

**Monitoring Blik op Werk**

Uitvoering uniforme  
loonwaardemethodiek

januari 2024



# Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Monitoring door Blik op Werk	4
3. Observaties bij loonwaarde-instrumenten	8
4. Observaties bij opleiding en examen tot loonwaardedeskundige	11
5. Observaties bij loonwaardebepalingen	13
6. Observaties bij loonwaarderapporten	16
7. Ontwikkelingen in de sector	20
8. Samenvatting: de monitoring in het kort	22
Bijlage 1: Achtergrond bij de uniforme loonwaardemethodiek	24

## HOOFDSTUK 1

# Inleiding

Bijna tweeënhalf jaar geleden is de Uniforme Loonwaarde Methodiek (verder: ULM) ingevoerd. Met de ULM wordt de loonwaardebepaling door gecertificeerde loonwaardedeskundigen op een eenduidige wijze uitgevoerd. Blik op Werk monitort of het private deel van de sector werkt volgens de ULM, zoals omschreven in de wet- en regelgeving en de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (verder: CUL). Dit doet Blik op Werk in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (verder: SZW), aan wie zij ook haar bevindingen deelt. Dit is de vierde rapportage van de monitoring van de private sector rond de uitvoering van de loonwaardebepaling. De samenvatting van de resultaten is te vinden in hoofdstuk 8.

Blik op Werk wil alle organisaties die hebben deelgenomen aan de audits hartelijk danken voor hun medewerking. Er is veel motivatie om te komen tot een uniforme, transparante en eerlijke loonwaardebepaling. We kijken dan er dan ook naar uit om de samenwerking met alle loonwaardedeskundigen, opleiders, werkgevers en werknemers te continueren. En dragen met onze monitoring graag bij aan het verder aanscherpen en verfijnen van zowel de uniforme methodiek, als de kwaliteit en uniformiteit van de uitvoering, opleiding en ondersteuning.

### Leeswijzer rapport

Dit rapport is gebaseerd op de bevindingen van de monitoring die Blik op Werk in de periode van mei tot en met november 2023 heeft uitgevoerd. Hoofdstuk 2 beschrijft de monitoring en de wijze waarop deze is vormgegeven. In hoofdstukken 3 tot en met 6 staat het verslag van de uitgevoerde audits. Daarbij wordt aangegeven in hoeverre in de uitvoering van de loonwaardebepaling conform de huidige wet- en regelgeving en de gestelde veldnormen wordt gewerkt. In hoofdstuk 7 staan de ontwikkelingen en observaties ten aanzien van de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe dienstverleners. Hoofdstuk 8, tenslotte, biedt een samenvatting van alle bevindingen. Meer informatie over de achtergrond van de ULM is te vinden in bijlage 1.

## HOOFDSTUK 2

# Monitoring door Blik op Werk

Het monitoren van Blik op Werk richt zich op twee aspecten: (1) de uitvoering van de Uniforme Loonwaarde Methodiek (verder: ULM) en (2) de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe dienstverleners. Blik op Werk stelt enkel vast of er wordt afgeweken van de ULM. We geven geen waardeoordeel over de uitvoering of uitkomst van een loonwaardebepaling.

### Monitoring uitvoering van de ULM

Blik op Werk monitort de uitvoering van de ULM door middel van verschillende audits. Daarbij wordt vastgesteld of er conform de ULM gewerkt wordt. Hieronder staat omschreven waarnaar wordt gekeken bij elke audit en op welke manier informatie wordt verzameld. De criteria zijn ontleend aan de ministeriële regeling (Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021; Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021) en de bepalingen van de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (verder: CUL).

