

**Bijlage 1** Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV (behorend bij artikel 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015)

Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

Doelgroep

Werkzoekenden die door een lichamelijke, verstandelijke, psychische of sociaalpsychologische beperkingen worden belemmerd in hun werk. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van het UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Indien noodzakelijk kan het UWV arbeidsdeskundigen collega-arbidsdeskundigen en -artsen consulteren.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.

Het bestaat uit een aantal onderdelen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

*De Loonwaarde vaststelling door het UWV*

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

1. Inventarisatie van de *feitelijke taakopbouw* in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.
2. Het *vaststellen van de normfunctie* op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
3. Vaststellen bij de *normfunctie* behorende *loonwaarde* en waarden voor *Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken*.
4. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functie uitoefening.
5. Het *vaststellen van de prestatie van de werknemer* per hoofdtak afgezet tegen de normfunctie op basis van drie kernbegrippen Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid uitgedrukt in een % van de arbeidsprestatie op deze elementen in de normfunctie.
6. Het vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde, uitgesplitst naar eenmalige en structurele kosten
7. Het integraal vertalen van de uitkomsten bij Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid naar een *totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een % ten opzichte van de normfunctie*.

De rekenformule luidt als volgt:

$\% \text{Tijdsbesteding werknemer in de taak} \times \% \text{Tempo} \times \% \text{Kwaliteit} \times \% \text{Inzetbaarheid}$ .

			Arbeidsprestatie			
taak	tijdsbesteding norm	tijdsbesteding werknemer	tempo	kwaliteit	inzetbaarheid	Loonwaarde t.o.v. de gezonde soortgelijke
1	%	%	%	%	%	%
2	%	%	%	%	%	%
3	%	%	%	%	%	%
4	%	%	%	%	%	%
5	%	%	%	%	%	%
Totaal	100%					% (G)

UWV legt deze gegevens vast in een rapportage. Daarin wordt vermeld de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde.