



Organisatie en Personeel Rijk  
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties*

# Het waarom van FUWA-Rijk

06-02-2024

Elly Glas

O&P Rijk | Organisatieadvies

O&P Rijk

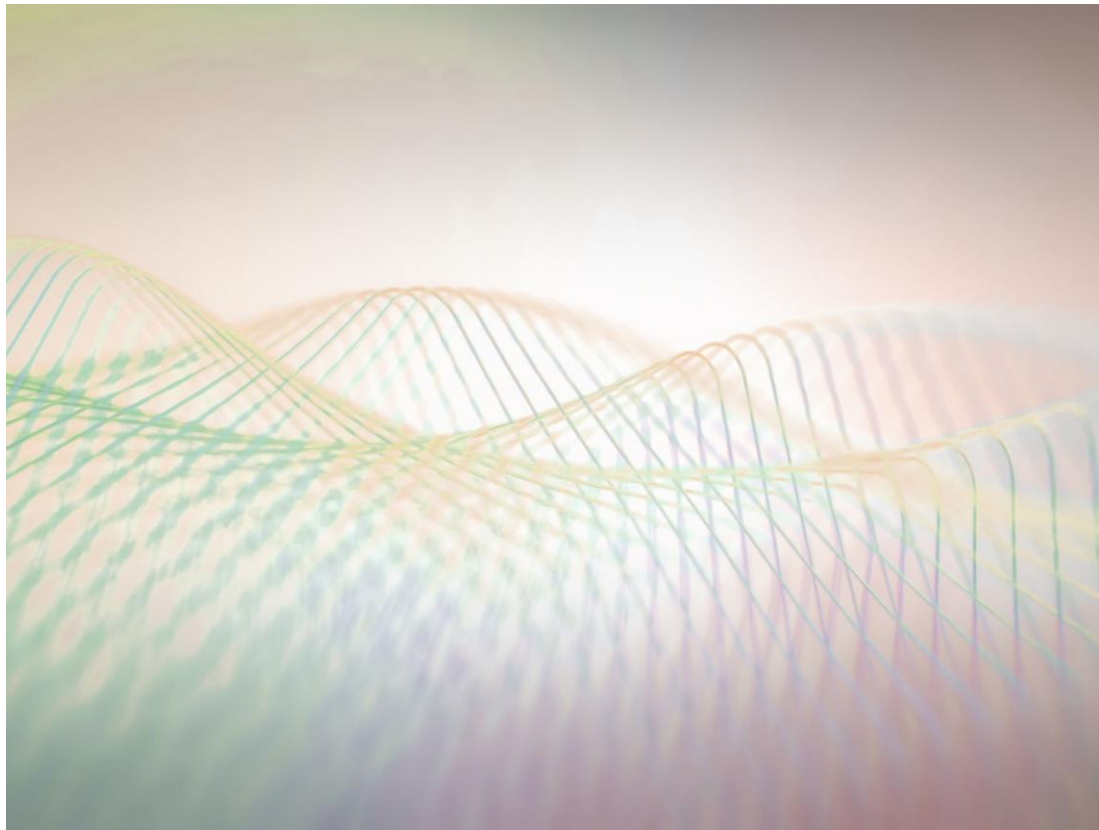


# Achtergrond





# Waarom functiewaardering?



- > Rangorde tussen functies
- > Overheden bieden geen ruimte om te onderhandelen over beloning
- > Achtergrond: grip op de begroting



# FUWA-Rijk

## Een Cao afspraak

- > Afspraak CAO 2022 -2024
- > Actualisering functiewaarderingssysteem
- > Intensiteit en complexiteit functies in de uitvoering
- > Opdracht aan O&P Rijk| Organisatieadvies
- > Werktitel: FUWA-Rijk



# Concrete aanleiding FUWA-Rijk niet uitputtend

## **(Maatschappelijke) ontwikkelingen**

- › Maatschappelijke opvattingen over werk en arbeid zijn veranderd
- › Andere verhouding overheid en maatschappij
- › WaU (Werk aan Uitvoering), vergroten statuus en aantrekkelijkheid van uitvoering
- › Ervaren ongelijkheid 'beleid' t.o.v. 'uitvoering' (ook t.o.v. toezicht, onderzoek en bedrijfsvoering)
- › Andere vormen van werken en organiseren
- › Ontwikkelingen o.g.v. technologie, mondialisering en digitalisering