Tabel 1: De soorten monitoring van Blik op Werk

Monitoring	Omschrijving
<b>De door marktpartijen aangeboden loonwaarde-instrumenten (software-applicaties)</b>	Blik op Werk monitort of de processtappen van de ULM zijn geïmplementeerd in het loonwaarde-instrument. Wanneer aanvullende modules worden aangeboden, toetst Blik op Werk in hoeverre een scheiding is aangebracht tussen de ULM en deze ondersteunende diensten. De loonwaarde dient uitsluitend door middel van de ULM tot stand te komen en mag niet worden beïnvloed door aanvullende modules: er moet een scheiding zijn van het A-deel (de ULM) en het B-deel (aanvullende modules). Om dit te monitoren, audit Blik op Werk jaarlijks de loonwaarde-instrumenten die in de markt worden aangeboden.
<b>Opleiding- en examenproces (bij opleiders)</b>	Blik op Werk monitort of opleidingsorganisaties de ULM centraal stellen in de opleiding en het examenproces. Tijdens deze audits kijkt Blik op Werk of de processen ingericht zijn volgens de ULM en voldoen aan de aanvullende veldnormen en kwaliteitscriteria zoals opgesteld door het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (verder: CDUL). De opleidingsorganisaties worden jaarlijks door Blik op Werk geaudit.
<b>Loonwaardebepaling (bij loonwaardedeskundigen)</b>	Blik op Werk audit loonwaardedeskundigen in de praktijk middels de zogeheten 'witness audits'. Tijdens een witness audit observeert een auditor van Blik op Werk het handelen van een loonwaardedeskundige tijdens de uitvoering van een loonwaardebepaling. Hiervoor benadert Blik op Werk individuele loonwaardedeskundigen die staan ingeschreven in het register uniforme loonwaarde en organisaties waar (meerdere) loonwaardedeskundigen werkzaam zijn.
<b>Loonwaarderapporten (van loonwaardedeskundigen)</b>	Het loonwaarderapport is het eindproduct van de loonwaardebepaling. Blik op Werk neemt loonwaarderapporten door en bekijkt of deze zijn opgesteld volgens de norm, zoals bepaald in de geldende wet- en regelgeving en de CUL.

## Onderzoek naar de beleving van loonwaardedeskundigen, werkgevers en werknemers met de ULM

De huidige rapportages van Blik op Werk zijn een feitelijke weergave van wat bij de audits wordt vastgesteld. Verklaringen waarom wordt afgeweken van de methodiek blijven, op korte toelichtingen na, buiten beeld. Het past namelijk niet binnen de huidige opdracht van Blik op Werk om tijdens of na loonwaardemetingen te onderbreken en/of corrigeren. Blik op Werk heeft alleen een observerende en rapporterende rol.

Een reflectie op de toepasbaarheid en werkbaarheid van de methodiek kan ook belangrijke uitleg of toelichting bieden op gevonden resultaten. Denk aan: veel voorkomende afwijkingen van de ULM. Blik op Werk voert daarom momenteel onderzoek uit naar de ervaringen van loonwaardedeskundigen met de ULM. In het eerste kwartaal van 2024 verschijnt hierover een rapportage. Daarnaast worden in 2024 twee onderzoeken uitgevoerd naar de beleving van werkgevers en werknemers. Deze onderzoeken zorgen voor verdere verdieping van de resultaten uit de monitoring van Blik op Werk.

## Monitoren toegankelijkheid van de markt

Naast monitoring op uitvoering van de ULM, monitort Blik op Werk de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe toetreders. Deze monitoring richt zich op de onderstaande aspecten.

## De kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen voor opleiding en examinering van het CDUL

Het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (verder: CDUL) stelt, naast kwaliteitscriteria voor Opleiding & Examinering, aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties op. Blik op Werk monitort of er sprake is van een duidelijke uitwerking van de opgestelde normen op de opleidingsorganisaties. Enerzijds is het van belang dat er door de veldnormen geen barrières ontstaan, die het toetreden tot de markt voor nieuwe opleidingsorganisaties onevenredig bemoeilijken. Anderzijds is het van belang dat de uniformiteit gehandhaafd blijft en de kwaliteit en uniformiteit van opleiding en examen wordt geborgd. Blik op Werk toetst of opleidingsorganisaties processen inrichten volgens de ULM en voldoen aan de aanvullende veldnormen en kwaliteitscriteria.

## Nieuwe marktpartijen en de ULM

Waar nieuwe opleiders, uitvoerders of marktpartijen met loonwaarde-instrumenten de markt betreden, worden deze benaderd door Blik op Werk voor een audit. Blik op Werk toetst daarbij of deze nieuwe marktpartijen conform de ministeriële regeling en de CUL opereren.

## Aantallen monitoring rapportage

Hieronder staan de aantallen van de uitgevoerde audits beschreven bij verschillende instanties en doeleinden.

