

FWG: uniforme en passende salariering

Voorjaarssymposium VSO

3 april 2025

Even voorstellen



Menno Jacobs
FWG-deskundige
Relatiebeheerder sociale partners



030-2669 470



mjacobs@fwg.nl



De organisatie FWG

Stichting FWG

Functie-
onderzoek

Benchmark/
R&D

Systeem-
ontwikkeling

Helpdesk-
advies

FWG
Progressional People

Arbeidsmarkt: cao-ondersteuning,
beloning en arbeidsvoorwaarden,
Caribbean, duurzame inzetbaarheid

Functiehuis
inrichting

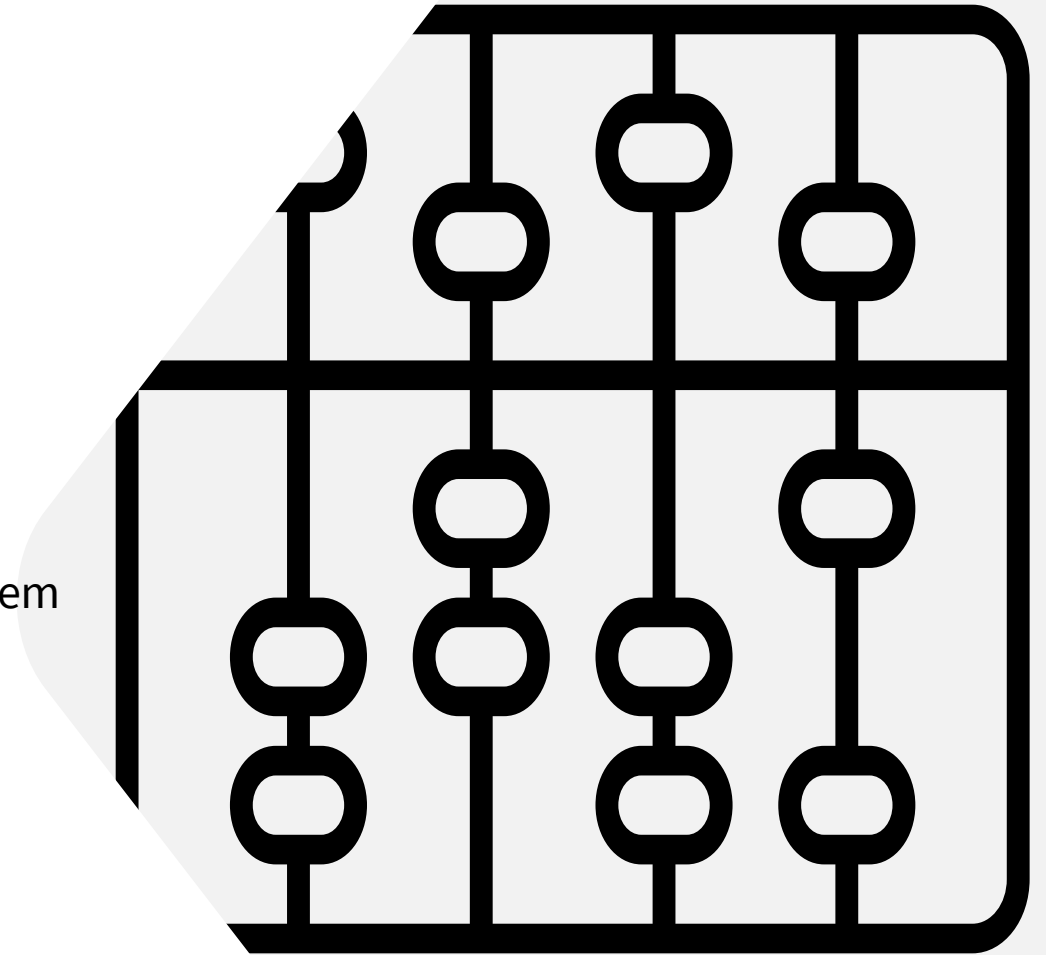
Talent
ontwikkeling



Functiewaardering in de zorg

Wat is functiewaardering?

