



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen  
 Directie Financieel Economische Zaken  
 T.a.v. [REDACTED]  
 Postbus 16375  
 2500 BJ Den Haag

Onderwerp: functiebeschrijvingen  
 Ref: 17-17  
 d.d. 5 juli 2017

Geachte [REDACTED]

Hierbij doe ik u, overeenkomstig uw verzoek, het advies toekomen over de functiewaardering van de leraar basisonderwijs.

U heeft daartoe een aantal vragen gesteld die ik hierna heb beantwoord.

Samenvatting van de voornaamste conclusies

- De functiewaarderingssystemen po en vo zijn identiek en gebaseerd op de in Nederland gegroeide en gebruikelijke functiewaarderingsverhoudingen.
- De functiezwarte is afhankelijk van 14 criteria, waarvan de opleiding er één van is.
- Het verschil tussen de huidige functiebeschrijvingen van leraar po en vo zit met name in het leveren van bijdragen aan de onderwijsontwikkeling en de zwaarte van de contacten.
- Voorwaarde voor een juiste weging en vergelijking is dat de functiebeschrijvingen de juiste elementen bevatten die een goede weergave zijn van de opgedragen taken en verantwoordelijkheden en dus goed aansluiten bij de actualiteit.

Hoofdvraag:

- Waarom zit er verschil in het functieniveau van een leraar in het po en een tweedegraadsleraar in het vo, terwijl voor beide functies een hbo-opleiding vereist is?

Hoe is het functiewaarderingssysteem in het po en vo ontstaan?

Antwoord:

Bij de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden en de invoering van de lumpsum bekostiging is door de werkgevers in het onderwijs gekozen voor de ontwikkeling en invoering van een eigen functiewaarderingssysteem. Net als in het mbo en het hbo hebben de werkgevers in het vo en in het po gekozen voor een eigen variant van het rijkswaarderingssysteem FUWASYS. Samen met de vakbonden

Overduin BV  
 Hogeveildsweg 26  
 8147 RJ Ommen  
 Tel: 06 [REDACTED]  
 [REDACTED]@gmail.com

Banknr: [REDACTED]  
 KvK: 28098554  
 BTWnr. [REDACTED]

zijn in cao-verband de systemen gekozen en ontwikkeld. Wijzigingen in het systeem zijn eveneens een cao-product.

Funcitiewaardering is het rangordenen van functies naar zwaarte op basis van wegingsfactoren of criteria (in FUWA-PO en FUWA-VO kenmerken genoemd). Om werkgevers bij de toepassing te ondersteunen bevatten de systemen zogenaamde voorbeeldfuncties. Dat zijn voor de sector kenmerkende functiebeschrijvingen van de meest voorkomende functies. Het gehele systeem is een cao-product. Op basis van het systeem staat het werkgevers vrij om eigen functies samen te stellen die afwijken van de voorbeeldfuncties.

In het voortgezet onderwijs is het functiewaarderingssysteem FUWA-VO ingevoerd per 1 januari 2002. Dat was op het moment dat de lumpsum bekostiging werd ingevoerd en het cao-overleg werd gedecentraliseerd. Daarmee stond het de werkgevers in de sector vrij om zelf functies samen te stellen en met behulp van het systeem te laten waarden. Het systeem kent een aantal voorbeeldfuncties en bevatte in 2002 ook voorbeelden van docentfuncties op de functieniveaus Lb, Lc en Ld. Tot 2010 hebben de scholen de voorbeelden in grote getalen overgenomen en men heeft nauwelijks eigen functies samengesteld. Toen in 2010 het systeem is aangepast naar aanleiding van de invoering van de zogenaamde functiemix, is ook het voorbeeldmateriaal aangepast. Vanaf die tijd zijn de schoolbesturen veel meer eigen functies gaan ontwerpen, ook van de docentfuncties, en hebben die laten waarden. Dat zijn wel altijd functies geweest op het niveau van Lb, Lc en Ld.

In het primair onderwijs is het functiewaarderingssysteem FUWA-PO ingevoerd per 1 januari 2006.

