

Veelgestelde vragen over het Functiegebouw

Waarom één Functiegebouw voor de hele rijksdienst?

- [Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor het functioneren van de rijksdienst?](#)
- [Wat zijn de voordelen van het Functiegebouw Rijk?](#)

Wat houdt het Functiegebouw Rijk in?

- [Hoe ziet het Functiegebouw Rijk er uit?](#)
- [Wat is een functiefamilie?](#)
- [Wat is een functiegroep?](#)
- [Hoe ziet een functieprofiel eruit?](#)
- [Wat is een kernprofiel?](#)
- [Wat is een kwaliteitenprofiel?](#)
- [Wat is een functietypering?](#)
- [Zijn de functieprofielen niet te algemeen en nog wel herkenbaar?](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als medewerker?

- [Wat merk ik in de praktijk van het Functiegebouw Rijk?](#)
- [Wat betekent het Functiegebouw voor mijn loopbaanmogelijkheden?](#)
- [Zijn competenties wel te ontwikkelen?](#)
- [Wat gebeurt er als ik nog niet over alle competenties beschik?](#)
- [Wat gebeurt er als ik nog niet helemaal voldoe aan het kwaliteitenprofiel?](#)
- [Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met de indeling van mijn opgedragen werkpakket in een functiefamilie/functiegroep/functietypering van het FGR.](#)
- [Waar kan ik terecht met vragen?](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als manager?

- [Welke voordelen biedt het Functiegebouw mij?](#)
- [Een profiel geldt voor meer schalen. Hoe weet ik welke schaal bij een functie hoort?](#)
- [Welke vragen kan ik van mijn medewerkers verwachten?](#)
- [Waar kan ik terecht met vragen?](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als HRM-adviseur?

- [Wat zijn de voordelen van het Functiegebouw voor HRM?](#)
- [Wat is mijn rol als HRM-er bij gebruik Functiegebouw?](#)
- [Een profiel geldt voor meer schalen. Hoe weet ik welke schaal bij een functie hoort?](#)
- [Welke vragen kan ik van managers en medewerkers verwachten?](#)
- [Waar kan ik terecht met vragen?](#)

Opleiding/training Functiegebouw Rijk

- [Zijn er trainingen over het Functiegebouw?](#)

Onderhoud en vernieuwing Functiegebouw Rijk

- [Wie beheert en onderhoudt het Functiegebouw Rijk?](#)
- [Wat zijn de komende ontwikkelingen in het Functiegebouw Rijk?](#)

Waarom één Functiegebouw voor de hele rijkdienst?

- **Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor het functioneren van de rijkdienst?**

De rijkdienst streeft ernaar snel te reageren op vragen vanuit politiek en samenleving, goede resultaten te laten zien en professioneel/efficiënt te werken. Dit vraagt nadrukkelijk een werkwijze van samenwerken, resultaatgerichtheid, flexibiliteit en kwaliteit. Zowel van de departementen als van de individuele ambtenaar.

Het Functiegebouw Rijk (FGR) levert hier een belangrijke bijdrage aan. Ruim 30.000 oude functiebeschrijvingen zijn vervangen door 61 functieprofielen. Deze profielen zijn kort en bondig en beschrijven welke resultaten en kwaliteiten van een medewerker worden verwacht. Het FGR biedt de basis voor medewerkers en leidinggevendenden voor het maken van resultaat- en ontwikkelafspraken in personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk)ken. Ook geeft het FGR inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de Rijksoverheid door de loopbaan- en leerlijnen (en aanvullend op het FGR de koppeling met vacatures binnen het Rijk).

Dit functiegebouw faciliteert flexibele organisatievormen, resultaatsturing en een slagvaardig en uniformer personeelsbeleid. Het draagt ook bij aan de flexibiliteit, resultaatgerichtheid en professionele ontwikkeling van medewerkers.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat zijn de voordelen van het Functiegebouw Rijk?**

Door de basis welke het Functiegebouw Rijk biedt, worden medewerkers en leidinggevendenden geholpen bij het maken van resultaat- en ontwikkelafspraken in personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk)ken en krijgt men inzicht in de loopbaanmogelijkheden binnen de Rijksoverheid.

