



Naam document	Werkwijzer Loonwaarde vaststelling	Datum en versie	15-12-2014 Versie 1.0
Auteur	Harm Rademaekers	Functie	Senior Beleids- en productontwikkelaar arbeidsdeskundige
Onderwerp	Loonwaarde vaststelling	Doelgroep document	Arbeidsdeskundigen

Werkwijzer

UWV methode loonwaarde vaststelling

Voor arbeidsdeskundigen

Inhoudsopgave

	Blz.
1. Samenvatting	3
2. Inleiding	4
2.1 Algemeen	4
2.2 Validering Loonwaarde vaststelling	4
3. Doel, toepassingsgebied en uitgangspunten	7
3.1 Doel	7
3.2 Toepassingsgebied	7
3.3 Uitgangspunten	7
3.3.1 Loonkostensubsidie	7
3.3.2 Loondispensatie	10
3.3.3 Arbeidsmarktregio	10
3.3.4 Opleiding en certificering	10
4. Definities en uitleg van de basisbegrippen	11
4.1 Inleiding	11
4.2 Loonwaarde	11
4.3 Arbeidsprestatie	11
4.4 Normfunctie	11
4.5 Tempo	12
4.6 Kwaliteit	13
4.7 Inzetbaarheid	14
4.8 Uitsplitsing naar tempo, kwaliteit en inzetbaarheid	15
4.9 Additionele kosten	15
4.9.1 Typen additionele kosten	15
4.9.2 Vergoeding van additionele kosten	17
5. Het vaststellen van loonwaarde	19
5.1 Inleiding	19
5.2 Arbeidsdeskundig onderzoek en beeldvorming	19
5.2.1 Bestudering dossier	19
5.2.2 Gesprek met de werkgever	20
5.2.3 Gesprek met de werknemer	20
5.2.4 Observeren werk	20
5.3 Arbeidsdeskundige oordeelsvorming	20
5.3.1 Stap 1: Inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende taken	20
5.3.2 Stap 2: Vaststellen van de normfunctie en het normloon	21
5.3.3 Stap 3: Vaststellen van de normen voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid	22
5.3.4 Stap 4: Beschrijven van het functioneren van de werknemer in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid	22
5.3.5 Stap 5: Vaststellen van de prestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie	22
5.3.6 Stap 6: Vaststellen van de additionele kosten	24
5.3.7 Stap 7: Integrale vertaling naar de totale arbeidsprestatie en de berekening van de loonwaarde	24
5.3.8 Stap 8: Adviseren over eventuele verhoging van de loonwaarde	25
5.4 Arbeidsdeskundige besluitvorming	25
5.4.1 Heronderzoek	25
5.4.2 Rapportage	26
Literatuurlijst	27
Bijlagen	
1. Overzicht van recensenten en geraadpleegde deskundigen	28
2. Beknopte procesbeschrijving van de totstandkoming van de werkwijzer	29

1 Samenvatting

Het doel van deze werkwijzer is het aanbieden van een methodische werkwijze voor de arbeidsdeskundige bij een objectieve vaststelling van de loonwaarde van een werknemer.

De definitie van loonwaarde is: *De arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de prestatie in de normfunctie.*

Een arbeidsprestatie bestaat uit doelgerichte handelingen die resulteren in (bijdragen) aan producten of diensten die een economische waarde hebben voor een werkgever.

Bij loonwaarde vaststelling wordt de arbeidsprestatie per hoofdtak bepaald op basis van de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid en afgezet tegen de arbeidsprestatie per hoofdtak in de normfunctie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een taak-urenanalyse, waarin het percentage tijdsbesteding van de werknemer per hoofdtak wordt gebruikt als wegingsfactor bij de berekening van de totale loonwaarde.

Additionele kosten die de werkgever moet maken om de betreffende werknemer te kunnen laten functioneren worden wel in kaart gebracht, maar niet meegerekend bij het vaststellen van de loonwaarde.

Het berekenen van de loonwaarde *per hoofdtak* wordt gedaan door de volgende formule te gebruiken: %tijd werknemer x %tempo x %kwaliteit x %inzetbaarheid. Om vervolgens de totale loonwaarde te berekenen worden de afzonderlijke loonwaarden van de hoofdtaken bij elkaar opgeteld.

Bij het vaststellen van de loonwaarde is het belangrijk om te werken volgens het uniforme stappenplan waarmee de mate van validiteit van de UWV methode loonwaarde vaststelling bepaald is. Dit stappenplan bestaat uit 8 stappen. Het stappenplan wordt gepositioneerd in het beoordelingsproces dat een arbeidsdeskundige doorloopt bij het vaststellen van de loonwaarde. Dit ziet er als volgt uit:

Arbeidsdeskundig onderzoek en beeldvorming

- ❖ Verzamelen van gegevens
- ❖ Gesprek met de werkgever
- ❖ Gesprek met de werknemer
- ❖ Observeren werk

Arbeidsdeskundige oordeelsvorming

- ❖ Stap 1: Inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende taken
- ❖ Stap 2: Vaststellen van de normfunctie en het normloon
- ❖ Stap 3: Vaststellen van de normen voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid
- ❖ Stap 4: Beschrijven functioneren werknemer in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid
- ❖ Stap 5: Vaststellen van de prestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie
- ❖ Stap 6: Vaststellen van de additionele kosten
- ❖ Stap 7: Integrale vertaling naar totale arbeidsprestatie en de berekening van de loonwaarde
- ❖ Stap 8: Adviseren over eventuele verhoging van de loonwaarde

Arbeidsdeskundige besluitvorming

- ❖ Heronderzoek
- ❖ Rapportage

2 Inleiding

2.1 Algemeen

UWV en haar rechtsvoorgangers hebben vanaf het ontstaan van de WAO in 1967 ruime ervaring met loonwaarde vaststelling. Loonwaarde is de waarde van een arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment. Bij een loonwaarde vaststelling wordt de hoogte van die arbeidsprestatie bepaald. Een arbeidsprestatie bestaat uit doelgerichte handelingen die resulteren in (bijdragen aan) producten of diensten die een economische waarde hebben voor de werkgever. Het gaat hierbij nadrukkelijk om gerealiseerde, situationele loonwaarde in een concrete werksituatie op een bepaald moment en niet om een voorspelling van de loonwaarde.

Bij UWV worden loonwaarde vaststellingen verricht door arbeidsdeskundigen. Loonwaarde vaststelling is één van de kernactiviteiten van arbeidsdeskundigen in de driehoek mens, werk en inkomen.

Arbeidsdeskundigen van UWV stellen loonwaarde vast in het kader van diverse wetten, vooral bij *loondispensatie* Wajong, maar ook bij het toetsen van re-integratieverslagen in het kader van de Wet Poortwachter. Daarnaast kan UWV - met de komst van de Participatiewet - ook loonwaarde vaststellen in opdracht van gemeenten voor werknemers die niet het Wettelijk Minimum Loon (WML) kunnen verdienen en waarvoor de hoogte van de *loonkostensubsidie* moet worden bepaald.

Bij *loondispensatie* wordt de werkgever voor een bepaald percentage vrijgesteld van de verplichting om ten minste het WML te betalen. De werkgever hoeft alleen maar te betalen voor de arbeidsprestatie die de werknemer levert. Het ontbrekende deel van het loon ontvangt de werknemer in de vorm van een aanvulling vanuit zijn of haar Wajong-uitkering. De hoogte van de loondispensatie wordt bepaald op basis van de loonwaarde vaststelling.

Bij *loonkostensubsidie* betaalt de werkgever het volledige loon aan de werknemer en wordt de werkgever voor het niet-loonwaardige deel van de arbeidsprestatie door de gemeente gecompenseerd in de vorm van een loonkostensubsidie. Om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen dient de loonwaarde te worden vastgesteld.

De afgelopen jaren heeft het onderwerp loonwaarde vaststelling sterk in de belangstelling gestaan, met name door de centrale rol die het zou krijgen in de voorgenomen Wet Werken naar Vermogen. Deze wet is uiteindelijk niet doorgegaan, echter in de Participatiewet is er opnieuw een centrale rol weggelegd voor loonwaarde vaststelling. Hoewel er in Nederland al vele tientallen jaren met meerdere methoden loonwaarde wordt vastgesteld, is er tot 2014 nooit onderzoek gedaan naar de validiteit en betrouwbaarheid van deze methoden.

2.2 Validering Loonwaarde vaststelling

In 2009 heeft onderzoeksbureau Research voor Beleid (nu Panteia) in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) onderzoek gedaan welke methoden voor loonwaarde vaststelling bestaan en welke in ontwikkeling zijn. Deze zijn weergegeven in het rapport 'Aan de slag met loonwaardemeting'¹.

Vervolgens heeft Panteia in de periode 2010-2012 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar de vergelijkbaarheid van methoden om

¹ Kemper, R., Ruig, L. de & Visser, S. de (2009). *Aan de slag met loonwaardemeting. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

loonwaarde vast te stellen. Uit dit onderzoek bleek dat er grote verschillen bestonden tussen de werkwijzen in de methoden bij het vaststellen van loonwaarde en ook in de uitkomsten van een loonwaarde vaststelling bij eenzelfde werknemer in eenzelfde functie. Deze verschillen liepen op tot 40%. Op basis van dit onderzoek heeft Panteia in het onderzoeksrapport 'Naar dezelfde Loonwaarde'², adviezen verstrekt aan het Ministerie van SZW met betrekking tot het meer op uniforme wijze vaststellen van loonwaarde. Eén van deze adviezen was dat loonwaarde bepaalt dient te worden op basis van drie elementen: tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Tevens werd geadviseerd om de additionele kosten tijdens de loonwaarde vaststelling wel in kaart te brengen, maar niet mee te nemen in de berekening van de loonwaarde. Deze adviezen werden overgenomen door het Ministerie van SZW.