Daarvoor was de functie van leraar – de zogenaamde normfunctie - beschreven in het rechtspositiebesluit WPO, Dat gebeurde op het moment dat de lumpsum bekostiging werd ingevoerd en het cao-overleg over de secundaire arbeidsvoorwaarden waaronder de afspraken over het functiegebouw werd gedecentraliseerd. In het FUWA-PO systeem zijn voorbeeldfuncties opgenomen waarvan die van de leraar basisonderwijs La (zie bijlage I). Bij de invoering van het systeem mochten en mogen de schoolbesturen gebruik blijven maken van de normfuncties uit het toenmalige rechtspositiebesluit WPO/WEC. Deze zijn overgenomen in de cao-po. Bij handhaving van de normfuncties hoefde het functiewaarderingssysteem niet te worden toegepast en moet dus gebruik worden gemaakt van het functieprofiel en het functieniveau zoals dat in de normfunctie staat beschreven. Het functieprofiel (bijlage II) is overigens een zeer globale taakbeschrijving waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen de leraar basisonderwijs en de leraar speciaal basisonderwijs terwijl daar wel een verschillende beloning wordt gehanteerd. Op basis van het functieprofiel kan de functie met behulp van het functiewaarderingssysteem niet worden gewaardeerd.

In 2010 is door sociale partners naar aanleiding van de functiemix een senior leraar als nieuwe voorbeeldfunctie opgenomen op het niveau van leraar Lb.

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06

Banknr: [REDACTED] IBAN: [REDACTED]  
KvK: 28098554  
BTWnr: [REDACTED]

[REDACTED]@gmail.com

Met name bij de grotere werkgevers is men overgegaan op ?het nieuwe systeem FUWA-PO maar dan met name voor de onderwijsondersteunende functies en later ook in toenemende mate bij directiefuncties. Mijn stellige indruk is dat de werkgevers nog steeds gebruik maken van de oude normfunctie voor leraar La uit het voormalige rechtspositiebesluit. Willicht ten overvloede wil ik vermelden dat het opnemen van andere voorbeeldfuncties in het functiewaarderingsysteem een zaak is van de cao-partners.

Overigens is eenzelfde opleidingsniveau, in dit geval hbo, zeker geen garantie dat er een gelijke waardering ontstaat voor diverse functies waarvoor een zelfde opleidingsniveau is vereist. Kennis is één van de elementen in een functiewaarderingsysteem maar lang niet het enige. In het functiewaarderingsysteem van de sector Rijk zijn de schalen 8, 9 en 10 de gebruikelijke niveaus voor een functie op hbo-niveau waarvan schaal 8 meestal een aanloopniveau betreft. Hogere niveaus dan schaal 10 zijn ook haalbaar maar dan gaat het om hoog gespecialiseerde functies die gelijkwaardig zijn met functies op wo-niveau. De leraar La uit het basisonderwijs is in het functiewaarderingsysteem sector Rijk gelijk aan schaal 9.

Overigens lopen de salarissen als gevolg van de verschillende cao-afspraken wel uit elkaar.

Deelvragen:

- Uit welke elementen bestaat de functiezwaarte in beide sectoren? Met andere woorden welke criteria worden meegenomen in de weging van de functiezwaarte in het po en vo?

Antwoord:

De functiewaarderingsystemen FUWA-PO, FUWA-VO, FUWA-MBO, FUWA-HBO en ook FUWASYS-rijk zijn volstrekt gelijkwaardig als het gaat om de toepassing van de waarderingssystematiek. De systemen bevatten volkomen gelijkwaardige wegingsfactoren. Alleen de definitieteksten daarvan en de toelichtingen daarop, inclusief de voorbeelden, zijn op de eigen sector toegespitst. Bij een juiste toepassing van het systeem mag en kan dat niet leiden tot een verschillende waardering. Met andere woorden de rangorde van de functies is volkomen gelijk, ongeacht welk van de FUWASYS-systemen in het onderwijs men toepast.