## **Inhoudelijke aanleidingen**

- › Fuwasys is gedateerd (jaren '80)
- › Fuwasys sterk beleidsmatig ingestoken
- › Waarderings-elementen worden gemist (o.a. maatschappelijke invloed, sociale vaardigheden / emotionele impact)
- › Scoresystematiek Fuwasys heeft beperkte mogelijkheden voor differentiatie



# Fuwa vs. Belonen





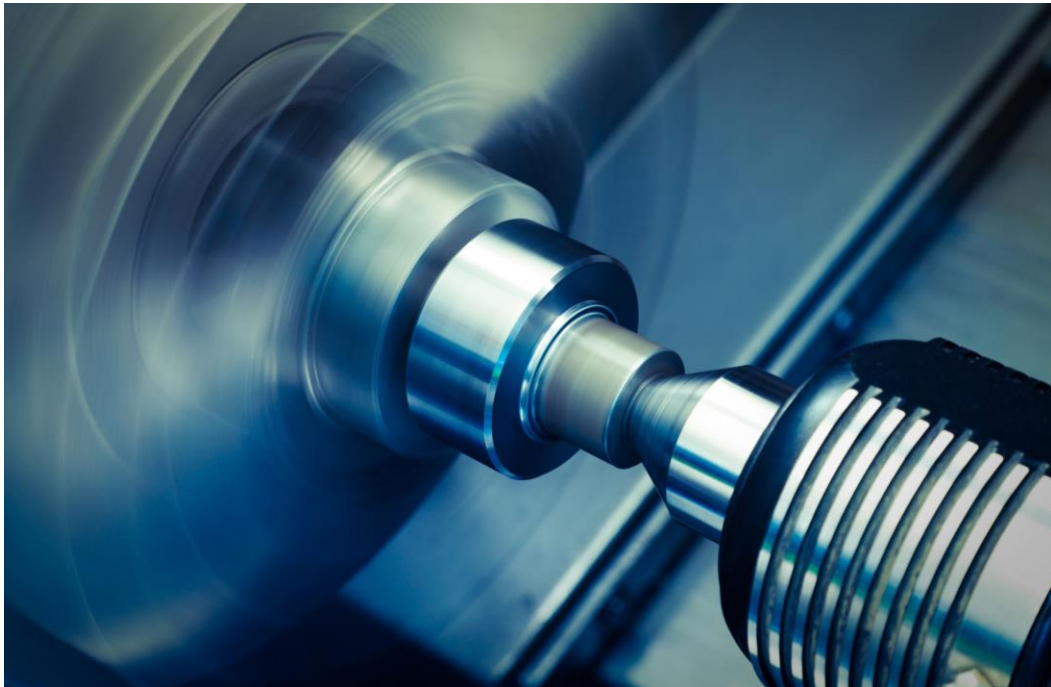
# Verskil tussen functiewaardering en beloning

- > Functiewaardering en beloning zijn niet hetzelfde en twee aparte onderwerpen. Functiewaardering kan invloed hebben op beloning, maar beloning (c.q. beloningsvraagstukken) **kan en mag nooit** invloed hebben op functiewaardering





# Verskil tussen systeem en instrument



## **SYSTEEM:**

- > Functiewaarderingsysteem = waardering van functies

## > **INSTRUMENT:**

- > Organisatie-inrichtingsinstrument en instrument voor het indelen van werkzaamheden

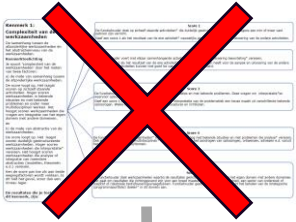


# Functiewaardering vs.

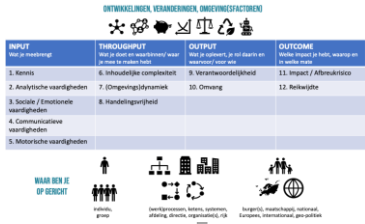


# Beloning

## FUWASYS



## FUWA-Rijk



## FGR



Actualisatie specifieke functiegroepen FGR

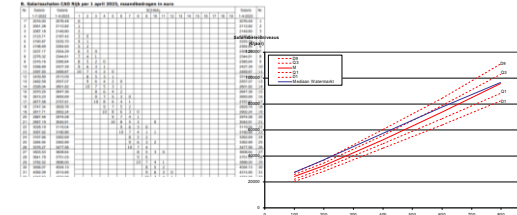
## FGR 2.0



Schaalniveaus 1 t/m 19

€ (primair, secundair, tertiair)

