

Aan:

Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Mevrouw I.K. van Engelshoven
De heer A. Slob
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

Mieke Dinjens **contactpersoon**
070 - 376 58 25 **telefoon**
m.dinjens@caop.nl **e-mail**
1357652 **uw referentie**
S0001/U/63 **briefnummer**
27 september 2018 **datum**

Onderwerp:

Reactie op motie Rog en Van Meenen inzake intersectoraal
functiewaarderingstraject

Geachte mevrouw Van Engelshoven, heer Slob,

Op 19 mei 2018 ontvingen wij uw brief waarin u ons op de hoogte brengt van de motie Rog Van Meenen waarin de Stichting van het Onderwijs wordt opgeroepen om een intersectoraal functiewaarderingstraject voor de lesgevende functies in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs op te zetten. Wij hebben met interesse hiervan kennis genomen en waarderen hoe de Tweede Kamer oog heeft voor de positie van de Stichting en de mogelijkheden die een dergelijk gezamenlijk platform biedt voor beleidsvraagstukken.

In de motie constateren de indieners onrust in de onderwijssector, met name in het primair onderwijs, rond de verschillen in beloning tussen de sectoren. Daarbij constateren zij dat het goed is een systeem van functiewaarderingen periodiek tegen het licht te houden. Nu de cao-onderhandelingen in het po, vo en mbo afgerond zijn, gaan wij in onderstaande brief in op het functiewaarderingssysteem zoals dit gehanteerd wordt in de onderwijssectoren. Gezien de complexiteit van het vraagstuk gaan wij graag met de Tweede Kamer in gesprek teneinde hier een verdere toelichting op te geven.

Het functiewaarderingssysteem bestaat uit drie stappen:

- (1) de functiebeschrijvingen waarin alle (standaard)functies op taakniveau omschreven worden;
- (2) de functiewaarderingen waarin de zwaarte wordt vastgesteld aan de functieomschrijving, vaak in relatie tot andere functies binnen het functiehuis (en soms ook met functies in vergelijkbare sectoren), resulterend in een functieschaal; en
- (3) de functiebeloning, welke onderdeel is van het arbeidsvoorwaardelijk overleg in de verschillende onderwijssectoren waar aan de functiewaardering een concreet bedrag wordt toegekend aan de functieschaal (c.q. het koppelen van salarisbedrag aan salarisschaal van de cao).

In het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs zijn de voorbeeldfuncties beschreven en gewaardeerd middels respectievelijk FuwaPO, FuwaVO en FuwaMBO. De vergelijkbare namen zijn niet toevallig. De drie systemen zijn gebaseerd op het functiewaarderingssysteem van de Rijksoverheid, Fuwasys. Deze functiewaarderingssystemen bevatten volstrekt gelijkwaardige wegingsfactoren. Wel zijn de definitieteksten en de toelichtingen

op de eigen sector toegespitst om iedere sector een eigen functiewaarderingssysteem te geven dat passend en herkenbaar is voor die sector. Daarbij is het zo dat ieder schoolbestuur zelf de inrichting en organisatie van het werk kan bepalen en daarbij een aangepaste functiebeschrijving met een waardering aan de hand van Fuwa kan hanteren (vrije functievorming). Hierdoor kunnen de *functiebeschrijvingen* en dus de *functiewaardering* én de *functiebeloning* in theorie per schoolbestuur en daarmee nog meer per sector verschillen. In 2017 geeft expert Hans Overduin in een rapport in opdracht van het ministerie van OCW aan dat deze verschillen ook daadwerkelijk bestaan.

Overduin kreeg de opdracht om te kijken waar het verschil tussen de beloning van een leraar in het po en een tweedegraads docent in het vo uit voortkwam. Hij concludeerde dat waarschijnlijk vanuit het oogpunt van de financiering werd vastgehouden aan de oude normfuncties (en inschaling) uit de tijd van het rechtspositiebesluit. Daardoor misten de functiebeschrijvingen van de lesgevende functies in het po (in zijn ogen) verzwarende elementen die wel werden uitgevoerd. Het primair onderwijs onderschreef dit en heeft daarop dit jaar het waarderingssysteem van de lesgevende functies herzien. Dit, ondersteund met aanvullende financiering, maakt dat in juni 2018 na een intensieve raadpleging van honderden leraren, schoolleiders en bestuurders een nieuwe set van functiebeschrijvingen kon worden gemaakt van de lesgevende functies in het po. Deze functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd met FuwaPO en samen met de corresponderende salarisschaal opgenomen in de nieuwe cao po. Hiermee is een belangrijke stap gezet om het functiewaarderingssysteem in het po en vo op een zelfde manier toe te passen.

Wij verwachten derhalve in deze fase niet dat een vervolgonderzoek naar de eerste twee stappen (de functiebeschrijvingen en de functiewaarderingen) van het functioneren van het functiewaarderingssysteem nog substantieel nieuwe inzichten zal toevoegen. De derde stap, de functiebeloning, verschilt per sector.

Wij willen tot slot benadrukken dat in deze tijden van personeelstekorten zichtbaar wordt hoe belangrijk het is om als sector te blijven werken aan de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs. Daarbij hoort ook een passende beloning. Onrust over de beloning in de onderwijssector is onder andere ontstaan door de nullijn in voorgaande jaren, waarin het kabinet heeft bezuinigd door de middelen voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling in de referentiesystematiek jarenlang niet toe te kennen. De basis voor de arbeidsvoorwaardenruimte om te kunnen zorgen voor een passende beloning is de toegepaste referentiesystematiek.

Van de Tweede Kamer vernemen wij graag of zij gebruik wil maken van onze suggestie om met elkaar in gesprek te gaan teneinde een verdere toelichting op de werking van de functiewaarderingssystematiek in het onderwijs te krijgen.

Hoogachtend,
namens het bestuur van de Stichting van het Onderwijs

Paul Rosenmöller (voorzitter)

Liesbeth Verheggen (vicevoorzitter)