Eenvoud, eenduidigheid, inzichtelijk: dat zijn de kenmerken van het Functiegebouw Rijk. Met als belangrijke voordelen: functies hoeven bij een wijzigingen in aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of te behalen resultaten niet steeds opnieuw te worden beschreven en gewaardeerd met het Functiewaarderingssysteem. Ook kan een interdepartementale project- of programmaorganisatie zo sneller worden opgezet en bemenst en worden loopbaanmogelijkheden binnen en tussen departementen inzichtelijk.

[Naar top van de pagina](#)

Wat houdt het Functiegebouw Rijk in?

- **Hoe ziet het Functiegebouw Rijk er uit?**

Het Functiegebouw Rijk (FGR) bestaat uit de volgende bouwstenen: 8 functiefamilies, diverse functiegroepen per functiefamilie, 1 functieprofiel per functiegroep en 3 of meer functietyperingen per functiegroep. Alle werkzaamheden bij de Rijksoverheid vallen binnen één van de acht functiefamilies en binnen een van de functiegroepen. Iedere medewerker binnen het Rijk is ingedeeld in een functie van het FGR.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat is een functiefamilie?**

Een functiefamilie is een verzameling van functies die qua aard veel met elkaar gemeen hebben, onder andere de rol in het werkproces en qua bevoegdheden. Het Functiegebouw Rijk bestaat uit acht functiefamilies:

1. Uitvoering
2. Advisering
3. Bedrijfsvoering
4. Toezicht
5. Project-/Programmamanagement
6. Lijnmanagement
7. Kennis en Onderzoek
8. Beleid

Alle werkzaamheden binnen de Rijksoverheid vallen binnen één van deze families. De definitie van de functiefamilie bepaalt bij welke familie de werkzaamheden horen.

[Naar top van de pagina](#)

• Wat is een functiegroep?

Een functiegroep is een verzameling van werkzaamheden met vergelijkbare resultaten en gewenst gedrag. Het Functiegebouw Rijk telt op dit moment in totaal 61 functiegroepen.

Binnen een functiefamilie komen meerdere functiegroepen voor. Zo bestaat de functiefamilie Beleid uit vier functiegroepen. Een functiegroep bestaat uit meerdere schalen. De functiegroep 'Coördinerend Beleidsmedewerker' kent bijvoorbeeld de schalen 13 tot en met 15.

[Naar top van de pagina](#)

• Hoe ziet een functieprofiel eruit?

Iedere functiegroep heeft een eigen functieprofiel. Dit functieprofiel bestaat uit:

1. Een kernprofiel, met generiek geformuleerde resultaten, competenties en gedragsindicatoren.
2. Een kwaliteitenprofiel, met opleiding, werkervaring en competenties.

Gezamenlijk bieden het kern- en kwaliteitenprofiel kort en duidelijk inzicht in welke soort resultaten, competenties, kennis, vaardigheden en ervaring van een medewerker in een functie worden verwacht.

[Naar top van de pagina](#)

• Wat is een kernprofiel?

In het kernprofiel staat in algemene bewoordingen welke resultaten bereikt moeten worden en welke competenties daarvoor nodig zijn. Een kernprofiel bestaat standaard uit:

1. Doel van de functie.
2. Resultaatgebieden, met per resultaatgebied een aantal resultaten.
3. Competenties met gedragsindicatoren.

In het kernprofiel staat welke resultaten moeten worden behaald en welke succesvol gedrag en competenties (in termen van gedragsindicatoren) daarvoor benodigd zijn.

Het kernprofiel is een van de twee onderdelen van het functieprofiel, het andere deel is het kwaliteitenprofiel.

Het kernprofiel wordt onder andere gebruikt voor het maken van resultaatafspraken in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) en met behulp van de gedragsindicatoren bespreekbaar maken van de al dan niet behaalde resultaten.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat is een kwaliteitenprofiel?**

In het kwaliteitenprofiel staat welke bagage een medewerker nodig heeft om in een bepaalde functie goed te presteren. Een kwaliteitenprofiel bestaat standaard uit:

1. Opleiding: werk- en denkniveau, opleidingsrichting, kennis en vaardigheden.
2. Werkervaring.
3. Competenties.

Eisen die voorkomen in wet- en regelgeving zijn verplicht. Dit zijn harde instapeisen. Hieraan voldoen, betekent het kunnen overleggen van diploma's en certificaten. Voor dat kwaliteiten die niet verplicht zijn geldt dat de medewerker over het betreffende kwalificatieniveau moet beschikken).