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06-  
[REDACTED]

Banknr: [REDACTED] BAN: [REDACTED]  
KvK: 28098554  
BTWnr. [REDACTED]



Bij de weging worden veertien wegingsfactoren ( in FUWASYS kenmerken genoemd) gehanteerd:

- Werkzaamheden:
  - 1 Aard van de werkzaamheden
  - 2 Doel van de werkzaamheden
  - 3 Effect van de werkzaamheden
  - 4 Aanpak van de werkzaamheden
  - 5 Dynamiek van de werkzaamheden
    - Speelruimte:
      - 6 Keuzevrijheid
      - 7 Complexiteit van de beslissingen
      - 8 Effect van de beslissingen
      - 9 Kader
  - 10 Wijze van controle:
    - Kennis en Vaardigheden
      - 11 Kennis
      - 12 Vaardigheid
        - Contacten:
          - 13 Aard van de contacten
          - 14 Doel van de contacten

Elke kenmerk kent een definitie en kent een vijftal scores. De scores zijn eveneens gedefinieerd en voorzien van een toelichting.

Voor alle duidelijkheid wil ik hier vermelden, dat 'werkdruk' geen criterium is in het het functiewaarderingsstelsel. Dat geldt ook voor alle andere in Nederland in gebruik zijnde functiewaarderingsstelsels.

- Welke van die criteria zijn bepalend voor het verschil in functiegraad tussen de hbo-opgeleide leraren in po en vo?

Antwoord:

Wat we zien is dat in de voorbeeldfunctiebeschrijving van de leraar Lb in het vo een aantal elementen is opgenomen die niet in de voorbeeldbeschrijving van de leraar La in het po is opgenomen. Het gaat dan om elementen als het leveren van bijdragen aan onderwijsontwikkeling zoals:

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06

@gmail.com

Banknr: [REDACTED] IBAN: [REDACTED]  
KvK: 28098554  
BTWnr: [REDACTED]

- participeert in project- en werkgroepen die zijn belast met het ontwikkelen van onderwijs en draagt bij aan het (in teamverband) ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van een deelgebied van het onderwijs;
- draagt bij aan het (in teamverband) ontwerpen van alternatieve onderwijsonderdelen, onderdelen van het curriculum, onderwijsmateriaal, leermiddelen, toetsen, leersituaties e.d. voor de eigen vaksectie en doet voorstellen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs;
- participeert in project- en werkgroepen die zijn belast met het ontwikkelen van onderwijs en toetsen.

En de contacten zijn zwaarder beschreven en gewaardeerd zoals:

- met collega's, (in- en externe) deskundigen en ouders over leer- en gedragsproblemen om deze bespreekbaar te maken en af te stemmen over te nemen stappen.

In het vo heeft dat tot gevolg dat de kenmerken 1, 4, 6 en 13 een hogere score krijgen dan de functie van leraar La in het basisonderwijs.

De kenmerken 1, 4 en 6 hangen in het systeem nauw samen. Bij kenmerk, score 4 is sprake als minder gangbare of nieuwe zaken en problemen aan de orde zijn waarbij na analyse<sup>1</sup>, adviezen en/of oplossingen in samenhang en geïntegreerd worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. Als kenmerk 1 in het systeem een score 4 krijgt dan krijgt kenmerk 6 ook automatisch een score 4. Bij kenmerk 6, score 4 is sprake als er vrijheid is om, na analyse, onderwijskundige benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. Bij kenmerk 4 dat ook vrijwel altijd een score 4 krijgt als de kenmerken 1 en 6 een score 4 krijgen, gaat het er om dat er moet worden ingespeeld op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht.

In de voorbeeldfunctie van leraar Lb in het vo worden deze scores 4 toegekend. In het po niet. Daar wordt ervan uitgegaan dat er bij de functie nog geen sprake is van analysemomenten maar van gangbare zaken en problemen waarvoor eigen interpretatie nodig is om oplossingen te kunnen aandragen.

<sup>1</sup> Onder analyse wordt in FUWA-PO en in FUWA-VO verstaan: Het ontleden van een abstractie (bijvoorbeeld een maatschappelijke ontwikkeling, een beleidsvoornemen, een realisatieprobleem) in bestanddelen, het in beeld brengen van de afzonderlijke kenmerken hiervan en het aangeven van het onderlinge verband. De analyse leidt tot het opstellen van verschillende oplossingsrichtingen met voor- en nadelen. Een analyse gaat meestal vooraf aan het nemen van een beslissing of het uitvoeren van een activiteit.