Aan de hand van het rapport 'Naar dezelfde Loonwaarde' heeft UWV in januari 2013 de adviezen van Panteia verwerkt in de UWV methode loonwaarde vaststelling. Daarbij werden ook de methodebeschrijving³ en de UWV opleiding loonwaarde vaststelling aangepast.

De bandbreedte in de uitkomsten van een loonwaarde vaststelling bij gebruik van verschillende methoden met toepassing van de adviezen van Panteia bleek in een vervolgonderzoek door Panteia echter nog steeds zeer groot. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is daarom met experts in gesprek gegaan over wat er nodig is om deze bandbreedte te verkleinen. Daaruit is een basismethodiek loonwaarde vaststelling ontstaan waarin de kernbegrippen en stappen van loonwaarde vaststelling gestandaardiseerd en geüniformeerd zijn op basis van consensus met de deelnemende partijen Dariuz, UWV, VTA DWI Amsterdam en AKC⁴.

Vervolgens is onderzocht welk effect de nieuwe basissystematiek AKC heeft op de uitkomsten van loonwaarde vaststellingen. Met dit wetenschappelijk verantwoorde onderzoek⁵ ligt de weg open voor een gevalideerde loonwaarde vaststelling. Uit het onderzoek blijkt dat door invoering van de nieuwe basissystematiek de validiteit van de loonwaarde vaststelling en de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid significant toeneemt. Dit is een doorbraak in de validering van methoden waarmee loonwaarde vastgesteld kan worden.

Blik op Werk

In het najaar van 2015 heeft Blik op Werk van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht gekregen om een landelijk valideringssysteem op te zetten voor methoden waarmee loonwaarde vastgesteld kan worden.

Een belangrijke taak van Blik op Werk is het bepalen van een maximale bandbreedte waarin de uitkomsten van loonwaarde vaststellingen mogen afwijken van de standaard. Deze bandbreedte is bepaald op 30% (15% onder en 15% boven de standaard) waarbij 55% van de resultaten van het totaal aantal casussen binnen deze bandbreedte moet vallen.

Uit de resultaten van het valideringsonderzoek van AKC blijkt dat de UWV methode loonwaarde vaststelling voldoet aan de eisen met betrekking tot de maximale bandbreedte die Blik op Werk heeft bepaald. De periode van geldigheid van deze validering is door Blik op Werk gesteld op 2 jaar.

² Visser, S. de, Kemp, S. van der, Ommeren, M. van & Engelen, M. (2012). *Naar dezelfde loonwaarde? Een vervolgonderzoek naar de vergelijkbaarheid van loonwaardemethoden. Eindrapport.* Zoetermeer: Panteia.

³ Bernaert, L. & Rademaekers, H. (2013). *Loonwaardebepaling UWV. Intern document.* Amsterdam: Beleidsontwikkeling Werkbedrijf & CEC.

⁴ Schouten, M. & Hulsman, T. (red.) (2013). *Validering loonwaarde vaststelling. Deelrapport Inhoudvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaardebepaling. Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modulen van loonwaardebepaling.* AKC Onderzoekscahier 13A. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

⁵ Schellart, A.J.M., Hulsman, T.P.M. & Schouten, M.T.F. (2014). *Validering loonwaarde vaststelling. Deelrapport Resultaten, conclusies en aanbevelingen onderzoek loonwaardevalidering (2013-2014).* AKC Onderzoekscahier 13B. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

In deze werkwijzer wordt de aangepaste UWV methode loonwaarde vaststelling beschreven. De methode is aangepast aan de nieuwe basissystematiek die ontstaan is uit het valideringstraject loonwaarde vaststelling van AKC. Het wettelijke kader dat in hoofdstuk 3 behandeld wordt, sluit hierbij aan.

Deze werkwijzer vervangt de bestaande beschrijving van de UWV methode loonwaarde vaststelling van januari 2013.

3 Doel, toepassingsgebied en uitgangspunten

3.1 Doel

Het doel van deze werkwijzer is het aanbieden van een methodische werkwijze voor de arbeidsdeskundige bij een objectieve vaststelling van de loonwaarde van een werknemer.

3.2 Toepassingsgebied

Deze werkwijzer kan gebruikt worden in alle situaties waarin de loonwaarde van een werknemer vastgesteld dient te worden. Denk hierbij met name aan loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet en loondispensatie in het kader van de Wajong, maar ook aan het vaststellen van de loonwaarde bij een werknemer die begeleid werkt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening. Daarnaast kan loonwaarde vaststelling van belang zijn bij het toetsen van een re-integratieverslag in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

Voorwaarde is dat de (potentiële) werknemer daadwerkelijk aan het werk en ingewerkt is in de functie waarin zijn loonwaarde vastgesteld moet worden. Het kan hierbij ook gaan om een *potentiële* werknemer, omdat de loonwaarde eventueel al vastgesteld kan worden tijdens een stage of proefplaatsing en er daarbij nog geen sprake is van formeel werknemerschap. Overal waar in deze werkwijzer over een werknemer gesproken wordt, kan dit dus ook gelezen worden als potentiële werknemer, of andersom.

3.3 Uitgangspunten

Bij het vaststellen van de loonwaarde ten behoeve van loonkostensubsidie en loondispensatie gelden een aantal specifieke uitgangspunten die hieronder weergegeven worden.

3.3.1 Loonkostensubsidie

- Loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt wanneer de loonwaarde lager is dan het Wettelijk Minimum Loon.
- De loonkostensubsidie die de gemeente kan verstrekken kent een maximum van 70% van het geldende Wettelijk Minimum Loon⁶. Dat betekent dat bij een loonwaarde die lager is dan 30%, de werkgever zelf moet aanvullen⁷. Is de loonwaarde bijvoorbeeld 20%, dat dient de werkgever het verschil tussen 30% en 20% zelf te betalen.
- De Werkkamer heeft voor de doelgroep van de Participatiewet een advies uitgebracht over loonwaarde vaststelling⁸. In dat advies zijn de volgende uitgangspunten benoemd:
 - Loonwaarde vaststelling heeft betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid). Eventuele begeleidingskosten vallen hier niet onder.
 - Loonwaarde dient transparant en objectief vastgesteld te worden.
 - De methode van loonwaarde vaststelling dient gevalideerd te zijn.
 - Personen die loonwaarde vaststelling uitvoeren moeten voldoen aan bepaalde professionele eisen; ze moeten goed getraind, gekwalificeerd en gecertificeerd zijn.
 - De loonwaarde vaststelling is toegankelijk/uitlegbaar en vindt plaats op de werkplek. De loonwaarde vaststelling moet geen drempel opwerpen om iemand snel te plaatsen.

⁶ Participatiewet, artikel 10d lid 4.

⁷ Door deze ondergrens ontstaat er verschil met de doelgroep van de Wajong, want voor loondispensatie geldt deze ondergrens niet.

⁸ Werkkamer (september 2014). *Advies Loonwaardebepaling*. Den Haag: Stichting van de Arbeid & Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

- Maximaal één methode voor loonwaarde vaststelling per arbeidsmarktregio. De keuze voor de methode is aan de regio zelf.
 - Bij verhuizing geen andere loonwaarde. Indien de werknemer verhuist naar een andere regio maar binnen dezelfde functie en bij dezelfde werkgever werkzaam blijft, 'verhuist' de vastgestelde loonwaarde van de werknemer mee.
 - Geen onnodige regeldruk bij herhaling van de loonwaarde vaststelling. Met instemming van de werknemer kan in specifieke gevallen worden besloten om heronderzoek van de loonwaarde zonder gesprek op de werkvloer vast te stellen, maar bijvoorbeeld in een telefonisch gesprek. Gedacht wordt aan situaties waarin de loonwaarde al enkele jaren onveranderd is. Jaarlijkse communicatie blijft wel wenselijk.
- Gemeenten kunnen bij de vaststelling van de loonwaarde in het kader van loonkostensubsidie gebruik maken van verschillende methoden. De gemeente legt de gekozen methode vast in een gemeentelijke verordening. De door de gemeente gekozen methode moet voldoen aan bepaalde uitgangspunten en minimumeisen die zijn vastgelegd in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet⁹. De methode wordt door de Minister van SZW getoetst aan de uitgangspunten en minimumeisen uit het genoemde besluit. In artikel 2 van dit besluit staat vermeld:
 - Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon.
 - Het college stelt de loonwaarde vast op basis van een beschreven objectieve methode en deze vaststelling vindt plaats door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Het college draagt er zorg voor dat de deskundige over voldoende deskundigheid beschikt.
 - In artikel 3 van het bovengenoemde Besluit loonkostensubsidie Participatiewet staat het volgende:

Bij ministeriële regeling¹⁰ kunnen nadere regels worden gesteld aan de methode ter vaststelling van de loonwaarde. Deze nadere regels betreffen tenminste eisen:

 - a. ten aanzien van de bestanddelen, die worden meegenomen bij de vaststelling van de loonwaarde;
 - b. in welke gevallen het een functie betreft, waarbij sprake is van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
 - c. ten aanzien van de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend en de bestanddelen daarvan worden gewogen.
 - Beoogd en voorzien is dat Werkbedrijven in het kader van de Participatiewet op regionaal niveau afspraken maken over de te gebruiken methode voor loonwaarde vaststelling. Zolang er op regionaal niveau nog geen afspraken gemaakt zijn door de Werkbedrijven, geldt de genoemde ministeriële regeling omtrent minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen die niet het Wettelijk Minimum Loon kunnen verdienen en die met loonkostensubsidie aan het werk gaan. De in deze regeling opgenomen nadere regels hebben in beginsel een tijdelijk karakter. De inzet is dat Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's eigen afspraken over de minimumeisen maken. Tot het moment dat afspraken in de regio's zijn gemaakt gelden de in de ministeriële regeling opgenomen nadere regels.