Het kwaliteitenprofiel is een van de twee onderdelen van het functieprofiel, het andere deel is het kernprofiel. Sommige functiegroepen kennen binnen het (algemene) kwaliteitenprofiel nog (specifieke) kwaliteitenprofielen per aandachtsgebied.

Het kwaliteitenprofiel wordt onder andere gebruikt voor het maken van ontwikkelafspraken in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk), voor werving en selectie en voor het opstellen van rijksbrede leerlijnen per functiegroep.

In de downloads op de website van het Functiegebouw is een toelichting over de toepassing van het kwaliteitenprofiel opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat is een functietypering?**

In de functietypering staat de onderbouwing in termen van het Functiewaarderingssysteem (Fuwasys) voor het schaalniveau van de functie waarop een medewerker is geplaatst. Functietyperingen zijn nodig omdat een functieprofiel geldt voor meerdere schaalniveaus. Met behulp van de functietypering wordt onderbouwd waarom werkzaamheden in schaal x zijn ingedeeld. De verschillen tussen de schalen worden duidelijk weergegeven. Een functietypering en bijbehorend schaalniveau is van toepassing wanneer de niveaubepalende aspecten van de functietypering in overwegende mate en duurzaam en bestendig onderdeel uitmaken van het samenstel van opgedragen werkzaamheden.

In de downloads op de website van het Functiegebouw is een toelichting over de toepassing van de functietyperingen opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Zijn de functieprofielen niet te algemeen en nog wel herkenbaar?**

De functieprofielen zijn inderdaad globaal. Maar bieden wel een duidelijke basis. In een profiel staat welke soort resultaten en welke soort kwaliteiten van een medewerker worden verwacht. Dat maakt het voor leidinggevers en medewerker gemakkelijker om in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) heldere en concrete afspraken te maken. Het komt er op neer dat van het globale functieprofiel in het personeelsgesprek individueel maatwerk wordt gemaakt. Dit met behulp van het afdelings- of directiejaarplan én het schaalniveau waarop de medewerker geplaatst is.

[Naar top van de pagina](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als medewerker en wat kan ik met het Functiegebouw Rijk?

- **Wat merk ik in de praktijk van het Functiegebouw Rijk?**

Het functieprofiel wordt onder andere gebruikt in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk).

In dit gesprek maken medewerker en leidinggevende resultaat- en ontwikkelafspraken voor een bepaalde periode en bekijken aan het eind van die periode hoe het staat met de realisatie van die afspraken.

Gebruikers van het Functiegebouw Rijk moeten natuurlijk weten hoe het in elkaar zit en hoe het op de juiste manier wordt toepast. Er zijn daarom afzonderlijke trainingen over het Functiegebouw Rijk ontwikkeld voor medewerkers, HRM-adviseurs, managers en leden van medezeggenschapsorganen. Deze trainingen worden verzorgd door de organisatieadviseurs van UBR | Personeel | Organisatie inrichting en worden op maat aangeboden.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met de leidinggevende of met de HRM-adviseur.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat betekent het Functiegebouw voor mijn loopbaanmogelijkheden?**

Met het Functiegebouw Rijk is helder wat voor soort functies er binnen de Rijksdienst bestaan en welke eisen daaraan worden gesteld. Op deze manier wordt inzichtelijk wat de loopbaanmogelijkheden zijn je als medewerker daarvoor moet doen.

Het Functiegebouw heeft geen invloed op het loopbaanperspectief van de medewerker. Voor de eigen loopbaan geldt immers dat de medewerker laat zien dat hij/zij bepaalde resultaten kan boeken, dat de benodigde competenties aanwezig zijn en dat de medewerker over de benodigde ervaring en opleiding uit het kwaliteitenprofiel beschikt. Het loopbaanperspectief wordt bepaald door de kwaliteit(en) van de medewerker en niet door de functiefamilie en functiegroep waarin de medewerker is ingedeeld. Het loopbaanperspectief eindigt dus niet bij de hoogste schaal van de functiegroep/functiefamilie.

Het Functiegebouw maakt inzichtelijk welke loopbaanstappen in beginsel mogelijk zijn. Op de website van het FGR wordt de koppeling gemaakt aan vacatures, zodat direct zichtbaar is waar de betreffende functies vacant zijn.

