134351

UITSPRAAK

In het geschil tussen:

[bezwaarde], wonend in [woonplaats], bezwaarde, hierna: de werknemer

en

[schoolbestuur], gevestigd in [vestigingsplaats], verweerder, hierna:
de werkgever

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Bezwaar tegen indeling in functie Onderwijsondersteuner/-begeleider F (schaal 9) ongegrond. De opgedragen en door de werknemer uitgevoerde werkzaamheden overstijgen niet het niveau van schaal 8. De werkgever kon in redelijkheid komen tot indeling in de gekozen functiereeks.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Op 19 juni 2026 heeft de werknemer een bezwaar ingediend tegen het besluit van de werkgever van 12 mei 2026. In dit besluit handhaaft de werkgever de indeling van de werknemer in de functie Onderwijsondersteuner/-begeleider F.
De werkgever heeft op 21 augustus 2026 een verweerschrift ingediend. De werknemer heeft op 13 september 2026 aanvullende stukken ingediend.
De zitting vond plaats op 5 oktober 2026 in Utrecht.
De werknemer was hierbij aanwezig. Namens de werkgever waren aanwezig [HR-directeur], [HR-adviseur], [directeur] van [school], [teamleider], en [adviseur] van [adviesbureau].

3. DE FEITEN

3.1 De werknemer is sinds 1 augustus 2022 in dienst bij de werkgever in een vast dienstverband van 0,2 fte bij [schoolbestuur] (hierna: de werkgever). Ten tijde van de

invoering van het nieuwe functiehuis op 1 januari 2026 was zij werkzaam als trainer 2.15 (schaal 9) bij [school] in [vestigingsplaats 2].

3.2 Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

3.3 Op 9 januari 2026 heeft de werkgever de functie van de werknemer per 1 januari 2026 ingedeeld in de functie Onderwijsondersteuner/- begeleider F (schaal 9).

3.4 Op 7 april 2026 heeft de werkgever het door de werknemer ingediende heroverwegingsverzoek afgewezen.

3.5 Op 17 april 2026 heeft de werknemer bij HR een indelingsadvies aangevraagd.

3.6 Op 8 mei 2026 heeft een FUWA-deskundige van [adviesbureau] een indelingsadvies uitgebracht.

3.7 Op 12 mei 2026 heeft de werkgever de werknemer laten weten de indeling in de functie Onderwijsondersteuner/- begeleider F te handhaven. Tegen dit besluit is het bezwaar gericht.

4. CONTEXT

Het generieke functiebouwwerk van de werkgever bestaat uit zeven functiereeksen.
Functies in de reeks Onderwijs ondersteunen en begeleiden kenmerken zich door het verzorgen van instructies ter ondersteuning van het onderwijsleerproces, onder verantwoordelijkheid van de docent.
De Onderwijsondersteuner/-begeleider F (schaal 9) voert inhoudelijk bewerkelijke onderwijsondersteunende of -begeleidende instructietaken uit, waarbij deze inspeelt op nieuwe ontwikkelingen en onverwachte omstandigheden.
De Onderwijsondersteuner/-begeleider G (schaal 10) voert inhoudelijk bewerkelijke onderwijsondersteunende of -begeleidende instructietaken uit, waarbij deze na een analyse van de situatie nieuwe oplossingen of alternatieve benaderingen ontwikkelt.

Functies in de reeks (Gespecialiseerde) begeleiding en kwaliteitscoördinatie kenmerken zich door het coördineren en uitvoeren van specialistische begeleiding en kwaliteitszorg gericht op het bieden van passende ondersteuning voor leerlingen en hun specifieke onderwijsbehoeften en het versterken van het ondersteuningsbeleid.
De Begeleider C coördineert begeleidingstrajecten met meerdere in- en externe betrokkenen, ontwikkelt methoden, technieken en/of hulpmiddelen op het aandachtsgebied, stelt plannen van aanpak op voor het eigen aandachtsgebied in situaties waarin standaardprocedures niet toereikend zijn, adviseert het management en toetst (beleids)plannen op vakinhoudelijke aspecten binnen het aandachtsgebied, voert onderzoek uit op het eigen aandachtsgebied en/of coördineert testafname, stelt op basis van de beschikbare gegevens een rapportage op over de resultaten en bespreekt deze met betrokkenen.

