

Resultaten onderzoek **Waarde van Werk**



Samenvatting voor sociale
partners, 5 juni 2025



Resultaten onderzoek Waarde van Werk



Samenvatting voor sociale partners

Inleiding

Funcfiewaardering is onmisbaar om gelijk werk gelijk te belonen, loonverschillen objectief te onderbouwen en concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Wil een funcfiewaarderingssysteem goed werken, dan moet het blijven aansluiten bij de werkpraktijk en bij heden-daagse opvattingen over de waarde van werk.

Stichting FWG beheert en onderhoudt het funcfiewaarderingssysteem voor de zorg. Vanuit haar opdracht om het systeem voor de zorg actueel te houden, deed FWG in de afgelopen jaren wetenschappelijk onderzoek naar de onderliggende funcfiewaarderingssystemen: het Waarde van Werk-onderzoek.¹ In tussentijdse briefings in 2024 zijn alle sociale partners meegenomen in de aanleiding voor dit onderzoek, de onderzoeksmethoden en een aantal eerste resultaten.

Dit document is een samenvatting van de totaalresultaten van het onderzoek en de verwerking ervan in een voorstel voor een geactualiseerde methodiek, zoals gedeeld tijdens de bijeenkomst met sociale partners op 5 juni 2025.

Het onderzoek

Het onderzoek Waarde van Werk richtte zich op de vraag: In hoeverre is de funcfiewaarderingssystemen voor de zorg nog actueel en herkenbaar?

Om de kwaliteit en onafhankelijkheid van het onderzoek te borgen, werkte FWG samen met onderzoekers van de TU Delft. Daarnaast heeft een wetenschappelijke begeleidingscommissie van vijf hoogleraren in alle

fasen van het onderzoek kritisch meegekeken. Het onderzoek bestond uit de volgende deelonderzoeken:

- **Literatuuronderzoek:** de (wetenschappelijke) literatuur over funcfiewaardering is in kaart gebracht, met een focus op kenmerken die in funcfiewaarderingssystemen in andere sectoren en landen worden gebruikt.²
- **Eerste raadpleging onder Nederlanders:** een grote, representatieve groep Nederlanders verdeelde extra loon binnen sets van allerlei verschillende beroepen. De analyse richtte zich vooral op de argumenten die zij gebruikten om aan een beroep meer of minder loon toe te kennen.³
- **Tweede raadpleging onder Nederlanders:** een grote, representatieve groep Nederlanders gaf in twee verschillende experimenten aan hoe belangrijk zij kenmerken van werk ten opzichte van elkaar vonden, bij het verdelen van loon.⁴
- **Focusgroepen met medewerkers uit de zorg:** in focusgroepen met medewerkers uit allerlei verschillende functies in de zorg werd getoetst of de kenmerken nog aansluiten bij de werkpraktijk.
- **Gesprekken met het veld:** met bestuurders van zorgorganisaties en afgevaardigden van werkgevers- en werknemersverenigingen is gesproken over hun wensen en behoeften voor funcfiewaardering richting de toekomst.
- **Gesprekken met andere systeemhouders:** in een door FWG geïnitieerd systeemhoudersoverleg spreken verschillende Nederlandse systeemhouders twee keer per jaar met elkaar over ontwikkelingen. Daarnaast is er een internationale uitwisseling met België, Denemarken, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Resultaten

De onderzoeksresultaten en de verwerking hiervan in de functiewaarderingsmethodiek zijn geclusterd naar zeven resultaatgebieden. Deze zeven resultaatgebieden vormen samen de actualisatie die FWG voorstelt aan de sociale partners.

- **Waarden en kenmerken zijn robuust**

In gesprekken met het veld blijken de collectieve doelen van functiewaardering nog steeds te worden onderschreven. Uit het onderzoek blijkt verder dat de huidige kenmerken van het functiewaarderingsysteem voor de zorg nog steeds belangrijk gevonden worden. De hoofdstructuur van het huidige functiewaarderingsysteem blijft daarmee intact (de gezichtspunten). Uit de verschillende deelonderzoeken blijkt tegelijkertijd dat er bij de

De collectieve uitgangspunten van functiewaardering zijn in het onderzoek opnieuw bevestigd.

invulling van kenmerken actualisatie nodig is om de huidige en toekomstige werkpraktijk goed te kunnen wegen.