[Naar top van de pagina](#)

- **Zijn competenties wel te ontwikkelen?**

Ja en nee. De meeste competenties zijn door ervaring, coaching en/of training goed te ontwikkelen. Een aantal competenties zijn echter niet of nauwelijks te ontwikkelen; die heb je of die heb je niet. Meer informatie over competenties zijn te vinden in de Competentietaal Rijk.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat gebeurt er als ik nog niet over alle competenties beschik?**

In het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) maken medewerker en leidinggevende afspraken over het ontwikkelen van competenties en wat de medewerker daarbij van de leidinggevende mag verwachten. Medewerker en leidinggevende bespreken hoe deze competenties gericht ontwikkeld kunnen worden.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat gebeurt er als ik nog niet helemaal voldoe aan het kwaliteitenprofiel?**

In het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) maken medewerker en leidinggevende afspraken om de ontbrekende ervaring op te doen of om kennis en vaardigheden aan te vullen via een opleiding of cursus.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met de indeling van mijn opgedragen werkpakket in een functiefamilie/functiegroep/functietypering van het FGR?**

Het kan voorkomen dat de medewerker het niet eens is met de indeling van het opgedragen werkpakket in een functiefamilie/ functiegroep van het FGR? Medewerker en leidinggevende proberen er dan eerst samen uit te komen. Lukt dat niet? Dan kunt de medewerker bezwaar maken (tot de inwerkingtreding van de WNRA op 1 januari 2020).

Is de medewerker het niet eens met het (salaris)schaalniveau dat aan het opgedragen werkpakket is verbonden? Dan kan de medewerker bedenkingen uiten tegenover de werkgever. Is het (salaris)schaalniveau al vastgesteld? Dan kan tegen dit besluit bezwaar worden gemaakt. Op de site van de Commissie van Advies Bezwaren Functiewaardering is hierover meer informatie te vinden. Ook hier geldt dat dit kan tot de inwerkingtreding van de WNRA op januari 2020.

Bestaat er na de inwerkingtreding van de WNRA op 1 januari 2020 een verschil van mening over de indeling van het opgedragen werkpakket in een functiefamilie/functiegroep/functietypering? Ook dan kunnen medewerker en leidinggevende er eerst samen proberen uit te komen. Lukt dat niet? Dan kan het meningsverschil worden voorgelegd aan de geschillencommissie. Dat is een onafhankelijke commissie die een oordeel geeft over het voorgelegde meningsverschil.

Lukt het niet om een geschil op bovenstaande manier(en) op te lossen? Dan kan het conflict worden voorgelegd aan de kantonrechter

Voorafgaand aan de stap naar de geschillencommissie. Kunnen medewerker en leidinggevende zich ook richten tot het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA). Het RABA informeert, adviseert en bemiddelt bij het vinden van een oplossing. Het RABA kan bijvoorbeeld adviseren om een deskundige in te schakelen voor een bemiddelend gesprek. Een onafhankelijke partij kan medewerker en leidinggevende begeleiden bij het vinden van een gezamenlijke oplossing.

[Naar top van de pagina](#)

- **Waar kan ik terecht met vragen?**

Misschien komt de vraag al voor in de lijst met veel gestelde vragen. Ook in het FGR (in het kernprofiel, kwaliteitenprofiel en functietyperingen) wordt uitleg gegeven. Op de website van

het Functiegebouw is bij “contact” de mogelijkheid tot het stellen van een vraag. En natuurlijk kunnen vragen ook worden gesteld aan de leidinggevenden en/of HRM-adviseur.

[Naar top van de pagina](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als manager?

- **Welke voordelen biedt het Functiegebouw mij?**

Het Functiegebouw bestaat uit 61 functieprofielen. In een functieprofiel staat kort en duidelijk welke soort resultaten, competenties, kennis, vaardigheden en ervaring van een medewerker in die functie worden verwacht. Het Functiegebouw Rijk maakt inzichtelijk waar vergelijkbaar of interessant werk voorhanden is, wat mogelijke loopbaanstappen zijn en waaraan iemand dan moet voldoen. Op de website van het FGR wordt de koppeling gemaakt aan vacatures, zodat direct zichtbaar is waar de betreffende functies vacant zijn.