⁹ Besluit loonkostensubsidie Participatiewet, Staatsblad, 6 oktober 2014, publicatienummer 349.

¹⁰ Regeling loonkostensubsidie Participatiewet, Staatscourant, 10 oktober 2014, publicatienummer 29290.

In de (tijdelijke) ministeriële regeling zijn de volgende artikelen van belang:

Artikel 2

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. kwaliteit: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode dat bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit;
- b. tempo: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode;
- c. inzetbaarheid: de gemiddelde productieve tijd, die direct is gerelateerd aan de mogelijkheden van de werknemer over een relevante periode;
- d. normfunctie: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet, die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt;
- e. potentiële werknemer: een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in dat artikel aan te gaan.

Artikel 3

1. Bij de vaststelling van de loonwaarde neemt het college de taken in aanmerking, waarbij de bijdrage van de afzonderlijke taken aan het totale takenpakket in procenten wordt weergegeven.
2. Het totale takenpakket omvat 100% van de totale arbeidstijd van de potentiële werknemer.
3. Bij de vaststelling van de loonwaarde van de potentiële werknemer bepaalt het college een normfunctie.

Artikel 4

1. De loonwaarde van een potentiële werknemer wordt vastgesteld met inachtneming van de bijlage behorend bij dit besluit, en bedraagt de som van de loonwaarde per taak.
2. De loonwaarde per taak bedraagt: $L=T*K*I*BT$, waarbij:
 - o L staat voor de loonwaarde per taak,
 - o T staat voor de prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
 - o K staat voor de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
 - o I staat voor de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert, en
 - o BT staat voor de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket
3. De loonwaarde, bedoeld in het eerste lid, wordt rekenkundig afgerond op hele procenten.
4. Factoren die van invloed zijn op meer dan één van de prestaties T, K of I komen in slechts één van de prestaties tot uitdrukking.

3.3.2 Loondispensatie

UWV heeft de bevoegdheid tot het stellen van nadere regels met betrekking tot de uitvoering van de loondispensatie. Deze regels zijn vastgelegd in de beleidsregel loondispensatie Wajong van UWV¹¹. Daarin zijn de volgende artikelen van belang met betrekking tot de arbeidsprestatie:

Artikel 1 Duidelijk verminderde arbeidsprestatie

Een duidelijk verminderde arbeidsprestatie wordt slechts aangenomen indien die prestatie een geldelijke beloning rechtvaardigt die, berekend per gewerkt uur, ten minste 25% lager ligt dan de beloning die voor dezelfde arbeid gebruikelijk is¹².

Artikel 2 Minimale duur

Loondispensatie wordt slechts verleend indien er naar verwachting gedurende ten minste zes maanden sprake zal zijn van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie.

Artikel 3 Percentage van minimumloon

Bij het verlenen van loondispensatie wordt de aanspraak van de werknemer op een geldelijke beloning voor de door hem verrichte arbeid, berekend per uur, vastgesteld op een percentage van het op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor hem geldende minimumloon per uur.

Artikel 5 Duur van de loondispensatie

Loondispensatie wordt verleend voor de periode waarin naar de verwachting van UWV sprake zal zijn van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie, doch ten hoogste voor vijf jaar. Na afloop van deze periode is verlenging mogelijk.

3.3.3 Arbeidsmarktregio

Zoals omschreven bij de uitgangspunten van de Werkkamer dient er per arbeidsmarktregio gekozen te worden voor één methode loonwaarde vaststelling.

Indien een arbeidsmarktregio kiest voor de UWV methode loonwaarde vaststelling, blijft UWV zijn eigen methode toepassen in het kader van loondispensatie Wajong.

Indien een arbeidsmarktregio kiest voor een andere methode, dan hanteert UWV de door de regio gekozen methode ook in het kader van loondispensatie Wajong¹³. Aan deze beleidslijn van UWV zijn voorwaarden verbonden. Zo moet de gekozen methode een gevalideerde methode betreffen conform de richtlijnen van de Werkkamer.

Indien een arbeidsmarktregio nog geen keuze heeft gemaakt voor een methode van loonwaarde vaststelling, zijn de nader gestelde regels uit de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet¹⁴ van toepassing.

3.3.4 Opleiding en certificering

Loonwaarde vaststelling op basis van de UWV methode vraagt om arbeidsdeskundige kennis, aangevuld met een specifieke opleiding loonwaarde vaststelling. Het toepassen van deze werkwijzer veronderstelt dat de gebruiker een opleiding tot arbeidsdeskundige heeft voltooid en daarin of daarnaast de aanvullende UWV opleiding loonwaarde vaststelling heeft afgerond.

Door Blik op Werk zullen voor het einde van 2015 landelijke certificeringseisen worden vastgesteld voor loonwaarde-experts en arbeidsdeskundigen. UWV zal zich conformeren aan deze certificeringseisen.

¹¹ Beleidsregel loondispensatie Wajong, UWV, 1 augustus 2006. Gepubliceerd in de Staatscourant 2006, publicatienummer 147. Wettelijke grondslag: artikelen 2:20 en 3:63 Wet Wajong.

¹² Door deze bovengrens van 25% ontstaat er verschil met de doelgroep van de Participatiewet, want voor loonkostensubsidie geldt deze bovengrens van 25% niet.

¹³ Rademaekers, H. (2014). *Overzichtsnotitie Loonwaardebepaling en de Participatiewet. Intern document.* Amsterdam: CEC UWV.

¹⁴ Regeling loonkostensubsidie Participatiewet, Staatscourant, 10 oktober 2014, publicatienummer 29290.

4 Definities en uitleg van de basisbegrippen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de basisbegrippen die een rol spelen bij de UWV methode loonwaarde vaststelling gedefinieerd en uitgelegd.

De mate van validiteit van de UWV methode loonwaarde vaststelling is bepaald op basis van het begrippenkader uit de AKC basissystematiek loonwaarde vaststelling. Daarom is het belangrijk om in deze werkwijzer exact hetzelfde begrippenkader te hanteren. Derhalve zijn de basisbegrippen, definities en uitleg daarvan overgenomen uit het AKC cahier Validering Loonwaarde vaststelling¹⁵.

4.2 Loonwaarde

Definitie: De arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de prestatie in de normfunctie.

Toelichting:

Uit de definitie van loonwaarde volgt dat loonwaarde alleen in relatie tot een concrete functie kan worden vastgesteld. Er moet een norm zijn waaraan je de loonwaarde kunt afmeten. Bij loonwaarde vaststelling gaat het altijd om gerealiseerde, situationele loonwaarde in een concrete werksituatie op een bepaald moment en niet om een voorspelling van de loonwaarde.

Loonwaarde kan pas vastgesteld worden nadat de betreffende werknemer is ingewerkt. De inwerktijd kan per functie verschillend zijn. De arbeidsdeskundige dient bij een onderzoek naar de loonwaarde altijd eerst vast te stellen of de werknemer ingewerkt is. Werknemers die een stage of proefplaatsing doorlopen hebben in de betreffende functie waarin de loonwaarde wordt vastgesteld, kunnen al ingewerkt zijn.

4.3 Arbeidsprestatie

Definitie: Een arbeidsprestatie bestaat uit doelgerichte handelingen die resulteren in (bijdragen aan) producten of diensten die een economische waarde hebben voor de werkgever.

Toelichting:

Bij loonwaarde vaststelling wordt de arbeidsprestatie bepaald op basis van de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

4.4 Normfunctie

Definitie: De reguliere functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt.

Toelichting:

Bij loonwaarde vaststelling is de vereiste (normale) prestatie in de normfunctie, de norm waartegen de arbeidsprestatie moet worden afgezet. Daarmee is nog niet helder wat dan de normfunctie is waarmee het functioneren van de reguliere werknemer als ijkpunt in beeld

¹⁵ Schouten, M. & Hulsman, T. (red.) (2013). Validering loonwaarde vaststelling. *Deelrapport Inhoudvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaardebepaling. Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modules van loonwaardebepaling*. AKC Onderzoekscadier 13A. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

wordt gebracht. Bij het vaststellen van de normfunctie gelden daarom de volgende uitgangspunten:

- Bij het vaststellen van de normfunctie zijn de (hoofd)taken van belang zoals de werknemer deze uitvoert.
- We spreken van een normfunctie als minimaal 60% van de hoofdtaken door de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld worden uitgeoefend.
- Een taak kan pas een hoofdtaak zijn als deze een tijdbesteding heeft van tenminste een half uur per dag (berekend op basis van een werkdag van 8 uur) oftewel 6,25% van de werktijd.
- Bij het beschrijven van een (norm)functie ten behoeve van loonwaarde vaststelling worden maximaal vijf hoofdtaken beschreven.

Het kiezen van de juiste normfunctie bij loonwaarde vaststelling is belangrijk omdat hiermee de basis gelegd wordt voor de norm waaraan de prestatie van de te waarderen werknemer wordt afgemeten. Om de prestatie te kunnen afmeten zijn twee elementen essentieel:

1. Duidelijke vergelijkbaarheid van de werkzaamheden en verdeling van de werkzaamheden over hoofdtaken in de functie van de werknemer én in de normfunctie.
2. Een duidelijk vastgesteld referentieloon gekoppeld aan de normfunctie.