De Begeleider D analyseert de beginsituatie van leerlingen, stemt de doelen van het begeleidingsplan intern af in samenspraak met de leerling, deskundige(n) en belanghebbenden, analyseert alle gegevens en komt (indien nodig) tot een alternatieve c.q. nieuwe aanpak voor de casuïstiek, voert analyses uit over de bevindingen en resultaten van uitgevoerde begeleidingsplannen en adviseert hierover, ontwikkelt instrumenten, producten en diensten op het vakgebied op basis van behoeften van leerlingen, signaleert en analyseert ontwikkelingen op een aandachtsgebied en adviseert over de vertaling naar werkprocessen, stelt (beleids)voorstellen op een aandachtsgebied op en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van beleid, voert (psychodiagnostisch) onderzoek uit, analyseert de resultaten en stelt op basis van analyse een advies op en bespreekt deze met betrokkenen.

Scorepatronen van de bovengenoemde functies

Onderwijsondersteuner/- begeleider F	33333 33333 33 33 somscore 42 schaal 9
Onderwijsondersteuner/- begeleider G	43343 43333 33 33 somscore 45 schaal 10
Begeleider C	33333 33333 33 33 somscore 42 schaal 9
Begeleider D	43343 43333 33 33 somscore 45 schaal 10

5. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt werknemer

De werkzaamheden passen niet in de functie Onderwijsondersteuner/-begeleider F, maar in de functie Begeleider D. De functie Onderwijsondersteuner/-begeleider F omvat namelijk niet de verantwoordelijkheden van de werknemer ten aanzien van analyse van leerproblematiek, specialistische diagnostiek, handelingsplanning, remediëring en specialistische begeleidingstrajecten. Zij is niet zelf bevoegd tot diagnostiek, maar zij onderzoekt wel de cognitieve, didactische en sociaal-emotionele beginsituatie van leerlingen door middel van dossieranalyse, observaties, toetsanalyses en didactisch onderzoek. Met name het vinden van de onderliggende en veelal complexe oorzaken van leerproblematiek vergt daarbij haar specialistische kennis. Zij formuleert begeleidingsdoelen en stelt individuele begeleidings- en handelingsplannen op. Ze stelt op basis van keuzes uit beschikbare methodieken specialistische remediërende interventies samen. Ze evalueert de effectiviteit van begeleidingstrajecten en stelt deze waar nodig bij. Ze ontwikkelt daarbij alternatieve begeleidingsaanpakken wanneer reguliere interventies onvoldoende resultaat opleveren. Die ontwikkeling bestaat bijvoorbeeld in het adviseren van docenten om kennis van specifieke leerlingen op een andere manier te toetsen en/of daarbij toetstijdverlenging toe te passen.

De werknemer heeft de dossiers van diverse nieuwe leerlingen gescreend om de verschillende ondersteuningsbehoeften helder te krijgen. Het op basis daarvan opgestelde document zal nu ook als groepsplan worden uitgerold.

De werknemer legt verantwoording af aan het ondersteuningsteam, waar in gezamenlijkheid besluiten worden genomen. De ondersteuningscoördinator is eindverantwoordelijk voor de toeleiding van een leerling naar de werknemer.

De werknemer verricht ook werkzaamheden op het gebied van kwaliteitsverbetering, advisering aan docenten, ouders en ondersteuningsprofessionals, methodiekontwikkeling en coaching van collega's bij complexe begeleidingsvraagstukken. Het indelingsadvies van [adviesbureau] motiveert onvoldoende waarom deze kenmerken ondergeschikt zouden zijn aan de meer instructiegerichte kenmerken van Onderwijsondersteuner/- begeleider F.

Standpunt werkgever
De werkzaamheden passen bij de functie Onderwijsondersteuner/-begeleider F. In de functie is namelijk geen sprake van analyse zoals dit binnen FUWA-VO wordt gedefinieerd. In de functie van Remedial Teacher wordt de term ‘analyse’ op een andere manier gebruikt, namelijk voor het verkrijgen van inzicht in individuele casussen en leerproblemen om begeleidingsplannen op te stellen en bij te stellen (zoals gespreksvoering, afname van gestandaardiseerde tests in het vakgebied en interpreteren van informatie over leerlingen). De werknemer inventariseert en onderzoekt grote hoeveelheden informatie, maar uiteindelijk zal zij voor de in te zetten begeleiding kiezen uit diverse al beschikbare standaardmethodieken. Hoewel de begeleidingsplannen maatwerk zijn voor elke leerling, ontwikkelt de werknemer niet zelf nieuwe of alternatieve inhoudelijke oplossingen in de vorm van lesmethoden of beleidsvarianten. Het gaat om het komen tot de optimale begeleiding binnen de bestaande kaders en hierover te adviseren door verbetervoorstellen te doen. Vanwege het ontbreken van analyse zijn zowel de functies Begeleider D als Onderwijsondersteuner/-begeleider G niet passend.

