

Inleiding

Gemeente Rotterdam heeft het voornemen om het functiehuis van de SW aan te passen. In Rotterdam wordt binnen het huidige functiehuis gewerkt met 175 verschillende functiebeschrijvingen. Gemeente Rotterdam wil het aantal functiebeschrijvingen binnen het functiehuis fors beperken. Het nieuwe functiehuis wordt zo toegankelijker en eenduidiger gemaakt.

Wsw-adviesraad Rotterdam begrijpt dat een nieuw, minder uitgebreid functiehuis, het makkelijker maakt deze in de praktijk toe te passen. WSW-adviesraad Rotterdam heeft zelf ook verschillende signalen ontvangen waaruit blijkt dat het huidige functiehuis voor veel Wsw-geïndiceerden niet toegankelijk is. Het is nu niet duidelijk hoe een jobcoach een keuze maakt uit de 175 beschikbare functiebeschrijvingen. Inschaling in een nieuwe functie roept bij wsw-geïndiceerden veel vragen op. Voor Sw-medewerkers die doorgroeien van beschut werk naar detachering is het niet duidelijk wanneer een nieuwe functiebeschrijving en functie-inschaling aan de orde is.

Voor WSW-adviesraad Rotterdam is het belangrijk dat een nieuw functiehuis blijft aansluiten op de huidige CAO voor de SW. Functiewegingen en daarmee inschaling moeten recht blijven doen aan het functiewaarderingssysteem zoals opgenomen in de CAO SW.

In haar advies over groepsdetachering van september 2013 heeft wsw-adviesraad Rotterdam al geadviseerd om voor groepsdetachering een transparant functiewaarderingssysteem te ontwikkelen. WSW-adviesraad Rotterdam heeft hierbij aangegeven mensontwikkeling centraal te stellen.

Gemeente Rotterdam heeft ervoor gekozen om het sw-bedrijf om te vormen van een productiebedrijf naar een mensontwikkelbedrijf. In dat kader lijkt het logisch dat Rotterdam ook kiest voor een functiehuis waarbij mensontwikkeling het belangrijkste uitgangspunt is.

Door mensontwikkeling centraal te stellen wordt de gewenste doorstroom van sw-medewerkers gestimuleerd. Het functiehuis is een belangrijk instrument om deze groei ook voor wsw-geïndiceerden aantrekkelijk te maken. WSW-adviesraad Rotterdam wil met haar advies betrokken worden en een bijdragen aan het verbeteren van het bestaande functiehuis.

Het advies

- Kies mensontwikkeling als uitgangspunt voor inrichten van een nieuw functiehuis.

Laat de inrichting van het nieuwe functiehuis aansluiten op de ontwikkeling van de sw-medewerker. Gebruik voor het inrichten van het nieuwe functiehuis het ontwikkelschema zoals opgenomen binnen Werkstap.

- Maak het nieuwe functiehuis toegankelijk voor wsw- geïndiceerden.

Integreer het nieuwe functiehuis binnen de methodiek Werkstap. Maak het mogelijk dat sw-medewerkers in Werkstap de functiebeschrijvingen en bijbehorende wegingen kunnen bekijken.

- Maak functiebeschrijvingen en wegingen transparant en begrijpelijk.

Zorg dat de opbouw van functies en de daaraan gekoppelde functiebeschrijvingen overzichtelijk en begrijpelijk zijn opgebouwd. Voor sw-medewerkers moet het mogelijk zijn om de eigen en/of toekomstige functie binnen het functiehuis terug te vinden. Functiebeschrijvingen worden in begrijpelijke taal weergegeven zodat sw-medewerkers zich hierin kunnen herkennen.

- Betrek sw-medewerkers en WSW adviesraad Rotterdam bij het ontwerpen en inrichten van het nieuwe functiehuis.

Betrek sw-medewerkers al in de ontwerpfase bij de inrichting van het nieuwe functiehuis en zet sw-medewerkers in om te toetsen of het nieuwe ontwerp toegankelijk en begrijpelijk is voor sw-medewerkers.