- Logisch en transparant ordenen van functies
- Ordening is de basis en legitimering van beloningsverhoudingen
- Het toekennen van waarde aan werk moet objectief zijn
- Voor de zorg is dit in Nederland goed geregeld met het FWG-systeem



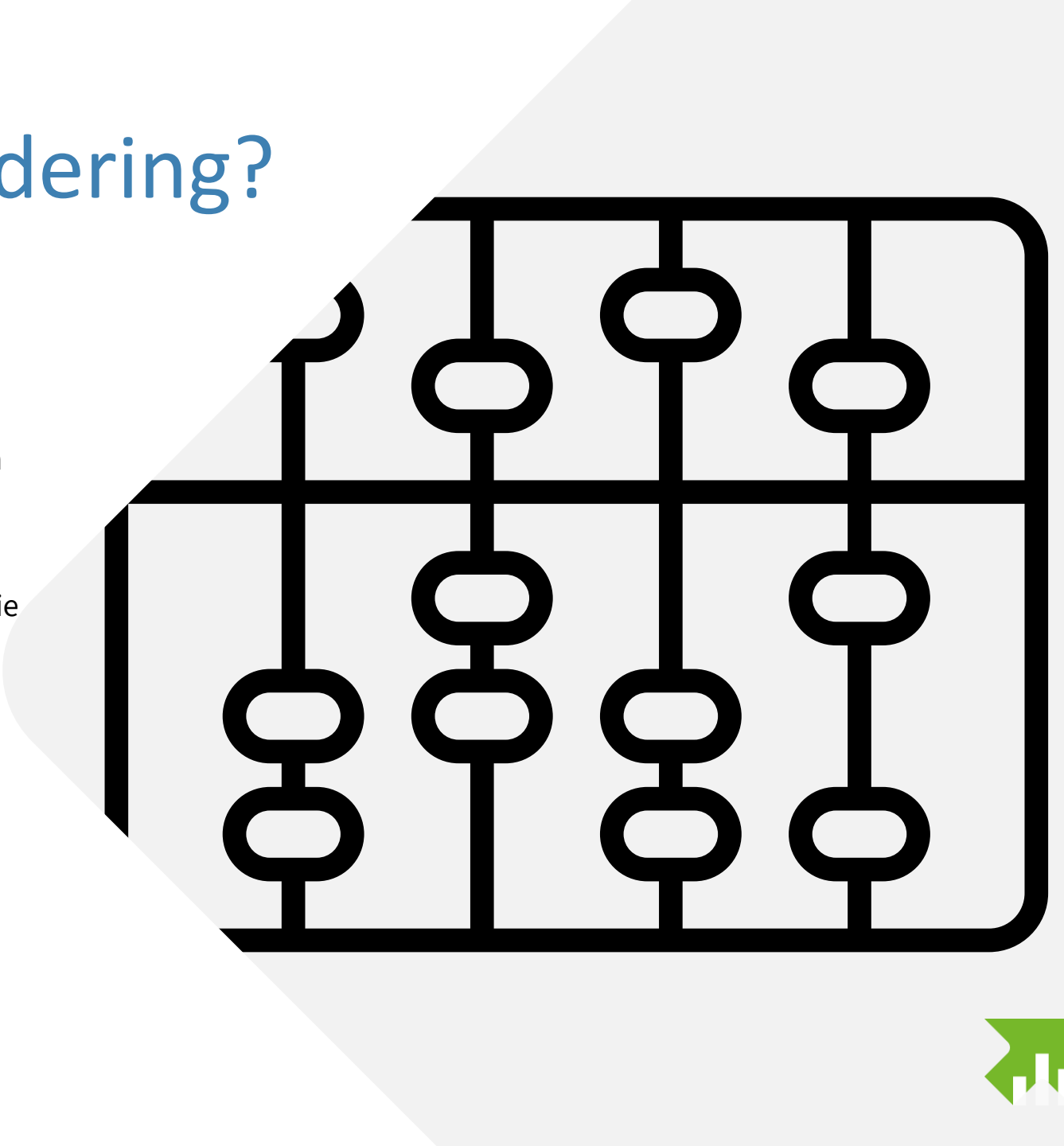
Waarom functiewaardering?

Afspraak cao-partijen

- ⌘ Rechtvaardige ordening
- ⌘ Geen concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden
- ⌘ Controle op eerlijke verdeling van de loonsom
- ⌘ Inzichtelijk maken functieordening in een organisatie

Houden aan de wet

- ⌘ Gelijk loon voor gelijk werk / hetzelfde werk
- ⌘ Equal pay 2026



Wat is funtiewaardering



Verbinding tussen FWG en belonen

Functiewaardering

Ranking

Nr. Schaal

16 80

15 75

14 70

13 65

12 60

... ...