Het Functiegebouw helpt bij het voeren van personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk), bij het maken van de juiste resultaat- en ontwikkelafspraken met medewerkers, bij het zoeken naar mogelijkheden voor hun loopbaanontwikkeling en mobiliteit. Uiteindelijk kan de leidinggevende hierdoor beter sturen op de doelen uit het jaarplan en op de ontwikkeling van de organisatie/afdeling op langere termijn.

Het FGR biedt vooral ook flexibiliteit. Medewerkers worden aangesteld op een FGR-profiel. Dit profiel biedt de basis voor leidinggevenden en medewerker om in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) heldere en concrete afspraken te maken. Functies hoeven bij een wijzigingen in aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of te behalen resultaten dus niet steeds opnieuw te worden beschreven en gewaardeerd met het Functiewaarderingssysteem.

[Naar top van de pagina](#)

- **Een profiel geldt voor meer schalen. Hoe weet ik welke schaal bij een functie hoort?**

In de functietypering staat de onderbouwing voor het schaalniveau van de functie waarop een medewerker is geplaatst. De typering is gebaseerd op de functiewaarderingssystemen die voor de rijksoverheid gelden (FYWASYS, FUWAUIT).

Functietyperingen zijn nodig omdat een functieprofiel geldt voor meerdere schaalniveaus. Met behulp van de functietypering kan wordt inzichtelijke gemaakt (en kan aan een medewerker worden uitgelegd) waarom een functie is ingedeeld in schaal x. De verschillen tussen de schalen worden duidelijk weergegeven.

Een functietypering en bijbehorend schaalniveau is van toepassing wanneer de niveaubepalende aspecten van de functietypering in overwegende mate en duurzaam en bestendig onderdeel uitmaken van het samenstel van aan de medewerker opgedragen werkzaamheden. Zowel leidinggevende als medewerker zullen in de vertaling van het globale functieprofiel naar maatwerk (in het personeelsgesprek, conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) dan ook aandacht moeten hebben voor de vraag of de opgedragen werkzaamheden passen bij de functiefamilie, functiegroep en functietypering welke voor de medewerker van toepassing is. In de downloads op de website van het Functiegebouw is een toelichting over de toepassing van de functietyperingen opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Welke vragen kan ik van mijn medewerkers verwachten?**

In de lijst met veel gestelde vragen zijn een aantal vragen die [medewerkers](#) zouden kunnen stellen opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Waar kan ik terecht met vragen?**

Misschien komt de vraag al voor in de lijst met veel gestelde vragen. Ook in het FGR (in het kernprofiel, kwaliteitenprofiel en functietyperingen) wordt uitleg gegeven. Op de website van het Functiegebouw is bij “contact” de mogelijkheid tot het stellen van een vraag. En natuurlijk kunnen vragen ook worden gesteld aan de HRM-adviseur.

[Naar top van de pagina](#)

Wat betekent het Functiegebouw Rijk voor mij als HRM-adviseur?

- **Wat zijn de voordelen van het Functiegebouw voor HRM?**

Het Functiegebouw biedt een overzichtelijk functielandschap binnen het Rijk met daarbinnen transparantie over loopbaanmogelijkheden en het faciliteren van de inzetbaarheid van medewerkers. Het biedt eveneens een basis voor sturen op resultaten en ontwikkeling.

Het functiegebouw bestaat uit 61 functieprofielen; in een functieprofiel staat kort en duidelijk welke soort resultaten, competenties, gedragsindicatoren, kennis, vaardigheden en ervaring van een medewerker worden verwacht. Het Functiegebouw Rijk maakt inzichtelijk waar vergelijkbaar of interessant werk voorhanden is, wat mogelijke loopbaanstappen zijn en waaraan iemand dan moet voldoen. Op de website van het FGR wordt de koppeling gemaakt aan vacatures, zodat direct zichtbaar is waar de betreffende functies vacant zijn.

Het FGR biedt vooral ook flexibiliteit. Medewerkers worden aangesteld op een FGR-profiel. Dit profiel biedt de basis voor leidinggevers en medewerker om in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) heldere en concrete afspraken te maken. Functies hoeven bij een wijzigingen in aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of te behalen resultaten dus niet steeds opnieuw te worden beschreven en gewaardeerd met het Functiewaarderingssysteem.

Door deze eigenschappen helpt het Functiegebouw Rijk de HRM-adviseur bij het adviseren van leidinggevers over resultaatgericht sturen, over de gewenste ontwikkeling van medewerkers, hun loopbaan en mobiliteit en over organisatieontwikkeling.

