

Bijlage I: Wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

In artikel 6 lid 2 van de Participatiewet is opgenomen dat de gemeenteraad bij verordening regels opstelt over de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

In de verordening beschrijven we de methodiek van loonwaardebepaling en wie het uitvoert. Het college maakt hierbij gebruik van de 'werkwijze vaststelling loonwaarde UWV' om de loonwaarde van een persoon te bepalen. In deze bijlage zijn de stappen beschreven om de loonwaarde vast te stellen. Deze werkwijze is afgestemd met het UWV en met de regio Holland Rijnland en voldoet aan de door het Rijk gestelde voorwaarden (zorgvuldig, geobjectiveerd en transparant).

Hierna wordt de werkwijze omschreven.

Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

Doelgroep

De doelgroep zijn werkzoekenden die door medische en 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 en staat ingeschreven in het doelgroepenregister.

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 UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Indien noodzakelijk kunnen arbeidsdeskundigen collega-arbeidsdeskundigen of artsen consulteren. Deze wijze van loonwaardebepaling garandeert een deskundig, betrouwbaar en objectief advies.

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 arbeidskundigwerknemersprofiel. 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 UWV

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

Inventarisatie van de feitelijke taakopbouw in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.

1. Het vaststellen van de normfunctie op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
2. Vaststellen bij de normfunctie behorende loonwaarde en waarden voor Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken.
3. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtak.
4. 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. Dit met behulp van de rekenformule.

Nb. De rekenformule is als volgt:

%Tijdsbesteding werknemer in de taak x %Tempo x %Kwaliteit x %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)			

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