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06-  
@gmail.com

Banknr: IBAN:  
KvK: 28098554  
BTWnr:

In het vo wordt er vanuit gegaan dat de problemen die moeten worden opgelost bij het ontwikkelen van het onderwijs minder gangbaar zijn waarvoor analyse is vereist en in het po wordt er van uitgegaan dat de leraar bij de onderwijsontwikkeling wordt geconfronteerd met gangbare problemen die door eigen interpretatie kunnen worden opgelost.

Bij kenmerk 13, score 4, wordt er bij de leraar Lb in het vo vanuit gegaan dat deze in het overleg met ouders en/of leerlingen over te kiezen oplossingsrichtingen en/of te nemen maatregelen bij leer- en gedragsproblemen, inclusief overleg met collega's en in- en externe deskundigen, wordt geconfronteerd met belangentegenstellingen. Bij de leraar La in het basisonderwijs wordt er van uit gegaan dat de contacten nog niet zover gaan dat er sprake is van belangentegenstellingen maar meer van verschillende belangen.

De score van dit kenmerk is overigens niet doorslaggevend voor een hogere waardering, die van de kenmerken 1,4 en 6 wel.

- Zijn dit vanuit functiewaarderingssystematiek de logische elementen (criteria) die ook bij andere (markt)sectoren worden gehanteerd om de functiezwarte te bepalen?

Antwoord:

De wegingsfactoren die worden gehanteerd zijn volstrekt gebruikelijke criteria die ook in andere sectoren worden gehanteerd. Weliswaar kennen andere functiewaarderingssystemen andere wegingscriteria en scores maar zijn gelijkwaardig aan die van de FUWAYS-systemen. Dat is in het verleden ook wel eens onderzocht en de uitkomsten van de systemen kennen geen significante verschillen. Zo mag men in het hbo ook de Hay-systematiek toepassen. Een systematiek die veel wordt toegepast voor de hogere functies in het bedrijfsleven. De uitkomsten van de waarderingen uit deze systematiek zijn vergelijkbaar aan die van FUWA-HBO.

- Wat is de samenhang tussen de beide functiewaarderingssystemen?

Antwoord:

Zoals hier eerder gesteld zijn de systemen vrijwel identiek. Er worden weliswaar hier en daar sectoreigen teksten gehanteerd maar de metingssystematiek is volkomen identiek. Het verschil zit in de inhoud van de functiebeschrijving, die maakt dat een profiel La 'lichter' wordt gewaardeerd dan een functiebeschrijving van de leraar Lb. Het maakt de vergelijking tussen de functie van verschillende sectoren wel eenvoudig. Voorwaarde voor een juiste weging en vergelijking is wel dat de

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RI Ommen  
Tel: 06-  
@gmail.com

Banknr. IBAN:  
KvK: 28098554  
BTWnr.



functiebeschrijvingen de juiste elementen bevatten die een goede weergave zijn van de opgedragen taken en verantwoordelijkheden en dus goed aansluiten bij de actualiteit.

- Hoe verhoudt de functiezwarte zich tot de salarisschaal? Is het ook mogelijk dat de huidige functiezwartes leiden tot een ander salarisoniveau dan de huidige niveaus?

Antwoord:

De waardering van de voorbeeldfunctie en ook die van de normfunctie van "de leraar" in het po leidt altijd tot een inpassing in schaal La. Als de schoolbesturen eigen functiebeschrijvingen zouden opstellen en laten waarderen dan zou dat mogelijk tot een andere, in dit geval, hogere salarisschaal kunnen leiden.

- De functiebeschrijvingen van de voorbeeldfuncties in het po dateren uit 2010. Doen deze ook nu nog recht aan de zwaarte van de functie (bv passend onderwijs)? Is er reden om aan te nemen dat de wereld is veranderd?

Antwoord:

Ik denk dat zou moeten worden onderzocht of de voorbeeldfuncties van de leraren in het basisonderwijs uit 2006 en 2010 in samenhang met elkaar (de leraar La is in 2010 niet aangepast) zouden moeten worden geactualiseerd. Het gaat daarbij (ik beperk me tot de hoofdlijnen) vermoedelijk om de volgende zaken.