De normfunctie wordt afgeleid van bestaande beschrijvingen van functies binnen het bedrijf of de geldende cao van het bedrijf. Als dat niet lukt wordt gekeken naar andere cao's binnen de sector en als dat niet lukt buiten de sector. De normfunctie hoeft niet noodzakelijkerwijs voor te komen binnen het bedrijf. Dit biedt bij specifiek geconstrueerde functies voor één werknemer de mogelijkheid om een normfunctie als referentie buiten het betreffende bedrijf te zoeken. Alleen in de bijzondere situatie dat er met deze stappen geen normfunctie te vinden is, kunnen uit verschillende functies hoofdtaken gehaald worden, die samen de geconstrueerde functie van de werknemer het best representeren.

4.5 Tempo

Definitie: Het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, over een relevante periode.

Toelichting:

De waarde voor tempo wordt uitgedrukt in een percentage van de output van de normfunctie. Daarbij heeft de normfunctie altijd de waarde van 100%. Een percentage vaststellen ten opzichte van de normfunctie is niet altijd eenvoudig. Soms zijn feitelijke waarden bekend, bijvoorbeeld tachtig stuks per uur in de normfunctie en zeventig stuks bij de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld dient te worden. Dan stellen we 80 stuks als norm op 100% en is de waarde voor tempo voor de betreffende werknemer als volgt te berekenen: $70/80 \times 100\% = 87,5\%$.

Zijn er geen feitelijke waarden bekend, omdat bijvoorbeeld een normfunctie buiten het betreffende bedrijf genomen is? Ook dan is de waarde van de normfunctie 100% en zal een schatting gemaakt moeten worden van de waarden voor tempo ten opzichte van de normfunctie.

Als de werkgever en werknemer zelf een waarde noemen is doorvragen op basis van een zelfgemaakte procesanalyse van het betreffende werk aangewezen. Schattingen zullen doorgaans niet nauwkeuriger zijn dan in stappen van 5%.

Aandachtspunten:

- Het tempo dient bepaald te worden voor de normfunctie én voor de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld wordt.
- Bij het bepalen van tempo wordt onderzocht hoeveel producten en/of diensten er gemiddeld netto per uur gemaakt en/of geleverd worden. Daarbij wordt nadrukkelijk niet gekeken naar incidentele pieken en dalen.
- Bij het vaststellen van het tempo van de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld wordt kan specifiek gelet worden op:
 - efficiency van handelen
 - inspanning
 - motorische of fysieke capaciteiten
 - concentratie
 - mentale capaciteiten
 - uithoudingsvermogen
 - overzicht
 - efficiënte bewegingen
- Bij het bepalen van tempo worden extra pauzes, instructietijd, wachttijd, etc. niet meegerekend. Deze worden meegerekend onder 'inzetbaarheid'.

4.6 Kwaliteit

Definitie: Het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode.

Toelichting:

De waarde voor kwaliteit wordt uitgedrukt in een percentage van de output van de normfunctie. Voorbeeld: in de normfunctie worden 10 producten per uur (=100%) afgeleverd met voldoende kwaliteit. De werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld dient te worden levert per uur 7 producten met voldoende kwaliteit af. De waarde voor kwaliteit is $7/10 \times 100\% = 70\%$.

Ook bij het vaststellen van de waarde voor kwaliteit geldt weer dat als er geen feitelijke waarden bekend zijn, er een schatting gemaakt zal moeten worden van de waarden in de normfunctie. En ook als de werkgever en werknemer zelf een waarde noemen is doorvragen op basis van een zelfgemaakte procesanalyse van het betreffende werk aangewezen. Schattingen zullen doorgaans ook hier niet nauwkeuriger zijn dan in stappen van 5%.

Aandachtspunten:

- Wanneer de kwaliteit van werken van groot belang is voor een werkgever en de werknemer hier minder goed op presteert, is het aannemelijk dat de werkgever hier extra op let en intervenueert. Extra begeleiding of controle kan zo'n interventie zijn. De meerkosten hiervan ten opzichte van normale controle in de normfunctie worden dan niet meegenomen bij kwaliteit, maar berekend bij additionele kosten.
- Wanneer de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld wordt, in vergelijking tot de normfunctie meer producten maakt die niet aan de kwaliteitsnorm voldoen zijn er drie mogelijkheden:

1. De werknemer herstelt het product zelf, zodat het alsnog aan de kwaliteitsnorm voldoet. In dat geval wordt het loonwaardeverlies meegerekend onder tempo en niet onder kwaliteit. De producten die opgeleverd worden voldoen immers aan de kwaliteitsnorm. De extra tijd die nodig is voor herstel beïnvloed naar alle waarschijnlijkheid het tempo, omdat er minder producten gemaakt kunnen worden.
 2. De werknemer herstelt het product niet zelf, dit wordt gedaan door anderen in het bedrijf. De kosten hiervan worden meegerekend onder additionele kosten.
 3. De producten die niet aan de kwaliteitsnorm voldoen zijn niet te herstellen. Het product wordt weggegooid of vernietigd. Dit materiaalverlies wordt meegerekend onder additionele kosten.
- Als er in het werkproces van de normfunctie hersteltijd opgenomen is en de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld wordt heeft dezelfde hersteltijd ook nodig, is er op basis hiervan geen verlaging van de prestatie aan de orde.
 - Als er in de normfunctie producten gemaakt worden die niet voldoen aan de kwaliteitsnorm en de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld maakt meer producten die niet aan de kwaliteitsnorm voldoen, wordt dit als volgt berekend:

Voorbeeld: in de normfunctie voldoet 3% van de gemaakte producten niet aan de kwaliteitsnorm. 97% voldoet wel aan de kwaliteitsnorm. Bij de te waardenen werknemer voldoet 10% niet aan de kwaliteitsnorm en 90% wel. De kwaliteitswaarde voor de te waardenen werknemer wordt dan:
 $90/97 \times 100\% = 92,78\%$.

4.7 Inzetbaarheid

Definitie: De mate van productieve tijd die direct gerelateerd is aan de mogelijkheden van de werknemer in relatie tot de normfunctie.

Toelichting:

De waarde voor inzetbaarheid wordt uitgedrukt in een percentage van de output van de normfunctie. Hierbij gaat het om de voorspelbaarheid van de netto productietijd van de werknemer. Denk bijvoorbeeld aan extra wachttijd bij begeleiding, instructie, controle, omstellen machine, etc. Maar ook aan extra rusttijden of extra pauzetijden.

Verminderde Inzetbaarheid is dus een verlaging van het aantal beschikbare uren voor de arbeidsprestatie. Elke werknemer heeft verloonde uren waarin hij of zij niet beschikbaar is voor directe productie. Dit kan veroorzaakt worden door werkoverleg, instructie, feedback over de prestaties, stilstand door storing, etc. Als dat in de normfunctie voorkomt en ook geldt voor de te waardenen werknemer dan maakt dit geen deel uit van de verlaging van de Inzetbaarheid. Voor het waardenen van de inzetbaarheid gaat het om de *extra* tijd die de werknemer niet direct productief kan zijn.

Aandachtspunten:

- Het is van belang om tijdens het loonwaarde onderzoek navraag te doen naar de oorzaak van de eventueel verminderde inzetbaarheid. Is de oorzaak gelegen in de mogelijkheden en belemmeringen van de werknemer, dan behoort het bij het deelbegrip inzetbaarheid. Is de oorzaak gelegen in bedrijfselgen processen dan is het geen onderdeel van inzetbaarheid.
- Inzetbaarheid wordt gewaardeerd in verhouding tot de inzetbaarheid van de werknemer in normfunctie. Heeft de te waardenen werknemer een arbeidscontract met

een parttime arbeidsduur dan wordt bij de normfunctie ook met een parttime arbeidsduur gerekend.

- Wanneer een werknemer een bepaalde taak niet kan uitvoeren hoeft dat geen reden te zijn voor een verlaagde inzetbaarheid. De werknemer kan deze tijd mogelijk inzetten voor andere taken.
- Voorbeeldberekening: stel in de normfunctie kan een fulltime werknemer 90% van de arbeidstijd inzetten voor de directe productie. Werkoverleg vraagt 10% van de werktijd en is indirecte tijd. De te waardenen werknemer heeft - naast deze 10% indirecte werktijd - 25% inzetbaarheidsverlies omdat hij moet wachten tijdens extra controle tijd. De inzetbaarheid van de te waardenen werknemer is:
 $90 - (25\% \text{ van } 90) = 67,5\%$. In verhouding tot de normfunctie is dat $67,5/90 \times 100\% = 75\%$.

4.8 Uitsplitsing naar tempo, kwaliteit en inzetbaarheid

Soms kunnen bepaalde factoren invloed hebben op meer dan een van de prestaties in tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Deze factoren kunnen echter maar in één van de prestaties tot uitdrukking worden gebracht, zodat dubbel telling voorkomen wordt. Bijvoorbeeld een werknemer die elke dag 1 uur extra rusttijd nodig heeft. Daardoor kan hij minder producten maken. Het verlies van 1 uur wordt dan alleen meegenomen bij inzetbaarheid en niet ook nog bij tempo.

4.9 Additionele kosten

Definitie: Extra kosten die de werkgever moet maken om de werknemer te kunnen laten functioneren en de vastgestelde arbeidsprestatie structureel te laten realiseren.

Toelichting:

De waarde voor additionele kosten wordt uitgedrukt in euro's.

Additionele kosten worden tijdens de loonwaarde vaststelling in kaart gebracht omdat ze onontbeerlijk zijn als voorwaarden waaronder de arbeidsprestatie geleverd kan worden. Additionele kosten worden buiten de berekening van de loonwaarde gehouden omdat de loonwaarde alleen gebaseerd dient te zijn op de geleverde prestaties van de werknemer. Daarnaast kunnen additionele kosten vaak op een andere manier aan de werkgever vergoed worden. Daar zijn instrumenten voor beschikbaar zoals de mobiliteitsbonus (premiëkorting), werkvoorzieningen, no-riskpolis, (interne) jobcoaching, etc.