- **Andere vormen van verantwoordelijkheid**

In de zorg wordt steeds vaker op een andere manier gewerkt. Bijvoorbeeld in projectstructuren of in een netwerk met andere organisaties. In het voorstel voor de geactualiseerde methodiek kunnen de meer horizontaal belegde verantwoordelijkheden en verantwoordelijkheden die de organisatiegrenzen overstijgen ook gescoord worden. Daarnaast zijn in de actualisatie twee andere vormen van verantwoordelijkheid toegevoegd: 1) het input geven op beleid en innovaties zonder (eind)verantwoordelijk te zijn, en 2) de tuchtrechtelijke aansprakelijkheid van zorgverleners.

- **Zorg wordt complexer**

Er is bij cliënten en patiënten vaker sprake van multiproblematiek. De huidige functiewaarderingsmethodiek gaat ervan uit dat het werken met protocollen in alle gevallen makkelijker is en houvast geeft. Maar in het geval van complexe zorgsituaties,

is er vaker een afweging tussen meerdere protocollen nodig en wordt er vaker samen met patiënten, cliënten en familie beslist. Het voorstel voor de geactualiseerde methodiek doet hier meer recht aan. Daarnaast worden dossiers en rapportages ook door patiënten, cliënten en hun naasten gelezen. In het voorstel voor de geactualiseerde methodiek tellen de eisen mee die aan rapportages worden gesteld.

- **Kunnen meebewegen in een veranderend zorglandschap**

De zorg verandert snel. Medewerkers moeten meebewegen en continu bijleren.

- Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers breder worden ingezet. In het voorstel voor de geactualiseerde methodiek is het moeten wisselen tussen rollen, taken en contexten (locaties en doelgroepen) nu te scoren.
- Uit het onderzoek blijkt dat kennis nog steeds belangrijk wordt gevonden en dat de huidige methodiek hier nog passend is. Ook de veelheid en veranderlijkheid van kennis is goed te wegen met de huidige methodiek. Toegevoegd is de zelfreflectie die nodig is om in te schatten wanneer bijscholing aan de orde is. En omdat scholing steeds vaker in modules en korte cursussen gebeurt, zijn de omschrijvingen van scholing uitgebreid met modulair opgebouwde deelopleidingen.
- Toenemende digitalisering geldt voor iedereen, zowel privé als op het werk. In het voorstel voor de actualisatie is toegevoegd: het moeten signaleren van afwijkingen in een veelheid van digitale informatie en de intense concentratie bij realtime monitoring op afstand. In de huidige methodiek waren er relatief hoge scores voor basale computervaardigheden die nu gemeengoed zijn. Deze zijn omlaag gezet in de actualisatie.

- **Actuele invulling van fysieke belasting**

Nederlanders vinden fysieke belasting een belangrijk element bij beloning. In de huidige methodiek heeft dit kenmerk beperkte scoremogelijkheden. In het voorstel voor de geactualiseerde methodiek zijn deze uitgebreid en in lijn gebracht met de actuele arbo-richtlijnen. Ook zijn veranderde werkomstandigheden opgenomen, zoals de toename van geïsoleerd verplegen en het vaker kortdurend moeten dragen van beschermingsmiddelen.

- **Meer oog voor culturele diversiteit**

Nederland is diverser en internationaler geworden. Dit vraagt van allerlei functies andere kennis en vaardigheden, denk bijvoorbeeld aan het onderhouden van contacten met buitenlandse leveranciers, het lezen van Engelstalige handleidingen, het bieden van cultuursensitieve zorg en allerlei verschillende mensen te woord staan aan de balie en de telefoon. In het voorstel voor de geactualiseerde methodiek kan het omgaan met andere talen en culturen beter gescoord worden.