Van de meeste vakvolwassen leraar (een leraar die na een inwerkperiode van een drie tot vijftal jaren) wordt meestal verwacht dat deze bijdragen levert aan de onderwijsontwikkeling zoals aan het schoolwerkplan, onderwijsmethoden en -technieken, pedagogisch en didactisch klimaat van de school en dergelijke. Daarnaast mag ook hetzelfde type contacten verwacht worden van de vakvolwassen leraar po als de leraar Lb uit het vo.

Ik denk dat de ontwikkelingen inzake het passend onderwijs een behoorlijke impact hebben gehad op de functie van de leraar basisonderwijs waardoor de indruk nog wordt versterkt dat een vakvolwassen leraar in het basisonderwijs eerder volgens schaal Lb zou moeten worden gewaardeerd dan op La. De functie is door deze ontwikkeling ook (uit een oogpunt van functiewaardering) min of meer gelijkwaardig geworden aan de leraar in het speciaal onderwijs. Deze wordt ook gesalarieerd volgens schaal Lb. Het gaat hier om dezelfde verschillen als die met de leraar Lb in het vo.

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06- [redacted]

[redacted]@gmail.com

Banknr [redacted] BAN: [redacted]  
KvK: 28098554  
BTWnr [redacted]

Voor een (nog) niet vakvolwassen leraar of een leraar waarvan de functie-inhoud niet aan de criteria voldoet zou mijns inziens salarisschaal La volgens de criteria van FUWA-PO nog steeds van toepassing kunnen zijn. Om dit vast te stellen is echter beschrijving en waardering van de functies noodzakelijk.

Overigens zou de normfunctie uit de cao-po moeten vervallen.

Zoals eerder vermeld kunnen de schoolbesturen nu al (sinds 2006) kiezen voor eigen lerarenfuncties die aan de hand van het functiewaarderingssysteem gewaardeerd kunnen worden. Dat is echter niet of nagenoeg niet gebeurd. Waarschijnlijk is dat, naast wellicht andere redenen, zoals het uit 'gewoonte' niet benutten van de mogelijkheden die het functiewaarderingssysteem biedt, niet gebeurd omdat men (terecht) bevreesd is dat een waardering van de lerarenfuncties in het basisonderwijs volgens schaal Lb niet betaalbaar is.

Tenslotte zou ik willen concluderen, dat het al sinds 2006 mogelijk is eigen functies samen te stellen. Echter de werkgevers hebben, waarschijnlijk uit oogpunt van financiering, daarvoor niet gekozen en vastgehouden aan de oude (en sterk verouderde) normfunctie of gekozen voor de voorbeeldfunctie leraar basisonderwijs La uit FUWA-PO.

Wellicht ten overvloede wil ik tenslotte vermelden dat het opnemen van andere voorbeeldfuncties in het functiewaarderingssysteem een zaak is van de cao-partners.

Met vriendelijke groet,

J.A. Overduin  
Directeur  
SPO gecertificeerd adviseur voor alle FUWASYS-versies

Overduin BV  
Hogeveldsweg 26  
8147 RJ Ommen  
Tel: 06-  
@gmail.com

Banknr: N:  
KvK: 28098554  
BTWnr.



[REDACTED]

---

**Van:** [REDACTED]  
**Verzonden:** vrijdag 7 juli 2017 17:29  
**Aan:** [REDACTED]  
**Onderwerp:** Van ons verlanglijstje!

Hi [REDACTED] was promised: de 14 kenmerken van het functiewaarderingsysteem in het po:

- Werkzaamheden
- 1 Aard van de werkzaamheden
- 2 Doel van de werkzaamheden
- 3 Effect van de werkzaamheden
- 4 Aanpak van de werkzaamheden
- 5 Dynamiek van de werkzaamheden
- Speelruimte
- 6 Keuzevrijheid
- 7 Complexiteit van de beslissingen
- 8 Effect van de beslissingen
- 9 Kader
- 10 Wijze van controle:
- Kennis en Vaardigheden
- 11 Kennis
- 12 Vaardigheid
- Contacten:
- 13 Aard van de contacten
- 14 Doel van de contacten

Goed om te weten!

Hartelijke groeten,  
[REDACTED]