De mate en wijze van compensatie van additionele kosten dient altijd een bespreekpunt met de werkgever te zijn. Elke werkgever heeft immers te maken met extra kosten van zijn werknemers en bovendien mag er ook een beroep worden gedaan op 'goed werkgeverschap'. Daarbij mag een proportionele investering van de werkgever worden verwacht, zeker nu in het kader van de maatschappelijke ontwikkeling van de inclusieve arbeidsmarkt en de participatiesamenleving.

4.9.1 Typen additionele kosten

Additionele kosten zijn te onderscheiden in:

1. begeleidingskosten
2. herstelkosten
3. kosten van werkvoorzieningen en inpassingskosten
4. verzuimkosten
5. scholingskosten

Begeleidingskosten

Voor een werknemer met beperkingen kan extra begeleiding op de werkplek noodzakelijk zijn. Hierbij kan het gaan om begeleiding door de werkgever zelf of door collega's (interne begeleiding). Het kan ook gaan om begeleiding door derden, bijvoorbeeld door een jobcoach (externe begeleiding). Een tussenvorm is ook nog mogelijk, namelijk in de vorm van een interne jobcoach, waarbij eigen personeel van de werkgever extern gefinancierd wordt voor de interne begeleiding.

Tijd van de werknemer

In de tijd dat de te waarden werknemer in de werksituatie begeleid wordt is hij mogelijk minder of niet productief. De kosten hiervan worden meegenomen in de loonwaarde vaststelling onder inzetbaarheid, ongeacht of de begeleiding intern of extern is.

Interne begeleiding

Door het geven van interne begeleiding kan er ook bij de werkgever of collega sprake zijn van minder of tijdelijk geen productiviteit. De kosten hiervan dienen meegenomen te worden bij de additionele kosten.

De berekening van deze interne begeleidingskosten wordt gebaseerd op het uurloon van de normfunctie. Stel bijvoorbeeld dat de te waarden werknemer twee uur per week begeleiding ontvangt van de afdelingschef. De uurloonkosten van deze interne begeleiding worden dan gebaseerd op het uurloon van de normfunctie en niet op het uurloon van de afdelingschef. Deze richtlijn is gemaakt om uniformiteit te borgen en om te voorkomen dat er bijvoorbeeld bij begeleiding door de directeur van een bedrijf, hele hoge interne begeleidingskosten opgevoerd worden.

Wanneer er sprake is van interne jobcoaching kunnen de begeleidingskosten onder bepaalde voorwaarden extern gefinancierd worden in het kader van de regeling 'interne jobcoaching'.

Externe begeleiding

Voor de kosten van externe begeleiding kan voor de doelgroep Wajong een aanvraag jobcoaching gedaan worden bij het UWV. Of de kosten van externe begeleiding voor een werknemer uit de doelgroep Participatiewet vergoed worden, hangt af van het betreffende gemeentelijke beleid in deze.

Herstelkosten

Herstelkosten zijn kosten die gemaakt worden omdat het product of de dienst niet van voldoende kwaliteit is. Bijvoorbeeld materiaalkosten van producten die de kwaliteitsnorm niet halen en weggegooid moeten worden, kosten van extra afvalmateriaal, etc.

Ook de kosten van extra uren van collega's die herstelwerk verrichten horen onder herstelkosten. Net zoals bij de kosten van interne begeleiding, wordt bij de berekening van herstelkosten het uurloon van de normfunctie vermenigvuldigd met het aantal extra uren van collega's voor herstelwerk.

Als de werknemer de producten of diensten zelf kan herstellen, zodat ze alsnog aan de kwaliteitsnorm voldoen, wordt dit verrekend onder tempo van de te waarden werknemer.

Kosten van werkvoorzieningen en inpassingskosten

Een werknemer met beperkingen kan bepaalde voorzieningen nodig hebben om (optimaal) te kunnen functioneren. Bijvoorbeeld een werknemer met een visuele beperking die een aangepaste computer met brailletoetsenbord nodig heeft. Of een werknemer in een rolstoel die een (trap)lift nodig heeft om de werkplek te bereiken. Vergoeding van de kosten van voorzieningen kunnen voor mensen uit de doelgroep Wajong meestal vergoed worden als werkvoorziening. Of de kosten van werkvoorzieningen voor een werknemer uit de doelgroep Participatiewet vergoed worden, hangt af van het betreffende gemeentelijke beleid in deze.

Naast de kosten van werkvoorzieningen kunnen extra kosten ontstaan voor bepaalde aanpassingen in het werkproces. Bijvoorbeeld een andere logistieke aanvoer van materialen, een andere taakverdeling op de afdeling of een andere verdeling van verantwoordelijkheden. De kosten van deze aanpassingen noemen we inpassingskosten.

Verzuimkosten

Indien een werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld een hoger verzuim heeft dan het gemiddelde ziekteverzuim in de betreffende bedrijfstak, kan er reden zijn om de kosten hiervan bij additionele kosten te benoemen. Voor compensatie van verzuimkosten kan de arbeidsdeskundige onderzoeken of de werkgever aanspraak kan maken op een no-riskpolis die mogelijk geldt voor de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld.

Verzuim kan in twee soorten onderscheiden worden: voorspelbaar en onvoorspelbaar verzuim.

Voorspelbaar verzuim

Dit soort verzuim kan ontstaan door bijvoorbeeld een behandeling die voorspelbaar en structureel is. Denk hierbij aan een werknemer die regelmatig dialyse moet ondergaan. De kosten van dit *hoger* verzuim worden niet in de loonwaarde verdisconteerd maar opgenomen onder additionele kosten. Hierbij moet ook afgewogen worden of het verzuim niet in eigen tijd kan plaatsvinden door het afsluiten van een parttime contract.

Onvoorspelbaar verzuim

Ook de kosten van onvoorspelbaar verzuim worden niet meegenomen bij het vaststellen van de loonwaarde, maar onder additionele kosten. Deze kosten zijn echter pas achteraf inzichtelijk te maken en te benoemen.

Scholingskosten

In het kader van goed werkgeverschap dienen werknemers in de gelegenheid worden gesteld om up-to-date te blijven op hun vakgebied. Scholing kan een middel zijn om dat te verwezenlijken. Als er *extra* scholing nodig is om een werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren in het bedrijf of de organisatie dient dat in het kader van loonwaarde vaststelling bij additionele kosten benoemd te worden. Ook kan een werkgever of collega van de werknemer met beperkingen scholing nodig hebben om kennis te vergaren over de beperking of stoornis van de werknemer en/of om daarmee om te leren gaan.

4.9.2 Vergoeding van additionele kosten

Bij de vergoeding van additionele kosten aan de werkgever spelen een paar belangrijke aandachtspunten. Deze aandachtspunten worden hieronder weergegeven vanuit het perspectief van de Participatiewet en vanuit het perspectief van de Wajong.

Participatiewet

Wanneer de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld tot de doelgroep van de Participatiewet hoort is het de gemeente die compensatie aan de werkgever dient te bieden voor het niet loonwaardige deel en voor de additionele kosten. Het niet loonwaardige deel wordt – voor zover dit onder het WML uitkomt – gecompenseerd door loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt door de gemeente aan de werkgever betaald uit het 'Inkomensdeel' van het gemeentelijke budget. Voor compensatie van additionele kosten ontvangt de gemeente financiële middelen via het 'Participatiebudget'. Het hangt echter van de nog op te stellen gemeentelijke verordeningen af of gemeenten additionele kosten gaan vergoeden. Dit kan dus per gemeente verschillend zijn. Voorafgaand aan een loonwaarde vaststelling zal dus nagevraagd dienen te worden welk beleid de gemeente in deze hanteert.

Wajong

Wanneer de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld tot de doelgroep van de

Wajong hoort (Wajong toegekend op of voor 31-12-2014) wordt het niet loonwaardige deel – voor zover dit onder het Wettelijk Minimum Loon ligt – gecompenseerd door een aanvullende Wajonguitkering.

Voor financiering van de additionele kosten kan in een aantal situaties gebruik gemaakt worden van het beschikbare re-integratie instrumentarium zoals de no-riskpolis, voorzieningen, mobiliteitsbonus en jobcoaching. Voor andere delen van de additionele kosten bestaat er geen aparte compensatiemogelijkheid bij werknemers uit de doelgroep Wajong. Denk hierbij onder andere aan interne begeleidingskosten, herstelkosten en inpassingskosten.

Uitgangspunt

Het uitgangspunt bij loonwaarde vaststelling is dat additionele kosten die een werkgever moet maken buiten de loonwaarde gehouden worden. Dit is een bewuste, eerdere keuze van het Ministerie van SZW en op basis van dit uitgangspunt heeft ook de validatie van de methoden om loonwaarde te vast te stellen plaatsgevonden. Deze keuze wordt over het algemeen gedragen door loonwaarde-experts en arbeidsdeskundigen, mits de werkgever wel compensatie ontvangt voor de additionele kosten indien dit nodig is.

Uitgangspunt is ook dat additionele kosten altijd een bespreekpunt met de werkgever dienen te zijn omdat er ook een beroep mag worden gedaan op 'goed werkgeverschap' en vaak gebruik kan worden gemaakt van andere instrumenten zoals de mobiliteitsbonus, extra vergoedingen of subsidies, werkvoorzieningen, no-riskpolis, (interne) jobcoaching, etc. Bij hoge, structurele additionele kosten zal afgewogen moeten worden het werk wel passend is.