6 30

5 25

4 20

3 15

2 10

1 05

Sociale partners

Koppeling salarisschalen

+ CAO-procedures



Organisaties

Beloningsbeleid

- Resultaatgericht werken
- Competentie-ontwikkeling
- Beoordeling beloningsbeleid/ flexibele honorering
- Enzovoort

Ontwikkeling en onderhoud FWG-systeem

Rol en invloed van cao-partijen op FWG

- Cao-partijen bepalen ieder of FWG van toepassing is:
 - 🔖 door opname in de cao
 - 🔖 door het bepalen van de FWG-procedures in de cao
 - 🔖 door koppeling aan de specifieke loonlijn in de cao
- Cao-partijen zijn betrokken bij besluitvorming over ontwikkeling van FWG en het FWG-systeem



Toepassing FWG-systemen binnen de zorg

Onder andere in de volgende cao's:

- CAO VVT (FWG VVT)
- CAO GGZ (FWG 3.0)
- CAO Ziekenhuizen (FWG 3.0)
- CAO ZKN (FWG 3.0)
- CAO Gehandicaptenzorg (FWG Gehandicaptenzorg)
- CAO Kraamzorg (FWG Geboortezorg)
- CAO Ambulancezorg (FWG 3.0)
- Totaal ca 1.000 organisaties met meer dan 1.5 mln medewerkers



Inhoud FWG-systeem: functieonderzoek

De opdracht van cao-partijen is dat Stichting FWG de inhoud van het functiewaarderingssysteem actueel houdt.

Het hoofddoel van functieonderzoek is het FWG-systeem te laten aansluiten bij de werkp praktijk waarin het wordt toegepast.

Dat betekent dat:

- ✓ de bestandsinhoud actueel is
- ✓ herkenbaar is voor het veld
- ✓ alle teksten in heldere actuele taal beschreven zijn



Cao-partijen vertegenwoordigd in PAG-FWG en GO-FWG

- Wie hebben zitting in de Paritaire Advies Groep (PAG) en het Gezamenlijk Overleg (GO)?
 - 🔖 Vakbonden: CNV, FBZ, FNV en NU'91
 - 🔖 Werkgevers-/brancheorganisaties: Actiz, de Nederlandse GGZ, NVZ en VGN
 - 🔖 PAG adviseert het GO, het GO accordeert en cao-tafels besluiten definitief
 - 🔖 Pas ná akkoord cao-tafel valt de nieuwe inhoud van het FWG-systeem onder de cao

