

Herwaarderingsprocedure FWG

Het periodiek onderhouden van het Functie Waarderingsstelsel Gezondheidszorg (FWG) is een noodzakelijkheid in een zich ontwikkelende en veranderende organisatie. We kunnen hiertoe een drietal uitgangspunten kiezen:

- Passief volgend:
Nadeel is dat we steeds ad hoc geconfronteerd worden met vraagstellingen van medewerkers tot herwaardering van functies.
- Actief volgend:
Jaarlijks achteraf bekijken of zich in een functie gewenste wijzigingen hebben voorgedaan en dan actie ondernemen. De organisatie houdt het heft in handen.
- Actief sturend:
Actief sturend lijkt aan te bevelen voor de toekomst. Vooraf bezien wat we met een functie aan willen. Het groeiperspectief bekijken in het kader van loopbaanbeleid en organisatieontwikkeling. Echter, zover zijn wij nog niet, hiertoe zal een personeelsinstrument als functioneringsgesprekken vereist zijn.

Het voorstel is dan ook om een actief volgend beleid te kiezen op dit moment:

Procedure

- Jaarlijks worden de FWG-indelingen van de medewerkers bezien op hun actualiteit. Gekeken wordt of de functie inhoud, de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van de betreffende medewerkers niet zijn gewijzigd. Dit kan worden gedaan aan de hand van de functietyperingen c.q. functieprofielen die zijn gebruikt bij de oorspronkelijke indeling in het FWG-systeem of bij een eerdere herwaardering.
- Het ligt voor de hand om de actualiteit van FWG-indeling en functie inhoud te toetsen door de indelers zoals beschreven in de FWG procedure. Dit zullen veelal de direct leidinggevenden zijn. De verantwoordelijkheid per sector berust bij de manager van de sector, terwijl conclusies, eventuele herwaarderingsprocedures en/of functiewijzigingsvoorstellen door de sector managers of manager PO&O, hetzij via het managementteamoverleg, hetzij via individueel overleg aan de Raad van Bestuur/directeur kunnen worden voorgelegd.
- Soms zal het voorkomen dat de functietypering/functieprofiel moet worden aangepast omdat in de loop van de tijd veranderingen in de werkzaamheden zijn opgetreden.
- Een en ander hoeft nog niet te leiden tot een andere FWG-indeling.
- In sommige gevallen kunnen veranderingen van werkzaamheden wel leiden tot een herwaardering van de functie. De bestaande regeling Herwaardering uit de FWG methodiek kan dan worden gevolgd.

- De sector PO&O initieert de jaarlijkse actualisering en adviseert Raad van Bestuur/directeur, sectormanagers en indelers in reguliere overlegsituaties of MT vergadering. Tevens is op de sector PO&O een actueel overzicht aanwezig van functiebeschrijvingen en functieprofielen.
- Als actualisatiemaand binnen het kalenderjaar wordt oktober voorgesteld.
- De CAO Gehandicaptenzorg geeft richtlijnen betreffende FWG in hoofdstuk 4.

PO&O, 7 december 2007