- **Herwaardering van cruciaal werk**

Uit het onderzoek blijkt behoefte aan herwaardering van cruciaal werk. Nederlanders geven beroepen uit de publieke sector meer loon dan overige beroepen. En zij gebruiken hierbij vaak argumenten omtrent de maatschappelijke impact en de onmisbaarheid van het werk. Tegelijkertijd is er geen draagvlak om binnen de zorg onderscheid te maken in onmisbaarheid van functies. Uit het onderzoek blijkt wel dat functies met direct patiënt- of cliëntcontact vaak met impact, onmisbaarheid en toegevoegde waarde worden geassocieerd. Daarom is de herwaardering van cruciaal werk in een aantal specifieke elementen verwerkt:

De invulling van een aantal kenmerken doet geen recht meer aan de huidige werkpraktijk.

- Zorgmedewerkers hebben in toenemende mate te maken met druk, leed, emoties en agressie. De opbouw van de scores voor confrontatie met leed is aangepast, risico op letsel is uitgebreid met psychisch letsel en er is een nieuw aspect opgenomen dat gaat over agressie en grensoverschrijdend gedrag.
- Er wordt een groter beroep gedaan op vaardigheden van zorgmedewerkers die moeten werken in en omgaan met complexe sociale situaties. In een voorstel voor een geactualiseerde methodiek is meer oog voor creativiteit en maatwerk, de emotionele lading van de boodschap en de complexiteit van de gesprekspartner.

Conclusies en aanbeveling

Het Waarde van Werk-onderzoek richtte zich op de vraag: In hoeverre is de functiewaarderingsmethodiek voor de zorg nog actueel en herkenbaar? Allereerst zijn de collectieve uitgangspunten van functiewaardering in het onderzoek opnieuw bevestigd: gelijk loon voor gelijk werk, geen concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden en een objectieve onderbouwing van de loonsom. Dit benadrukt de relevantie van behoud en onderhoud van dit waardevolle instrument voor de sector. Verder blijkt uit het onderzoek dat de hoofdstructuur van de methodiek nog passend is (de gezichtspunten). Tegelijkertijd doet de invulling van een aantal kenmerken geen recht meer aan de huidige werkpraktijk.

FWG doet daarom een voorstel voor een geactualiseerde methodiek langs de hiervoor genoemde zeven resultaatgebieden. Bij het maken van dit voorstel keek de Paritaire Advies Groep van FWG (de PAG) technisch mee en oordeelde dat FWG de resultaten zorgvuldig en navolgbaar heeft verwerkt. Daarnaast is het voorstel grondig getoetst met behulp van bestaande handleidingen.⁵ Uit deze toets blijkt dat de actualisatie 'equal pay proof' is.

Onze aanbeveling aan sociale partners is om het voorstel voor actualisatie over te nemen. Indien sociale partners dit besluiten, dan zal FWG ook de gebruikerssystemen conform de actualisatie aanpassen.

Heb je vragen of behoefte aan meer toelichting? Neem dan contact op met de onderzoekers via RenD@fwg.nl.

¹ Stichting FWG, Whitepaper Functiewaardering in tijden van transitie, november 2024

² Van de Glind et al. 2025. 'Mapping the Literature on Job Evaluation: A Scoping Review', Compensation & Benefits Review, 57: 24-46

³ Bootsma et al. (forthcoming). 'What counts when it comes to salary? Hard work and societal impact should pay off: a qualitative analysis of the arguments people use when distributing extra salary to jobs'

⁴ Van de Ven et al. (forthcoming). 'What job characteristics should be most important in deter-

mining someone's salary? A discrete choice experiment among the public in the Netherlands'

⁵ Op basis van: Veldman, De weegschaal gewogen, deelrapport 1 Naar een instrument voor seksneutrale functiewaardering, 2000; De weegschaal gewogen, deelrapport 2 Handleiding seksneutrale functiewaardering, 2001; Chicha, Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, Geneva, International Labour Office, 2008