Verschillen

Door divergentie in gemeentelijk beleid ontstaan er mogelijk verschillen bij de vergoeding van additionele kosten aan werkgevers. Afhankelijk van de woonplaats van de werknemer krijgt de ene werkgever de noodzakelijk te maken additionele kosten wel vergoed en de andere werkgever niet. Daardoor kan het in de ene gemeente voor de werknemer met beperkingen moeilijker zijn om werk te krijgen dan in een andere gemeente.

Er kan ook verschil ontstaan bij de vergoeding van additionele kosten aan werkgevers die een Wajonger in dienst nemen ten opzichte van wanneer iemand uit de doelgroep van de Participatiewet wordt aangenomen: de werkgever van de werknemer uit de doelgroep van Participatiewet zal in sommige gemeenten financiële compensatie kunnen krijgen voor de noodzakelijk te maken additionele kosten. De werkgever van een Wajonger kan alleen financiële compensatie krijgen voor de additionele kosten die met het beschikbare re-integratie instrumentarium gefinancierd kunnen worden.

5 Het vaststellen van loonwaarde

5.1 Inleiding

Bij het vaststellen van de loonwaarde is het belangrijk om te werken volgens het uniforme stappenplan waarmee de mate van validiteit van de UWV methode loonwaarde vaststelling bepaald is. Dit stappenplan kent 8 stappen en wordt overgenomen uit het AKC cahier Validering Loonwaarde vaststelling¹⁶. Het stappenplan wordt gepositioneerd in het beoordelingsproces dat een arbeidsdeskundige doorloopt bij het vaststellen van de loonwaarde. Dit ziet er als volgt uit:

Arbeidsdeskundig onderzoek en beeldvorming

- ❖ Verzamelen van gegevens
- ❖ Gesprek met de werkgever
- ❖ Gesprek met de werknemer
- ❖ Observeren werk

Arbeidsdeskundige oordeelsvorming

- ❖ Stap 1: Inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende taken
- ❖ Stap 2: Vaststellen van de normfunctie en het normloon
- ❖ Stap 3: Vaststellen van de normen voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid
- ❖ Stap 4: Beschrijven functioneren werknemer in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid
- ❖ Stap 5: Vaststellen van de prestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie
- ❖ Stap 6: Vaststellen van de additionele kosten
- ❖ Stap 7: Integrale vertaling naar totale arbeidsprestatie en de berekening van de loonwaarde
- ❖ Stap 8: Adviseren over eventuele verhoging van de loonwaarde

Arbeidsdeskundige besluitvorming

- ❖ Heronderzoek
- ❖ Rapportage

5.2 Arbeidsdeskundig onderzoek en beeldvorming

De arbeidsdeskundige start zijn onderzoek met beeldvorming over aspecten die relevant kunnen zijn bij de vaststelling van de loonwaarde in een voorliggende casus. De beeldvorming wordt gebaseerd op de verzamelde informatie in de eerste fase van het onderzoek. Deze informatie wordt verkregen door bestudering van het dossier, een gesprek met de werknemer, een gesprek met de werkgever en observatie van het werk. Aanvullende informatie kan verkregen worden van een eventueel betrokken begeleider of jobcoach, raadpleging van het internet (informatie over het bedrijf, organisatie, etc.) of overleg met derden.

5.2.1 Bestudering dossier

De arbeidsdeskundige verzamelt gegevens over belastbaarheid, capaciteiten en vaardigheden die in de volgende fasen van de loonwaarde vaststelling van belang kunnen zijn voor het onderbouwen van de plausibiliteit van de verminderde arbeidsprestatie.

¹⁶ Schouten, M. & Hulsman, T. (red.) (2013). Validering loonwaarde vaststelling. *Deelrapport Inhoudvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaardebepaling. Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modulen van loonwaardebepaling*. AKC Onderzoekscahier 13A. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

5.2.2 Gesprek met de werkgever

Het heeft de voorkeur om eerst de werkgever te spreken en pas daarna de werknemer. De werkgever heeft het meeste zicht op de inhoud van de functie en de gevraagde prestaties en kan dit ook plaatsen in het grotere geheel van de organisatie.

In het gesprek met de werkgever verzamelt de arbeidsdeskundige relevante informatie op de volgende gebieden:

- Algemene informatie over het bedrijf, de organisatie, de producten of diensten die gemaakt c.q. geboden worden, het bedrijfsproces, etc.
- Informatie over de inhoud het werk van de werknemer voor wie de loonwaarde vastgesteld moet worden, de werksituatie, de belasting in het werk en eventuele knelpunten in het werk. Tevens ook informatie over de arbeidsprestatie van de werknemer in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.
- Informatie met betrekking tot de normfunctie. Dit betreft informatie die nodig is om de normfunctie en het normloon te kunnen vaststellen en ook de vereiste waarden voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in de normfunctie.

5.2.3 Gesprek met de werknemer

In het gesprek met de werknemer verzamelt de arbeidsdeskundige relevante informatie op de volgende gebieden:

- Informatie over de werknemer. Denk hierbij met name aan de kwaliteiten en competenties van de werknemer en gegevens over de belastbaarheid.
- Informatie over het werk dat de werknemer doet. Denk hierbij aan het beeld over de (hoofd)taken dat de werknemer zelf heeft.
- Informatie over het beeld dat de werknemer zelf heeft van zijn functioneren in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.
- Informatie over het beeld dat de werknemer zelf heeft van zijn arbeidsprestatie (output) in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

5.2.4 Observeren werk

Bij de observatie van het werk richt de arbeidsdeskundige zich op de door de betreffende werknemer feitelijk uitgeoefende (hoofd)taken en vormt zich een beeld van de belasting in het werk.

De arbeidsdeskundige verifieert of de door de werkgever en werknemer verstrekte informatie over het werk overeenkomt met de eigen observatie.

De arbeidsdeskundige verzamelt tijdens de observatie van het werk de benodigde informatie om de waarden van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid vast te stellen aan de kant van de normfunctie en aan de kant van de prestatie van de werknemer.

5.3 Arbeidsdeskundige oordeelsvorming

In de onderzoeksfase heeft de arbeidsdeskundige diverse gegevens verzameld. Met deze gegevens gaat de arbeidsdeskundige de fase van oordeelsvorming in. De stappen in deze fase zijn bedoeld om op uniforme en methodische wijze een oordeel te vormen over de loonwaarde van de werknemer in de betreffende functie.

5.3.1 Stap 1: Inventarisatie van de feitelijk uitgeoefende taken

Uit alle verzamelde informatie heeft de arbeidsdeskundige nu een beeld van de feitelijk uitgeoefende (hoofd)taken door de werknemer. Op basis van deze informatie maakt de arbeidsdeskundige een functieomschrijving en een taak-urenanalyse.

De functieomschrijving bevat informatie over de functie, de werksituatie, de belasting in het werk, de eventuele knelpunten in het werk en gegevens over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

De taak-urenanalyse bevat maximaal vijf hoofdtaken waarbij per hoofdtak het percentage tijdsbesteding van die hoofdtak genoemd wordt met een totaal van 100%. Een taak kan pas een hoofdtak zijn als deze een tijdsbesteding heeft van tenminste een half uur per dag (berekend op basis van een werkdag van 8 uur) oftewel 6,25% van de werktijd. Hierna wordt in tabel 1 een voorbeeld weergegeven van een taak-urenanalyse van de feitelijk uitgeoefende hoofdtaken.

Tabel 1. Voorbeeld van een taak-urenanalyse van een wasserijmedewerker op basis van de werkelijk uitgevoerde taken van de werknemer.

	Hoofdtak	Knelpunten werknemer	Uren p/ week	% tijdsbesteding werknemer
1	Inname van kleding	Te zwaar tillen Te veel moeite met sorteren	0	0%
2	Strijken en vouwen van kleding	Tempo Nauwkeurigheid Moeite met strijken van niet-standaard kledingstukken	21	52,5%
3	Uitgifte van kleding	Moeite met het snel terugvinden van spullen	12	30%
4	Opruimen van de werkplek	Tempo	7	17,5%
			40 uur	100%

5.3.2 Stap 2: Vaststellen van de normfunctie en het normloon

Normfunctie

We spreken van een normfunctie als minimaal 60% van de hoofdtaken door de werknemer voor wie de loonwaarde wordt vastgesteld worden uitgeoefend. Om bij het vaststellen van de normfunctie zo goed mogelijk aan te sluiten bij de praktijk en realiteit van werkgever en werknemer en om uniformiteit te waarborgen, worden de volgende werkstappen gehanteerd:

- A. Welke reguliere functie die binnen het bedrijf voorkomt, lijkt het meest op de functie van de werknemer zoals die wordt uitgevoerd? Voldoet deze aan de uitgangspunten van een normfunctie? (zie hiervoor hoofdstuk 4.4)
Ja : Kies deze functie als normfunctie en ga verder met het maken van de taak-urenanalyse.
Nee: Beargumenteer waarom niet en ga verder met stap B.
- B. Welke reguliere functie die binnen de branche of sector voorkomt, lijkt het meest op de functie van de werknemer zoals die wordt uitgevoerd? Voldoet deze aan de uitgangspunten van een normfunctie?
Ja : Kies deze functie als normfunctie en ga verder met het maken van de taak-urenanalyse.
Nee: Beargumenteer waarom niet en ga verder met stap C.
- C. Welke reguliere functie die buiten de branche of sector voorkomt, lijkt het meest op de functie van de werknemer zoals die wordt uitgevoerd? Voldoet deze aan de uitgangspunten van een normfunctie?
Ja : Kies deze functie als normfunctie en ga verder met het maken van de taak-urenanalyse.
Nee: Beargumenteer waarom niet en ga verder met stap D.
- D. Indien er geen vergelijkbare functie te vinden is via stap A t/m C worden via de hoofdtaken dezelfde stappen doorlopen. Bij de hoofdtaken van de werknemer worden dan reguliere functies gezocht en beschreven waarmee de normfunctie samengesteld en opgebouwd wordt. We spreken dan van een samengestelde normfunctie.

