Het zal meestal zijn, dat de beschrijving van de daadwerkelijke werkzaamheden van deze POH-S in opleiding (omdat niet voldaan wordt aan alle vereisten zoals opgenomen in de referentiefunctie) leidt tot een indeling in een lagere schaal dan de referentiefunctie POH-S die in schaal 7 is ingedeeld.

Het kan ook zo zijn dat de POH-S niet of nog niet alle werkzaamheden verricht zoals genoemd in referentie functie 7. In dat geval wordt niet voldaan aan alle vereisten van de referentie functie en is er eigenlijk geen sprake van een POH-S functie in de juiste betekenis van het woord. Dit kan leiden tot indeling in een lagere schaal dan schaal 7, afhankelijk van de waardering conform de regels in FWHZ.

Zodra een medewerkster –bijvoorbeeld een (voormalig) doktersassistent- voldoet aan alle functievereisten van de nieuwe referentiefunctie POH-S hoort deze volgens schaal 7 te worden beloond.

### **Procedure:**

De werkgever bepaalt wat het takenpakket is dat hij van een medewerker verwacht. De inhoud van de werkelijk afgesproken functie-inhoud tussen werknemer (POH) en werkgever bepaalt de zwaarte en daarmee de inschaling.

In de meeste huisartsenpraktijken –althans zo blijkt uit het uitgevoerde onderzoek- is de POH Somatiek de laatste jaren zodanig doorontwikkeld dat het werk qua resultaatverantwoordelijkheden en functie-eisen nu aansluit op functieschaal 7.

Wanneer de POH-S of de POH-GGZ voldoet aan de nieuwe referentiefunctie in FWHZ dan dient u bij de indeling in de nieuwe schaal (schaal 7 POH-S en schaal 8 POH-GGZ) de functie horizontaal in te delen in de salaristabellen.

Artikel 4.4 b is hierbij niet van toepassing. Het betreft hier geen promotie en dus hoeft u bij de indeling in de nieuwe salarisschaal niet ten minste een regelnummer hoger in te delen (zie ook de tekst uit het principeakkoord cao HZ). Wel dient de medewerker die ingedeeld wordt in schaal 7 of schaal 8 uiteraard minimaal ingedeeld te worden op het minimum van de nieuwe schaal. In de cao HZ is bepaald dat dit met terugwerkende kracht van 1 maart 2015 moet worden uitgevoerd.

### **Gesprek werkgever en werknemer:**

De werkgever bepaalt de inhoud van de functie c.q. bepaalt welke werkzaamheden door de werknemer dienen te worden uitgevoerd. In een gesprek kan duidelijk worden welke eisen en werkzaamheden de werkgever verwacht van de werknemer. Het kan/zal voorkomen dat werknemers vinden dat zij recht hebben op inschaling in schaal 7. Het is een taak van de werkgever om duidelijk uit te leggen waarom daarover een ander standpunt wordt ingenomen en de werknemer wel of niet in de referentiefunctie is ingedeeld. De werknemer kan dan bezwaar maken tegen de indeling of een herindeling vragen.

### **Meer weten?**

FWG Advies is het functiewaarderingsbureau voor de zorg in Nederland. Voor vragen over FWHZ of over functie-indelingen kunt u contact opnemen met [servicepunt@fwg.nl](mailto:servicepunt@fwg.nl) (link stuurt een e-mail). Graag verwijzen we u naar het handboek functiewaardering voor meer informatie over functiewaardering.