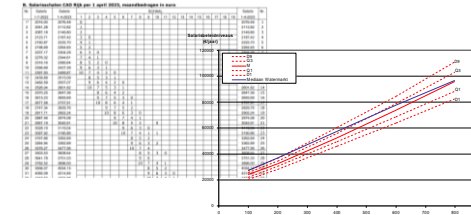
## Cao + Beloningsbeleid



Maatwerk beloningsbesluiten:

- Toelage (korte termijn, tijdelijk)
- Persoonlijke (afwijkende) schaal
- Bonus

## Cao + Beloningsbeleid 2.0

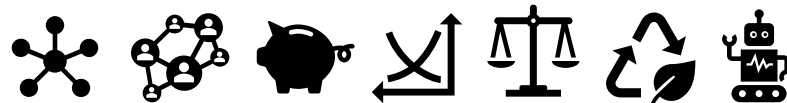


Beleid

Beloningsbenchmark(s)  
Cao onderhandelingen



## ONTWIKKELINGEN, VERANDERINGEN, OMGEVING(SFACTOREN)



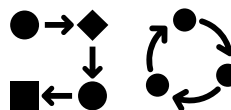
IN Wat je meebrengt	DOOR Wat je doet en waarbinnen/ waar je mee te maken hebt	UIT Wat je oplevert, je rol daarin en waarvoor/ voor wie	IMPACT Welke impact je hebt, waarop en in welke mate
1. Kennis	6. Inhoudelijke complexiteit	9. Verantwoordelijkheid	11. Aard en reikwijdte
2. Analytisch vermogen	7. (Omgevings)dynamiek	10. Omvang (van opdracht)	12. Omvang (van impact)
3. Sociale / Emotionele vaardigheden	8. Handelingsvrijheid		
4. Communicatieve vaardigheden			
5. Motorische vaardigheden			



## WAAR BEN JE OP GERICHT



individu,  
groep



(werk)processen, ketens, systemen,  
afdeling, directie, organisatie(s), rijk



burger(s), maatschappij, nationaal,  
Europees, internationaal, geo-politiek



# Meetsysteem – Stand van zaken

Wanneer	Wat
Juni t/m begin september 2023	Ontwikkelp proces: <ul style="list-style-type: none"><li>• enkele ontwikkelgroep leden hebben eerste inhoudelijke opzet gemaakt voor inhoud van kenmerken, aantal en inhoud van scoreniveaus</li><li>• vervolgens meerdere plenaire werksessies van de ontwikkelgroep waarin ieder kenmerk doorgesproken is en aangepast</li></ul>
27 september 2023	Klankbordgroep: klankbord op concept van 12 kenmerken en scoreniveaus
<b>Wat gaat komen</b>	
Oktober 2023	Circa 50 toetsprofielen langs meetsysteem (kenmerken en scoreniveaus) leggen en beoordelen waar en hoe meetsysteem aanpassing nodig heeft
November 2023	Aanpassen meetsysteem (incl. opmerkingen van klankbordgroep)
November t/m december 2023	Waarderen alle toetsprofielen met aangepaste meetsysteem (voor zover mogelijk met de beschikbare toetsprofielen)
Q4 2023 – Q1 2024	Puntenmethode ontwikkelen: methodologisch + statistische analyse (o.b.v. waardering toetsprofielen, referentieprofielen en FGR met FUWA-Rijk)
Q1 2024	Conversie naar schaalniveaus