Het Functiegebouw Rijk zorgt voor samenhang in het HRM-beleid omdat het kan worden toegepast bij de meeste HRM-processen en -instrumenten. Denk aan het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk), werving en selectie, leren en ontwikkelen, loopbaanontwikkeling, mobiliteit, personeelsplanning.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat is mijn rol als HRM-er bij gebruik Functiegebouw?**

De HRM-afdeling speelt een belangrijke rol. Het management is verantwoordelijk voor de juiste toepassing van het Functiegebouw. Het is de taak van de HRM-afdeling om dit proces op gang te brengen en te faciliteren. Dit betekent dat de HRM-adviseur een vraagbaak, adviseur en ambassadeur is. Voor deze rollen is kennis van het Functiegebouw Rijk nodig, in de toepassing ervan (o.a. in het personeelsgesprek (conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk), bij werving en selectie, bij personeelsplanning) en in de ondersteuning van

leidinggevende en medewerker. HRM-adviseurs kunnen ook betrokken worden bij het indelen van bestaande functies in een van functieprofielen.

Scholing op het Functiegebouw Rijk is mogelijk. Gebruikers van het Functiegebouw Rijk moeten immers weten hoe het in elkaar zit en hoe het op de juiste manier wordt toegepast. Er zijn daarom afzonderlijke trainingen over het Functiegebouw Rijk ontwikkeld voor HRM-adviseurs, managers, medewerkers en leden van medezeggenschapsorganen. Deze trainingen worden verzorgd door de organisatieadviseurs van UBR |Personeel| Organisatie inrichting en worden op maat aangeboden.

[Naar top van de pagina](#)

- **Een profiel geldt voor meer schalen. Hoe weet ik welke schaal bij een functie hoort?**

In de functietypering staat de onderbouwing voor het schaalniveau van de functie binnen een functiegroep. De typering is gebaseerd op de functiewaarderingssystemen die voor de rijksoverheid gelden (FYWASYS, FUWAUIT).

Functietyperingen zijn nodig omdat een functieprofiel geldt voor meerdere schaalniveaus. Met behulp van de functietypering kan aan een medewerker worden uitgelegd waarom zijn/haar functie is ingedeeld in schaal x. De verschillen tussen de schalen worden duidelijk weergegeven.

Een functietypering en bijbehorend schaalniveau is van toepassing wanneer de niveaubepalende aspecten van de functietypering in overwegende mate en duurzaam en bestendig onderdeel uitmaken van het samenstel van aan de medewerker opgedragen werkzaamheden. Zowel leidinggevende als medewerker zullen in de vertaling van het globale functieprofiel naar maatwerk (in het personeelsgesprek conform de Regeling personeelsgesprek sector Rijk) dan ook aandacht moeten hebben voor de vraag of de opgedragen werkzaamheden passen bij de functiefamilie, functiegroep en functietypering welke voor de medewerker van toepassing is. Leidinggevendenden zullen hiervoor, indien nodig, de HRM-adviseurs om advies vragen.

In de downloads op de website van het Functiegebouw is een toelichting over de toepassing van de functietyperingen opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Welke vragen kan ik van managers en medewerkers verwachten?**

In de lijst met veel gestelde vragen zijn een aantal vragen die [managers](#) en [medewerkers](#) zouden kunnen stellen opgenomen.

[Naar top van de pagina](#)

- **Waar kan ik terecht met vragen?**

Misschien komt de vraag al voor in de lijst met veel gestelde vragen. Ook in het FGR (in het kernprofiel, kwaliteitenprofiel en functietyperingen) wordt uitleg gegeven. Op de website van het Functiegebouw is bij "contact" de mogelijkheid tot het stellen van een vraag. Ook kan contact worden opgenomen met de departementale contactpersoon Functiegebouw Rijk (zie hieronder). Alleen rijksmedewerkers worden ondersteund.