Ook van de normfunctie wordt een taak-urenanalyse gemaakt. Hieronder wordt een voorbeeld weergegeven van een taak-urenanalyse van een normfunctie:

Tabel 2. Voorbeeld van een taak-urenanalyse van een normfunctie wasserijmedewerker

	Hoofdtak	Toelichting	Uren p/ week	% tijdsbesteding normfunctie
1	Inname van kleding	Zwaar tillen In hoog tempo sorteren van kleding	4	10%
2	Strijken en vouwen van kleding	In hoog tempo strijken en vouwen van kleding Nauwkeurigheid vereist bij het op de juiste wijze strijken	29	72,5%
3	Uitgifte van kleding	Kleding terugvinden op nummer	4	10%
4	Opruimen van de werkplek	Afval naar buiten brengen	3	7,5%
			40 uur	100%

Normloon

De basis voor het bepalen van het normloon is de gekozen normfunctie bij bovenstaande stap A, B of C. Het juiste bedrag voor het normloon is veelal te vinden in loontabellen en/of cao's. Indien er sprake is van een samengestelde normfunctie (stap D bij het bepalen van de normfunctie) dient de arbeidsdeskundige het normloon op te bouwen uit een gewogen gemiddelde van de gevonden looncomponenten horende bij de gebruikte reguliere functies op basis van de hoofdtaken.

Het normloon wordt door de arbeidsdeskundige weergegeven in een brutobedrag in euro's per maand, exclusief vakantietoeslag. Let er bij niet-fulltime werk op dat de parttimefactor juist wordt weergegeven en meegerekend.

5.3.3 Stap 3: Vaststellen van de normen voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid

Op basis van de verzamelde informatie in de eerste fase van het onderzoek worden relevante en in de normfunctie vereiste waarden per hoofdtak vastgesteld voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid.

5.3.4 Stap 4: Beschrijven van het functioneren van de werknemer in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid

In deze stap van de loonwaarde vaststelling beschrijft de arbeidsdeskundige per hoofdtak hoe de werknemer in de praktijk functioneert in de functie op de werkplek in termen van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Het beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de uitoefening van de functie hoort hier ook bij.

In deze stap besteedt de arbeidsdeskundige met name ook aandacht aan het verklaren van de lagere arbeidsprestatie en aan het aspect van belasting en belastbaarheid. Dit is een belangrijke toegevoegde waarde van de inzet van een arbeidsdeskundige bij loonwaarde vaststelling. De arbeidsdeskundige kan in deze stap gebruik maken van tabel 1 en tabel 2 door deze naast elkaar te zetten en te vergelijken. Daardoor is snel te zien waar de knelpunten in de uitvoering van de functie zitten en is zichtbaar waar de verschillen in tijdsbesteding tussen de normfunctie en de door de werknemer uitgevoerde functie zich bevinden.

5.3.5 Stap 5: Vaststellen van de prestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie

De prestatie van de werknemer wordt per hoofdtak afgezet tegen de normfunctie op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van de taak-urenanalyse op basis van de werkelijk uitgevoerde taken van de werknemer (tabel 1) en de taak-urenanalyse van de normfunctie (tabel 2). Deze worden gecombineerd, zodat er ook ruimte is om de

prestatiewaarden voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid een plaats te geven. Daarmee ontstaat tabel 3, waarmee de totale loonwaarde in beeld kan worden gebracht:

Tabel 3. Voorbeeld van een gecombineerde taak-urenanalyse van een wasserijmedewerker op basis van de normfunctie en de werkelijk uitgevoerde taken van de werknemer waarmee de totale loonwaarde in beeld kan worden gebracht.

Hoofdtak	Tijd norm	Tijd wn	Arbeidsprestatie			Loonwaarde t.o.v. de normfunctie
			Tempo	Kwaliteit	Inzetbaarheid	
Inname van kleding	10%	0%				
Strijken en vouwen van kleding	72,5%	52,5%				
Uitgifte van kleding	10%	30%				
Opruimen van de werkplek	7,5%	17,5%				
Totaal	100%	100%				

De percentages bij tempo, kwaliteit en inzetbaarheid dienen in de tekst van de loonwaarde rapportage zorgvuldig onderbouwd te worden met zoveel mogelijk feiten. Zie de voorbeelden hierna. Bij het afzetten van de waarden van de prestatie van de werknemer tegen de normprestatie bij tempo, kwaliteit en inzetbaarheid geldt de formule:

Prestatiewaarde = prestatie werknemer/prestatie norm x 100%

Voorbeeld bij tempo

De wasserijmedewerker uit het bovenstaande voorbeeld geeft per dag gemiddeld 348 stuks kleding foutloos uit. Uit de gegevens van de normfunctie blijkt dat er 750 stuks kleding per dag foutloos uitgegeven worden. De prestatie van de werknemer afgezet tegen de norm is: $348/750 \times 100\% = 46,4\%$. De waarde voor tempo in de hoofdtak 'uitgifte van kleding' is 46,4%.

Voorbeeld bij kwaliteit

Sommige kleding moet op lagere temperatuur gestreken worden, anders treedt er onherstelbare beschadiging op. Dit wordt door werknemers in het bedrijf soms vergeten waardoor er kleding weggegooid moet worden. In de normfunctie moet 0,5% van de gestreken kleding worden weggegooid en 99,5% wordt op de juiste temperatuur gestreken. De werknemer voor wie de loonwaarde moet worden vastgesteld strijkt 2% van kleding te heet. De kwaliteitswaarde voor de te waarden werknemer in de hoofdtak 'strijken en vouwen van kleding' wordt dan: $98/99,5 \times 100\% = 98,5\%$

Voorbeeld bij inzetbaarheid

De wasserijmedewerker heeft regelmatig één op één instructie nodig bij het strijken van speciale kleding. Daarbij moet haar collega voor doen hoe een kledingstuk gestreken moet worden en kijkt de werknemer toe. Hierdoor is de werknemer 5 uur per week niet productief. In de normfunctie zijn werknemers 100% productief. De werknemer heeft $5/40 \times 100\% = 12,5\%$ inzetbaarheidsverlies. De waarde voor inzetbaarheid bij de hoofdtak 'strijken en vouwen kleding' is 87,5%.

5.3.6 Stap 6: Vaststellen van de additionele kosten

De arbeidsdeskundige brengt de additionele kosten uit de volgende categorieën in beeld:

- o begeleidingskosten
- o herstelkosten
- o kosten van werkvoorzieningen en inpassingskosten
- o verzuimkosten
- o scholingskosten

Bedragen worden weergegeven in euro's per maand en buiten de loonwaarde inzichtelijk gemaakt.

Wanneer een werkgever of collega van de persoon waarvoor de loonwaarde vastgesteld moet worden, tijd besteed aan begeleiding wordt deze tijd omgerekend naar een bedrag per maand door het aantal benodigde uren voor begeleiding te vermenigvuldigen met een uurloon. Om uniformiteit te borgen wordt daarbij altijd het uurloon van de betreffende normfunctie als basis genomen. De formule voor het berekenen van de begeleidingskosten is: uren per maand x uurloon normfunctie.

Voorbeeld bij additionele kosten

De wasserijmedewerker uit het eerdere voorbeeld heeft regelmatig één op één instructie nodig bij het strijken van speciale kleding. Daarbij moet haar collega voor doen hoe een kledingstuk gestreken moet worden en kijkt de werknemer toe. Hierdoor is de werknemer 5 uur per week niet productief. De niet productieve tijd van de werknemer wordt meegenomen in de prestatie bij inzetbaarheid. De tijd die de collega besteedt aan het voordoen en begeleiden valt onder additionele kosten. Dit is 5 uur per week. Dit wordt omgerekend naar een bedrag in euro's per maand. Hierbij wordt niet het uurloon van de collega als basis genomen, maar het uurloon van de normfunctie.

5.3.7 Stap 7: Integrale vertaling naar de totale arbeidsprestatie en de berekening van de loonwaarde

In deze stap wordt de uiteindelijke loonwaarde vastgesteld door tabel 4 te gebruiken.

Het percentage tijdsbesteding van de werknemer per hoofdtaak wordt gebruikt als wegingsfactor bij de berekening van de totale loonwaarde. Daardoor weegt een bepaalde loonwaarde van een hoofdtaak die weinig tijd per week beslaat minder mee in de totale loonwaarde dan van een hoofdtaak die veel tijd per week beslaat.

Tabel 4. Voorbeeld van een integrale loonwaarde vaststelling van een wasserijmedewerker (de percentages met een (*) zijn ontleend de eerdere voorbeelden van de wasserijmedewerker; de andere percentages zijn gefingeerd).

Hoofdtaak	Arbeidsprestatie					
	Tijd norm	Tijd werknemer	Tempo	Kwaliteit	Inzetbaarheid	Loonwaarde t.o.v. de normfunctie
Inname van kleding	10%	0%	0%	0%	0%	0%
Strijken en vouwen van kleding	72,5%	52,5%	85%	(*) 98,5%	(*) 87,5%	38,46%
Uitgifte van kleding	10%	30%	(*) 46,4%	100%	75%	10,44%
Opruimen van de werkplek	7,5%	17,5%	75%	100%	100%	13,13%
Totaal	100%	100%				62,03%

Het berekenen van de loonwaarde *per hoofdtak* wordt gedaan door de volgende formule te gebruiken: %**tijd werknemer** x %tempo x %kwaliteit x %inzetbaarheid¹⁷. Om vervolgens de totale loonwaarde te berekenen worden de afzonderlijke loonwaarden van de hoofdtaken bij elkaar opgeteld. In het voorbeeld in tabel 4 is de totale loonwaarde 62,03% ten opzichte van de normfunctie. Afgerond is dat 62%.