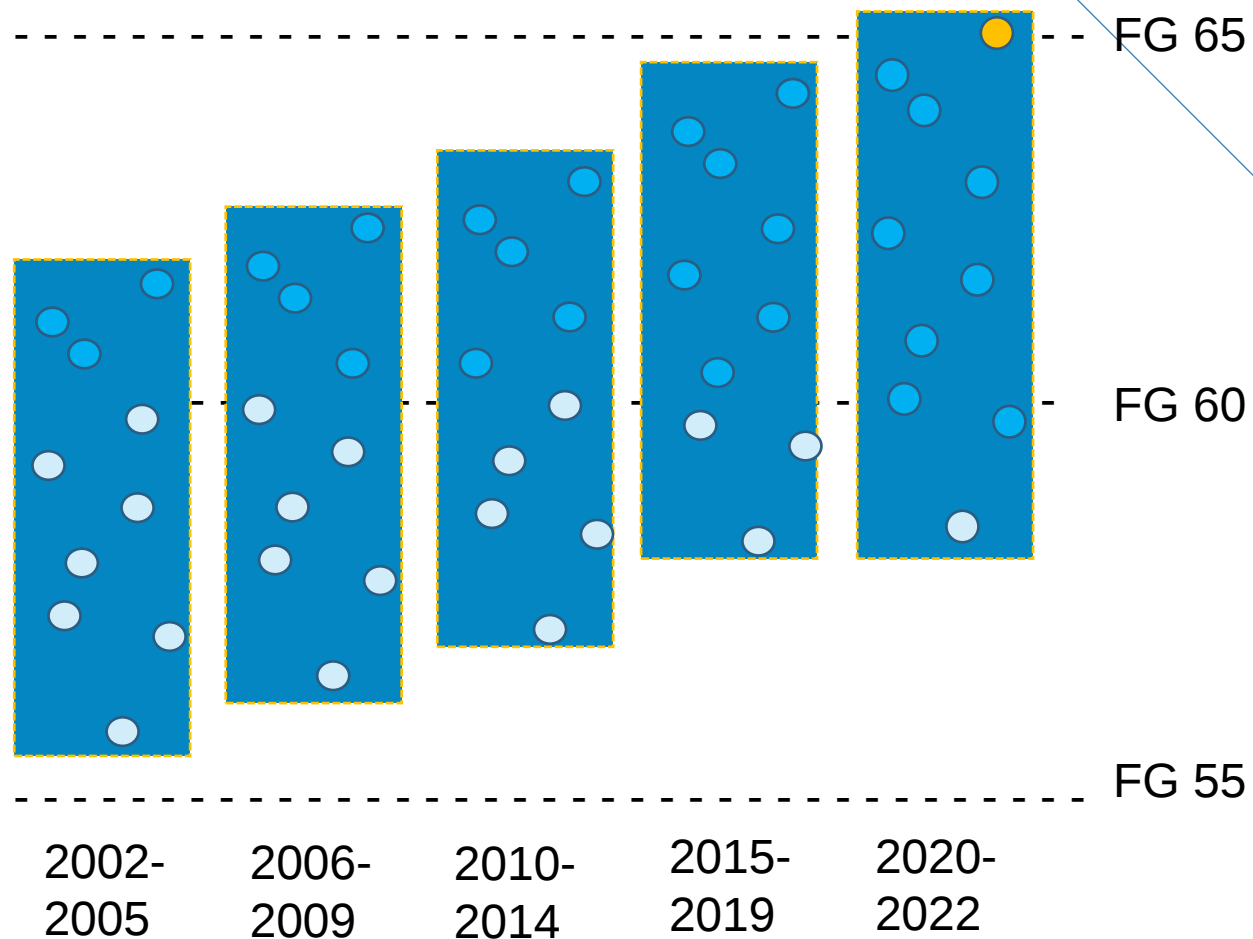


Proces functieonderzoek

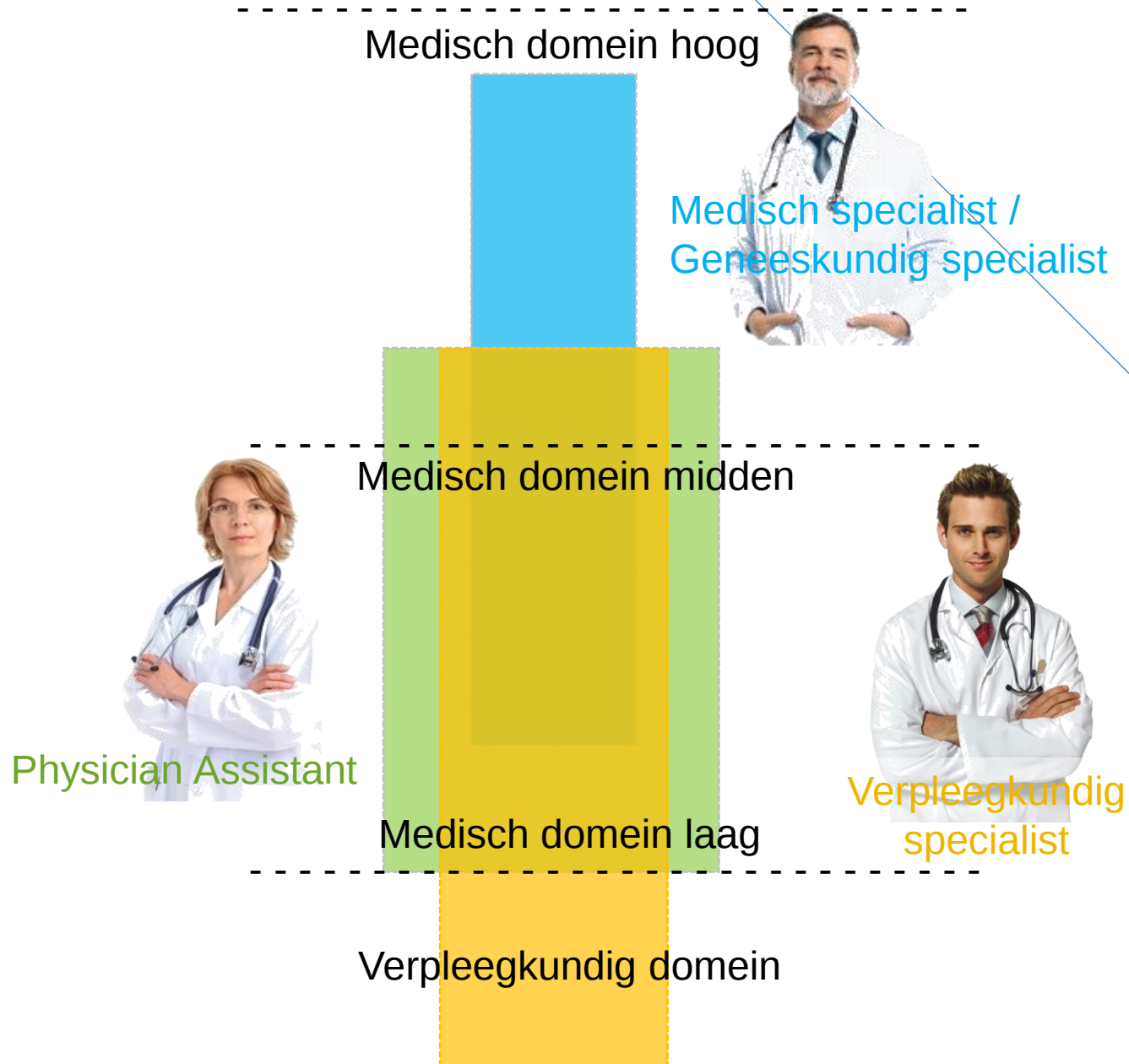


Kernfunctie Verpleegkundig specialist AGZ

Ontwikkeling VS en PA sinds 2002

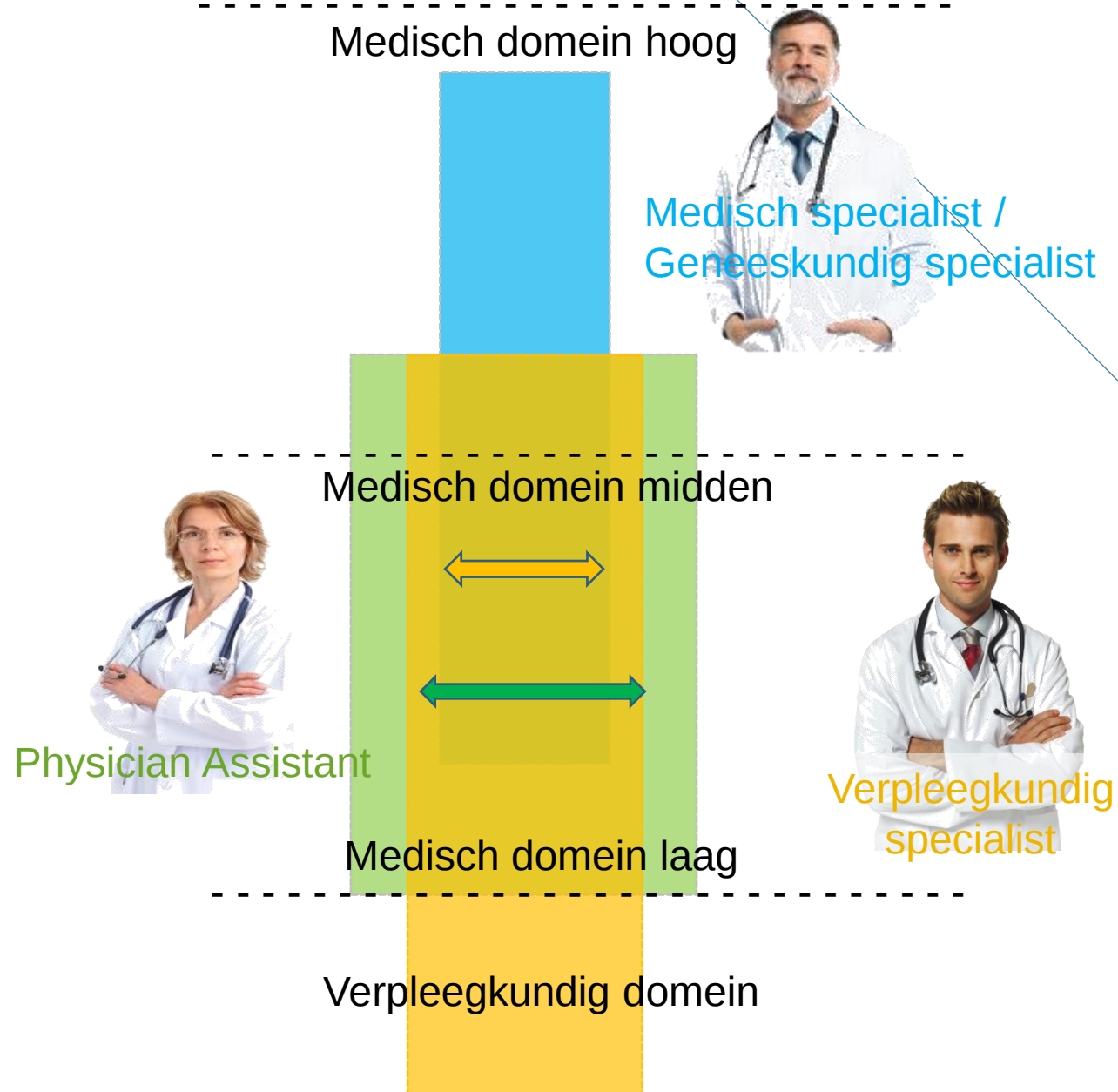


Functies binnen één medisch specialisme



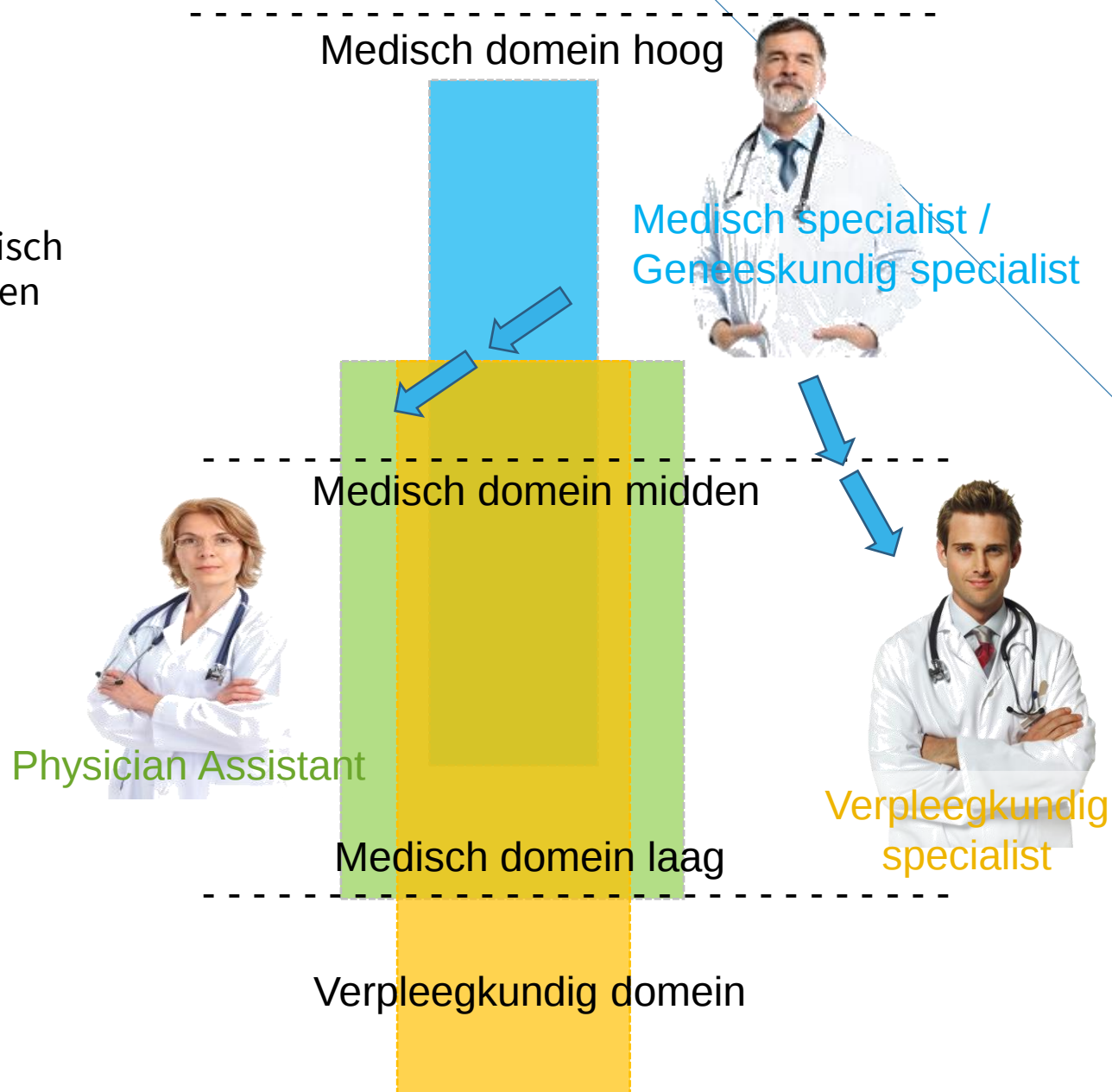
Functies binnen één medisch specialisme

- Functies VS en PA worden breder



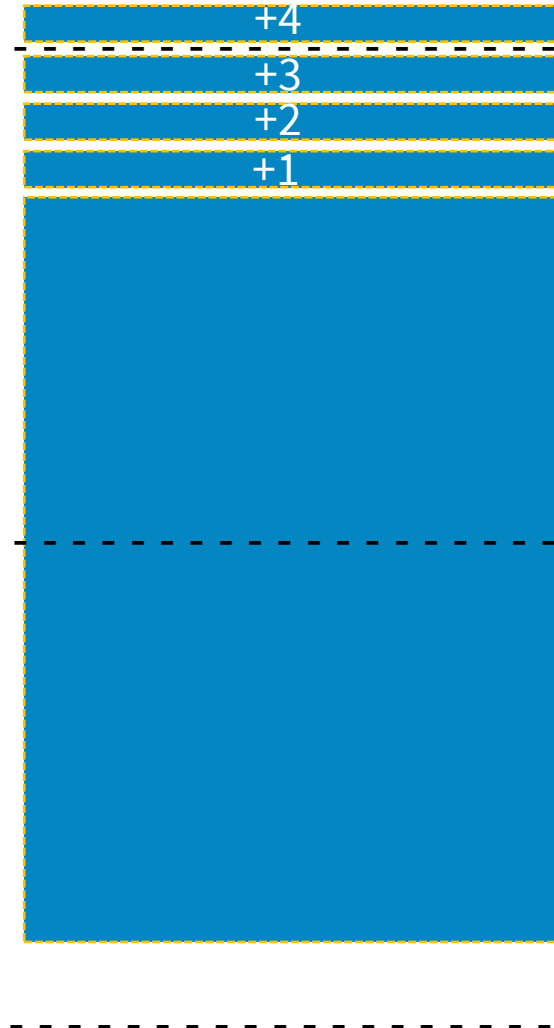
Functies binnen één medisch specialisme

- Verdieping in activiteiten door verschuiving deel taken van de medisch specialist naar VS en PA
- Verantwoordelijkheden en zelfstandigheid nemen toe



Effecten op indeling Verpleegkundig specialist en Physician Assistant

- Bijna alle VS en PA's blijven binnen bandbreedte functiegroep 60
- Functiegroep 65 is mogelijk maar er moet aan veel criteria zijn voldaan:
- + werkzaam zijn binnen een **acuut** (IC, Cardiologie, SEH, Verloskunde) of **snijdend** (Chirurgie, Orthopedie) specialisme
- + **fungeren als zaalarts** waarbij **regelmatig acuut** moet worden ingegrepen
- + 2 van onderstaande activiteiten:
 - **hooggespecialiseerde bewegingsvaardigheid** zoals het inbrengen van arteriële lijnen, intuberen en het verrichten van thorax drainage
 - **chirurgische ingrepen** gedurende minimaal één dag per week
 - **initiëren en uitvoeren wetenschappelijk onderzoek en publiceren + presenteren**