Ook de indeling van de werkzaamheden in de functiereeks Onderwijs ondersteunen en begeleiden is juist. De kern van de functie is namelijk gelegen in het pedagogisch-didactisch ondersteunen van individuele leerlingen ten behoeve van het primair proces. Er zijn onvoldoende elementen van kwaliteitscoördinatie om indeling in de reeks Gespecialiseerde begeleiding en kwaliteitscoördinatie te rechtvaardigen. De werknemer heeft geen inhoudelijke verantwoordelijkheid voor beleidsvorming ten aanzien van de ondersteuning.
Die is belegd bij de ondersteuningscoördinator. In de functiereeks Gespecialiseerde begeleiding en kwaliteitscoördinatie liggen kerntaken in het coördineren van de specialistische begeleiding binnen de organisatie en kwaliteitszorg ten aanzien van de ondersteuning of het versterken van

het ondersteuningsbeleid. Dat de werknemer ontwikkelingen op het eigen vakgebied binnen de school deelt en als onderdeel van het ondersteuningsteam vanuit haar expertise meedenkt over verbeteringen van het ondersteuningsbeleid, doet hieraan niet af.

6. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid
Aangezien de werkgever is aangesloten bij de Commissie en het bezwaar van de werknemer is gericht tegen de waardering en de beschrijving van haar functie in relatie tot de haar opgedragen taken, zoals bedoeld in artikel 11.5 lid 2 van de cao vo, is de Commissie bevoegd kennis te nemen van het bezwaar. Nu verder het bezwaar tijdig is ingediend, is het bezwaar ontvankelijk.

De inhoudelijke beoordeling van het geschil
De Commissie beoordeelt alleen of de functie juist is beschreven en gewaardeerd. De zorgvuldigheid van de gevolgde procedure valt buiten het beoordelingskader van de Commissie.

Het bezwaar betreft zowel de beschrijving als de waardering van de werkzaamheden.
De Commissie zal eerst beoordelen of de functie op het juiste functieniveau is gewaardeerd. Dit door middel van een vergelijking tussen de beide schaal 9-functies (Onderwijsondersteuner/-begeleider F en Begeleider C) enerzijds en de beide schaal 10-functies Begeleider D en Onderwijsondersteuner/-begeleider G anderzijds. Dit doet de Commissie op basis van de systematiek van FUWA-VO. De leeswijzers van de werkgever zijn daarbij niet bepalend. Deze beoordeling kan de Commissie maken los van de indeling in een bepaalde functiereeks. Onderliggend zijn namelijk de scorepatronen van de functies leidend in de beoordeling. De functies Onderwijsondersteuner/-begeleider F en Begeleider C hebben hetzelfde scorepatroon. Ook de functies Begeleider D en Onderwijsondersteuner/-begeleider G hebben een identiek scorepatroon.
Daarna zal de Commissie beoordelen of de werkzaamheden in de juiste functiereeks zijn ingedeeld.

De waardering van de functie
Het verschil tussen de beide schaal 9-functies en de beide schaal 10-functies komt in het functiehuis van de werkgever tot uitdrukking in de kenmerken 1 (aard van de werkzaamheden), 4 (aanpak van de werkzaamheden) en 6 (keuzevrijheid). Op deze kenmerken scoren zowel de Begeleider D en de Onderwijsondersteuner/-begeleider G een 4 in plaats van een 3.

Dit scoreverschil wordt geheel verklaard doordat, in tegenstelling tot de werknemer in schaal 9, de werknemer in schaal 10 analyse moet toepassen om de werkzaamheden te kunnen verrichten. Het gaat daarbij specifiek om het begrip analyse zoals bedoeld in FUWA-VO:

Het ontleden van een abstractie (bijvoorbeeld een maatschappelijke ontwikkeling, een beleidsvoornemen, een realisatieprobleem e.d.) 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.

Analyse in deze definitie impliceert altijd een verantwoordelijkheid voor het zelf bedenken en (op schrift) uitwerken van nieuwe oplossingen. Dat maakt het ook iets wezenlijk anders dan het interpreteren van data uit (eigen) onderzoek om te komen tot de juiste aanpak door een keuze te maken uit een of meerdere min of meer bekende mogelijkheden. Als deze vorm van interpretatie de basis vormt van de werkzaamheden, dan scoren in FUWA-VO de kenmerken 1, 4 en 6 nog een score 3. Deze specifieke scores houden overigens geen verband met de al dan niet specialistische aard van het werk en het daarvoor benodigd opleidingsniveau. Kenmerk 11 (kennis) scoort voor alle vier functies gelijk, namelijk 3.