De totale loonwaarde wordt *op het einde van de berekening* afgerond op hele procenten. Daarmee wordt aangesloten bij hetgeen hierover in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet vermeld staat¹⁸. Bij het bepalen van de arbeidsprestatie *per hoofdtak* wordt steeds afgerond op twee decimalen.

Let op: In de berekening van de loonwaarde in de arbeidsdeskundige rapportage dient wel het percentage loonwaarde vóór afronding zichtbaar te zijn. Dit percentage kan namelijk later nodig zijn als de werknemer ziek wordt en mogelijk Wia claimt. En ook bij loondispensatie is dit van belang bij het bepalen van de hoogte van de Wajong-uitkering.

Het bedrag van de loonwaarde wordt berekend door het percentage van de totale loonwaarde te vermenigvuldigen met het normloon in euro's (stap 2, hoofdstuk 5.3.1). Hierbij wordt gerekend met maandbedragen. Let er bij niet-fulltime werk op dat de parttimefactor juist wordt weergegeven en meegerekend.

5.3.8 Stap 8: Adviseren over eventuele verhoging van de loonwaarde

Indien er bij de loonwaarde vaststelling zaken opvallen die de huidige arbeidsprestatie nadelig beïnvloeden en die aangepast kunnen worden, adviseert de arbeidsdeskundige hierover de werkgever en werknemer. Denk hierbij onder andere aan het inzetten van voorzieningen, begeleiding en technische- en organisatorische aanpassingen in werk en werkomgeving. Daarbij let de arbeidsdeskundige met name op de balans tussen belasting en belastbaarheid en hoe deze mogelijk verbeterd kan worden waardoor het werk beter passend wordt en de loonwaarde in de toekomst mogelijk hoger kan worden.

5.4 Arbeidsdeskundige besluitvorming

De arbeidsdeskundige heeft nu vastgesteld wat de loonwaarde van de werknemer in de betreffende functie is.

5.4.1 Heronderzoek

In deze fase van het onderzoek besluit de arbeidsdeskundige ook op welke termijn een heronderzoek van de loonwaarde zinvol is. Bij deze overweging kunnen zowel inhoudelijke als wettelijke gronden een rol spelen.

Op basis van de Inhoud laat de arbeidsdeskundige zich vooral leiden door de mate waarin en de termijn waarop hij verwacht dat er verandering van de loonwaarde op kan treden. Signalen voor veranderingen in de loonwaarde kunnen zijn:

- o vermogen van de werknemer om door het opdoen van ervaring te leren
- o verwachte veranderingen in de gezondheid van de werknemer
- o verwachte veranderingen in het werk
- o verwachte veranderingen in de werkomgeving
- o verwachte veranderingen in de organisatie van het werk
- o verwachte veranderingen in de thuissituatie van de werknemer
- o verwachte veranderingen in de begeleiding van de werknemer
- o verwachte veranderingen in de belastbaarheid

¹⁷ Schouten, M. & Hulsman, T. (red.) (2013). Validering loonwaarde vaststelling. *Deelrapport Inhoudsvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaardebepaling. Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modules van loonwaardebepaling*. AKC Onderzoekscahier 13A. Amsterdam: AKC.

¹⁸ Regeling loonkostensubsidie Participatiewet, artikel 4, lid 3. Staatscourant, 10 oktober 2014, publicatienummer 29290.

Daarnaast spelen er wettelijke regels bij een heronderzoek naar de loonwaarde. In de beleidsregel loondispensatie Wajong wordt bepaald dat er na maximaal 5 jaar een heronderzoek naar de hoogte van de loonwaarde plaats moet vinden. In het kader van de Participatiewet geldt dat bij het verstrekken van loonkostensubsidie¹⁹ door de gemeente na 1 jaar de loonwaarde opnieuw onderzocht moet worden. Heeft een werknemer een indicatie 'Beschut Werk' van de gemeente, dan dient de loonwaarde na maximaal 3 jaar opnieuw onderzocht te worden.

5.4.2 Rapportage

De arbeidsdeskundige legt zijn oordeel over de loonwaarde vast in een rapport waarin hij verifieerbaar, inzichtelijk en transparant motiveert waarom hij tot een bepaalde loonwaarde is gekomen. Voor de rapportage kan de arbeidsdeskundige gebruik maken van de daartoe bestemde rapportageformats.

¹⁹ Romunde, G. van (2014). *Handreiking loonkostensubsidie*. Utrecht: Stimulansz.

Literatuurlijst

Literatuur die relevant is in het kader van loonwaarde vaststelling

- Bernaert, L. & Rademaekers, H. (2013). *Loonwaardebepaling UWV. Intern document*. Amsterdam: Beleidsontwikkeling Werkbedrijf & CEC.
- Kemper, R., Ruig, L. de & Visser, S. de (2009). *Aan de slag met loonwaardemeting. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Rademaekers, H. (2014). *Overzichtsnotitie Loonwaardebepaling en de Participatiewet. Intern document*. Amsterdam: CEC UWV.
- Romunde, G. van (2014). *Handreiking loonkostensubsidie*. Utrecht: Stimulansz.
- Schellart, A.J.M., Hulsman, T.P.M. & Schouten, M.T.F. (2014). *Validering loonwaarde vaststelling. Deelrapport Resultaten, conclusies en aanbevelingen onderzoek loonwaardevalidering (2013-2014)*. AKC Onderzoekscahier 13B. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Schouten, M. & Hulsman, T. (red.) (2013). *Validering loonwaarde vaststelling. Deelrapport Inhoudsvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaardevalidering. Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modules van loonwaardebepaling*. AKC Onderzoekscahier 13A. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Visser, S. de, Kemp, S. van der, Ommeren, M. van & Engelen, M. (2012). *Naar dezelfde loonwaarde? Een vervolgonderzoek naar de vergelijkbaarheid van loonwaardemethoden. Eindrapport*. Zoetermeer: Panteia.
- Werkkamer (september 2014). *Advies Loonwaardebepaling*. Den Haag: Stichting van de Arbeid & Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Overige relevante literatuur

- Capel, R. (2014). *Werken loont. Een model waarmee keuzes over de inzet van loonkostensubsidie financieel inzichtelijk worden gemaakt*. Deventer: Capeladvies/Cedris.
- Langelaan, S. & Schelvis, R.M.C. (2012). *Arbeidsdeskundige methodiek voor het vaststellen van gerealiseerde loonwaarde*. AKC Onderzoekscahier 6. Amsterdam: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Ommeren, C.M. van, Coenen, L. & Engelen, M. (2011). *Verdienen naar Vermogen. Eerste voortgangsrapportage Werken naar Vermogen Pilot IV: Loondispensatie*. Eindrapport. Zoetermeer: Panteia.
- Ommeren, C.M. van & Visser, S.M. de (2012). *Van deelnemer naar werknemer. Loondispensatie en loonwaarde in de praktijk. Derde voortgangsrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

Relevante wetsteksten

- *Besluit loonkostensubsidie Participatiewet*, Staatsblad, 6 oktober 2014, publicatienummer 349.
- *Regeling loonkostensubsidie Participatiewet*, Staatscourant, 10 oktober 2014, publicatienummer 29290.
- *Beleidsregel loondispensatie Wajong*, UWV, 1 augustus 2006. Gepubliceerd in de Staatscourant in 2006, publicatienummer 147. Wettelijke grondslag: artikelen 2:20 en 3:63 Wet Wajong.

Bijlage 1: Overzicht van recensenten en geraadpleegde deskundigen

Recensenten	Functie
Jan van Arkel	Staf Arbeidsdeskundige Werkbedrijf
José van Assem	Opleider / Staf arbeidsdeskundige Werkbedrijf
Marijke Beersma	Jurist JKC
Loes Bernaert-Hillen	Staf Arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep
Otto 't Hart	Arbeidsdeskundige
Eli Van Den Heuvel	Senior beleids- en productontwikkelaar AD CEC
Theo Hikspoors	Staf Arbeidsdeskundige Werkbedrijf
Kees Janse	Regio Staf Arbeidsdeskundige SMZ
Herman Klein	Arbeidsdeskundig adviseur
Jolanda van Rijssen	Senior (kennis) adviseur CEC
Mark Schouten	Projectleider AKC Validering loonwaarde vaststelling
Astrid Schrijver	Arbeidsdeskundige
Erik Voerman	Businessadviseur Werkbedrijf
Jacques Zeeman	Staf Arbeidsdeskundige Werkbedrijf

Geraadpleegde deskundigen	Functie
Jan van Arkel	Staf Arbeidsdeskundige Werkbedrijf
José van Assem	Opleider / Staf arbeidsdeskundige Werkbedrijf
Theo Hikspoors	Staf Arbeidsdeskundige Werkbedrijf
Jolanda van Rijssen	Senior (kennis) adviseur CEC
Mark Schouten	Projectleider AKC Validering loonwaarde vaststelling
Andre Weistra	Arbeidsdeskundige

Bijlage 2: Beknopte procesbeschrijving van de totstandkoming van de werkwijzer

Bij het de tot stand komen van deze werkwijzer zijn de volgende stappen doorlopen:

1. Verzamelen van informatie.
2. Raadplegen van literatuur.
3. Opleveren van het eerste concept van de werkwijzer.
4. Review van het definitieve concept van de werkwijzer door professionals van UWV.
5. Verwerken van het commentaar uit de review.
6. Opleveren definitieve versie 1.0