# FUWA-Rijk: Doel en governance





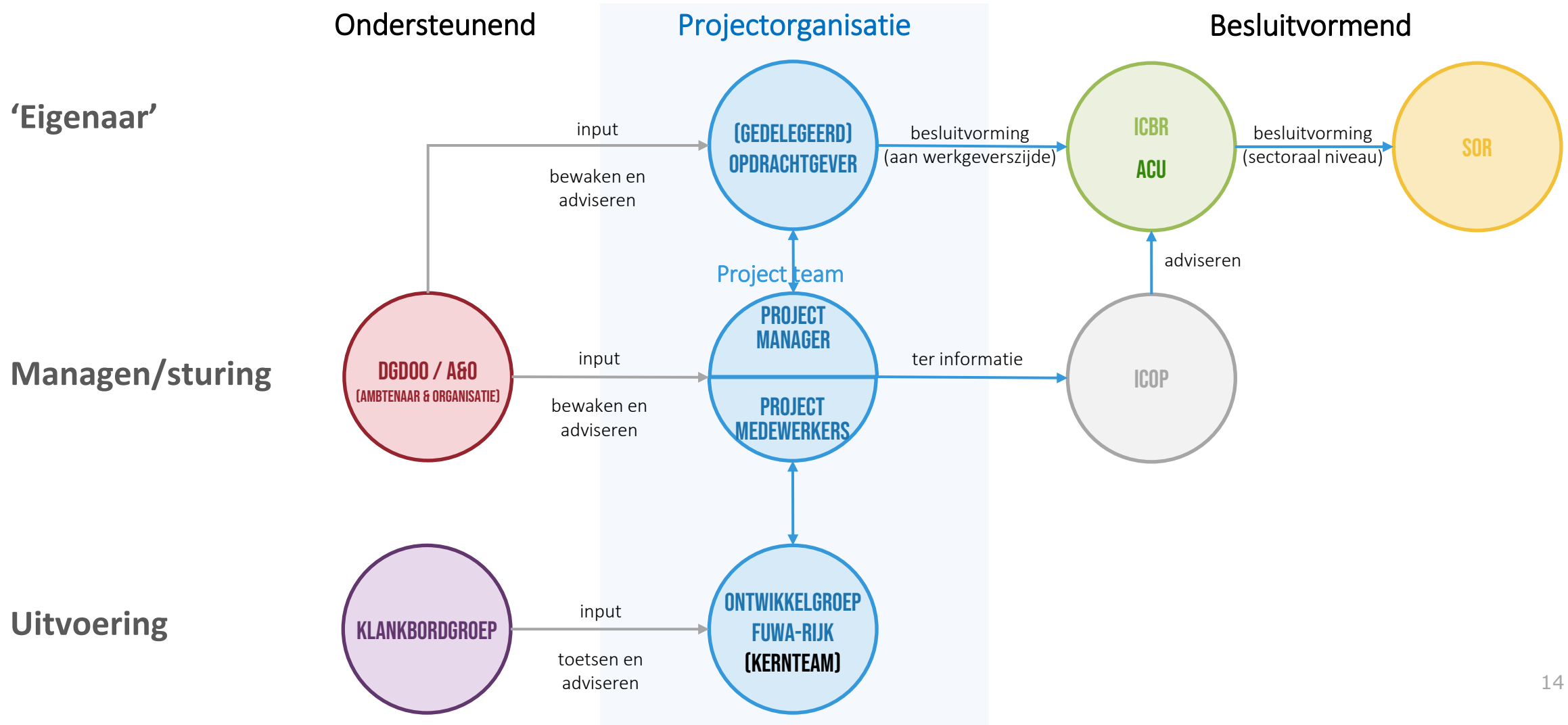
# Doel en positionering

FUWA-Rijk heeft als doel om voor alle soorten werkzaamheden binnen de Rijksoverheid op geobjectiveerde wijze te komen tot rechtvaardige en herkenbare functiewaarderingsverhoudingen en tot een consistente en uitlegbare rangordening.

- › **FUWA-Rijk** = functiewaarderings**st**ysteem voor het Rijk en het fundament voor verhoudingen binnen Functiegebouw Rijk (FGR)
- › **FGR** = organisatie-inrichtings**in**strument, waarmee werkzaamheden binnen het Rijk worden ingedeeld.
- › FUWA-Rijk is voor alle functies van **schaal 1 t/m 19** Cao Rijk
- › FUWA-Rijk wordt in principe **niet direct gehanteerd** voor inschaling (daar is FGR voor!)
- › **Bezwarende werkomstandigheden** (inconveniënten) blijven **buiten FUWA-Rijk** conform een besluit in de SOR (Cao partijen). Voor bezwarende werkomstandigheden zal op centraal niveau een **aparte methode** worden ontwikkeld.



# Governance





Vragen?