FG 65



FG 60

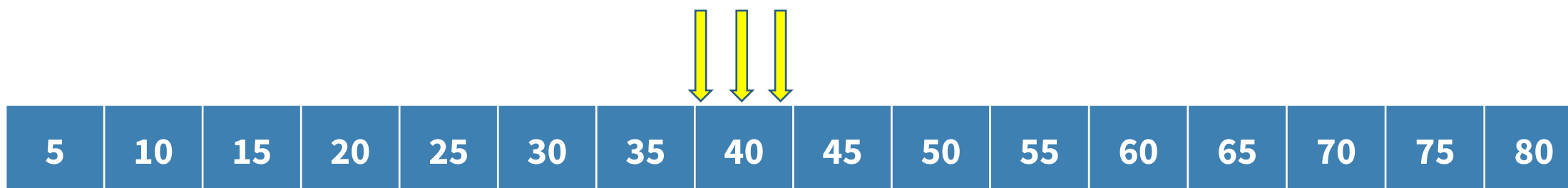


FG 55



‘De functie is veranderd/zwaarder geworden, dus komt hoger uit qua indeling’

- Functiebeeld als geheel wordt gewogen
- Gradeermethodiek (meetlat) vastgesteld door cao-partijen: 9 gezichtspunten, 97 aspecten
- Meetlat: bandbreedte met grenzen, verzwaring betekent niet meteen een hogere indeling:



Indeling vergelijken met andere functies

➤ Basisarts / arts-assistent:

- 🔖 VS: 'ik heb meer verantwoordelijkheid dan de basisarts, waarom zit mijn functie dan niet in FG 65 zoals de basisarts'
- 🔖 VS: 'ik moet de arts-assistent vertellen wat deze moet doen'

➤ Hoe moet je dit vergelijken? Kan je dit wel vergelijken met elkaar?:

- 🔖 Nee, het is al snel appels met peren vergelijken omdat de functies op inhoud en (medische) verantwoordelijkheden verschillen;
- 🔖 Basisarts heeft het hoogste niveau van brede medische kennis in vergelijking met de VS en PA;
- 🔖 Vergelijk met de medische kennis binnen 1 specialisme, dan ligt die medische kennis bij de VS en PA vaak hoger dan de specifieke kennis van de basisarts binnen dit specialisme;
- 🔖 Verklaard het geven van aanwijzingen aan basisartsen, deze kennis ligt vaak hoger omdat de VS vaak al een jarenlange ervaring heeft opgebouwd binnen dit specialisme en daarmee al meer specifieke medische kennis heeft verworven dan dat de basisarts in de brede medische opleiding heeft meegekregen;
- 🔖 Klopt de indeling van de basisarts/arts-assistent?: indelen in FG 65 is geen automatisme, binnen de kernfunctie bestaat ook FG 60.

FG 65 is zuiver functiewaarderingstechnisch met de huidige meetlat een uitzondering voor VS en PA!



Uniforme en passende salarisering in een veranderende arbeidsmarkt

Arbeidsmarktkrapte

- Door demografische ontwikkelingen langdurige grote krapte;
- Van invloed op de beleefde waarde van functies;
- Organisaties betalen functies die schaars zijn soms hoger dan uit het FWG-systeem komt = beloningsbeleid;
- De objectieve waarde en de beleefde waarde lopen daardoor uit elkaar;
- Wat is nu wat?: niet zomaar duidelijk of de indeling de objectieve waarde uit het FWG-systeem is of beloningsbeleid van de organisatie → zorgt voor moeilijke gesprekken en discussies



‘Bij organisatie X is de functie wel een schaal hoger ingedeeld’

- Vacatures en/of functienaam: zegt niets over wat de functie daadwerkelijk inhoudt
- Functies verschillen tussen organisaties: dé functie van verpleegkundig specialist bestaat niet!
- Hoe ingedeeld of toch beloningsbeleid?
- Advies stichting FWG:
houdt het indelen objectief, alleen rechtstreekse vergelijking met de meetlat, het FWG systeem.



Peilstok in ontwikkelingen functie VS

- Afspraak cao-partijen oktober 2022: 2 ½ jaar na opname nieuwe content in het FWG-systeem
- Nu check op inhoudelijke ontwikkelingen in de functie sinds eind 2022
- Zijn er die inhoudelijke ontwikkelingen, zo ja, zijn die van dermate belang dat er voldoende aanleiding is om versneld opnieuw een breed functie-onderzoek te doen?: besluit stichting FWG en PAG FWG.



VRAGEN?