De kern van de functie van de werknemer bestaat in het bieden van remedial teaching aan leerlingen, individueel of in kleine groepen. De werknemer betwist niet dat zij bij haar eigen onderzoek en het bepalen, uitvoeren, evalueren en zo nodig weer bijstellen van haar aanpak in beginsel steeds weer keuzes maakt uit diverse vanuit haar expertise bekende methodieken. Dat zij op deze manier zelf voor individuele leerlingen op maat gesneden interventies samenstelt, maakt niet dat sprake is van analyse in de zin van FUWA-VO. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werknemer niet onderbouwd op welke manier zij daarbij zelf alternatieve begeleidingsaanpakken zou ontwikkelen. De voorbeelden die zij desgevraagd heeft genoemd, omvatten namelijk steeds het maken van keuzes uit bekende middelen. Dat is echter geen ontwikkelen, maar samenstellen. Het is verder niet aan de werknemer om een diagnose te stellen. De besluiten die leiden tot de toeleiding van een leerling naar de werknemer worden gemaakt in het ondersteuningsteam als geheel. Hiervoor is de zorgcoördinator eindverantwoordelijk.
Ook voorzover het gaat om werkzaamheden die buiten het begeleiden van leerlingen vallen, is niet gebleken van analyse. Het doen van verbetervoorstellen en het bijdragen aan ontwikkeling van ondersteuningsbeleid is daarvoor niet genoeg.

Gelet hierop is de Commissie niet gebleken dat de functie van de werknemer onjuist is gewaardeerd.

De beschrijving van de functie
De werkgever erkent dat de werkzaamheden van de werknemer overeenkomsten vertonen met zowel de werkprocessen in de reeks Onderwijs ondersteunen en begeleiden als de functiereeks (Gespecialiseerde) begeleiding en kwaliteitscoördinatie. De vraag blijft dan nog of de werkgever de werkzaamheden in redelijkheid heeft kunnen indelen in de functiereeks Onderwijs ondersteunen en begeleiden.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werknemer niet onderbouwd dat zij verantwoordelijkheid draagt voor het coördineren van specialistische begeleiding binnen de organisatie en kwaliteitszorg ten aanzien van de ondersteuning of het versterken van het ondersteuningsbeleid. Ook heeft zij niet onderbouwd dat zij zelfstandig begeleidingstrajecten binnen multidisciplinaire samenwerkingsverbanden afstemt. Het zou dan moeten gaan om werkzaamheden die individuele begeleidingsvraagstukken substantieel en structureel overstijgen. Coördineren zal in ieder geval meer moeten omvatten dan het organiseren van het eigen werk en ook meer dan bijdragen aan besluitvorming en beleidsontwikkeling als onderdeel van het ondersteuningsteam. Daarvan is echter niet gebleken. De werknemer stelt ook dat ze het management adviseert en (beleids)plannen toetst op vakinhoudelijke aspecten binnen het aandachtsgebied. Dat leest de Commissie echter niet terug in haar eigen beschrijving van haar functie als remedial teacher. Dit heeft zij verder ook niet onderbouwd.

Naar het oordeel van de Commissie is in ieder geval gebleken dat de functie van de werknemer met name is gericht op het versterken van het primair proces door middel van het pedagogisch-didactisch ondersteunen van individuele leerlingen. Wat ook zij van de overlap met de functiereeks (Gespecialiseerde) begeleiding en kwaliteitscoördinatie, dat maakt de keuze van de werkgever om de functie in te delen in de functiereeks Onderwijs ondersteunen en begeleiden niet onredelijk.

Gelet op het voorgaande is de Commissie ook niet gebleken dat de functie van de werknemer onjuist is beschreven.

Alles overziend zal de Commissie het bezwaar ongegrond verklaren.

7. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar ongegrond.
Vastgesteld in Utrecht op 20 oktober 2026 door drs. J.M.J. Mens MCM, voorzitter, E.A. Laban en mr. R.K. van der Ploeg, leden, in aanwezigheid van mr. J. Warntjes, secretaris.

w.g.

drs. J.M.J. Mens MCM
voorzitter

mr. J. Warntjes
secretaris