Overzicht contactpersonen vakgroep Organisatie en Informatie		
Aangepast op:	13-1-2020	
Opdrachtgevers	Contactpersoon	mail-adres
AZ	Willem Koevoets	Willem.Koevoets@rijksoverheid.nl
BZ	Patricia Keijzer	Patricia.Keijzer@rijksoverheid.nl
BZK (excl. rijksbrede opdrachten en BZK 2)	Dirk Lub	Dirk.Lub@rijksoverheid.nl
BZK 2	Willem Koevoets	Willem.Koevoets@rijksoverheid.nl
BZK rijksbrede opdrachten (DGOO)	Ria Gelderblom	Ria.Gelderblom@minbzk.nl
LNV	Piet Cossen	Piet.Cossen@rijksoverheid.nl
EZK	Piet Cossen	Piet.Cossen@rijksoverheid.nl
FIN	Karin Spaansen	Karin.Spaansen@rijksoverheid.nl
FIN/Belastingdienst	Frans Jansen	Frans.Jansen@rijksoverheid.nl
I&W	Elly Glas	Elly.Glas@rijksoverheid.nl
I&W/RWS	Elly Glas	Elly.Glas@rijksoverheid.nl
OCW	Els Ramak/Ilse Wortelboer	Els.Ramak@rijksoverheid.nl / ilse.wortelboer@rijksoverheid.nl
OCW/DUO	Els Ramak/Ilse Wortelboer	Els.Ramak@rijksoverheid.nl / ilse.wortelboer@rijksoverheid.nl
SZW	Eddy Crijns	Eddy.Crijns@rijksoverheid.nl
J&V exd. DJI, IND, OM en Rechtspraak	Tine v.d. Velden/ Jan Willem Mulder	Tine.Velden@rijksoverheid.nl / JanWillem.Mulder@rijksoverheid.nl
J&V/Rechtspraak/Raad voor de Rechtspraak	Jan Willem Mulder	JanWillem.Mulder@rijksoverheid.nl
J&V/ CRM	Jan Willem Mulder	JanWillem.Mulder@rijksoverheid.nl
J&V/DJI	Adrie van de Water	adrie.water@rijksoverheid.nl
J&V/IND	Lambert de Korte	Lambert.Korte@rijksoverheid.nl
J&V/OM	Reijer Mahieu	Reijer.Mahieu@minbzk.nl
VWS	Regina Mansab-Koning	Regina.Koning@rijksoverheid.nl
HCvS:		
- 1e Kamer	Willem Koevoets	Willem.Koevoets@rijksoverheid.nl
- 2e Kamer	Willem Koevoets	Willem.Koevoets@rijksoverheid.nl
- Nationale Ombudsman	Willem Koevoets	Willem.Koevoets@rijksoverheid.nl
- Raad van State	Lambert de Korte	Lambert.Korte@rijksoverheid.nl
- Algemene Rekenkamer	Ilse Wortelboer	ilse.wortelboer@rijksoverheid.nl

[Naar top van de pagina](#)

Opleiding/training Functiegebouw Rijk

• Zijn er trainingen over het Functiegebouw?

Gebruikers van het Functiegebouw Rijk moeten weten hoe het in elkaar zit en hoe het op de juiste manier wordt toegepast. Er zijn daarom afzonderlijke trainingen over het Functiegebouw Rijk ontwikkeld voor HRM-adviseurs, managers, medewerkers en leden van medezeggenschapsorganen. Deze trainingen worden verzorgd door de organisatieadviseurs van UBR | Personeel | Organisatie inrichting en worden op maat aangeboden.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met de leidinggevende of met de HRM-adviseur.

[Naar top van de pagina](#)

Onderhoud en vernieuwing Functiegebouw Rijk

- **Wie beheert en onderhoudt het Functiegebouw Rijk?**

De eigenaar van het Functiegebouw Rijk is de Directeur-generaal Overheidsorganisatie (DG OO) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

In opdracht van DGOO|AO beheert, onderhoudt en vernieuwt UBR| Personeel| Organisatie inrichting het FGR. De paritair samengestelde Standaardisatiecommissie (=vertegenwoordiging van Bonden en Werkgevers) zal deze voorstellen beoordelen en hierover adviseren aan de DG OO.

[Naar top van de pagina](#)

- **Wat zijn de komende ontwikkelingen in het Functiegebouw Rijk?**

Zie voor de actuele voorgenomen wijzigingen in het Functiegebouw Rijk de vermelde berichten onder Nieuws.

[Naar top van de pagina](#)



[Ga naar het Functiegebouw](#)

De Rijksoverheid. Voor Nederland.

Over deze website

- [API](#)
- [Cookies](#)
- [Sitemap](#)
- [Veelgestelde vragen](#)
- [Versiebeheer](#)