Tabel 2: Uitgevoerde audits in het kader van monitoring (2023 II: mei 2023 – december 2023)

Monitoring	Aantallen 2023 rapportage II	Aantallen 2023 rapportage I	Aantallen 2022 rapportage II	Aantallen 2022 rapportage I
Commerciële loonwaarde- instrumenten (bij softwareontwikkelaars)	2	2	2	3
Opleiding- en examenproces (bij opleiders)	1	3	2	3
Loonwaarderapporten (van loonwaardedeskundigen)	107	96	190	225
Loonwaardebepaling (bij loonwaardedeskundigen)	24	15	42	17

### Realisatie witness audits

De witness audit is een belangrijk aspect van de monitoring. Het geeft inzicht in hoe de ULM in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit levert bruikbare informatie op voor opleiders en dienstverleners, en kan richting geven aan accenten tijdens opleiding, bijscholing, intervisie of andere vormen van informatieverstrekking. Ook brengt deze vorm van monitoring praktijksituaties aan het licht waar de uitvoering van de ULM 'wringt' met de dagelijkse praktijk.

Het realiseren van witness audits is echter een uitdaging voor Blik op Werk. Enerzijds is er geen overzicht van alle private (markt)partijen die op dit moment actief zijn in en rondom de ULM. Hierdoor is Blik op Werk beperkt tot de (markt) partijen die reeds bij ons bekend zijn, loonwaardedeskundigen die in het register<sup>1</sup> staan en loonwaardedeskundigen die Blik op Werk uit eigen beweging benadert. Anderzijds ervaart Blik op Werk niet altijd de gewenste medewerking om deelname te bewerkstelligen onder de loonwaardedeskundigen uit het register. Aangezien medewerking aan de audits geen wettelijke verplichting is, kan Blik op Werk deelname niet afdwingen.

Sinds de invoering van de loonwaardemethodiek heeft Blik op Werk 324 loonwaardedeskundigen benaderd voor een witness audit. Daarvan is er medewerking verkregen van 98 loonwaardedeskundigen (30%). De terughoudendheid in deelname heeft

<sup>1</sup> Het Register voor Loonwaardedeskundigen is sinds 1 juni 2022 actief. Loonwaardedeskundigen die gecertificeerd zijn en voldoen aan de eisen van de ministeriële regeling en de CUL kunnen zich vrijwillig inschrijven in dit register.

onder andere te maken met het vrijblijvende karakter en gevoeligheid van de witness audit. Sommige loonwaardedeskundigen hebben het gevoel dat er 'op de vingers gekeken wordt'. Ook voor werkgever en werknemer kan het als belastend worden ervaren dat een paar extra ogen meekijkt tijdens een loonwaardebepaling. Andere redenen die loonwaardedeskundigen geven om (nog) niet mee te werken zijn:

- Persoon is niet meer werkzaam als loonwaardedeskundige en blijkt wel ingeschreven te staan in het register;
- De loonwaardedeskundige heeft momenteel geen loonwaardebepalingen gepland;
- De loonwaardedeskundige heeft het momenteel te druk;
- De loonwaardedeskundige wil alleen meewerken als de werkgever opdracht geeft.

Er zijn geen grote verschillen in medewerking tussen loonwaardedeskundigen die zijn opgeleid door verschillende opleiders.

In de ideale situatie zou het percentage deelnemende loonwaardedeskundigen hoger zijn dan momenteel het geval is. Desondanks hebben deze loonwaardebepalingen veel waardevolle informatie opgeleverd. Blik op Werk blijft zich inzetten om in de toekomst zo veel mogelijk loonwaardedeskundigen te monitoren.

# Observaties bij loonwaarde-instrumenten

Blik op Werk kent zes loonwaarde-instrumenten<sup>2</sup> die dienstverleners en loonwaardedeskundigen gebruiken om de loonwaarde te meten: Szeebra (Matchcare), Werkstap Tool (PTC Werkstap), Dariuz Loonwaarde Uniform, Dariuz PluZ, Dariuz InclusieV (Dariuz) en Loonbalans (CompetenSYS). Leveranciers bieden deze loonwaarde-instrumenten aan derden aan. Deze loonwaarde-instrumenten hebben niet alleen een basis-tool voor de ULM, maar ook extra modules die helpen bij het ontwikkelen van competenties en het oplossen van problemen bij re-integratie. Dienstverleners en loonwaardedeskundigen hoeven deze loonwaarde-instrumenten niet te gebruiken, zij kunnen ook gebruik maken van een zelfgemaakt loonwaarde-instrument, bijvoorbeeld in een Word- of Excel-format. Blik op Werk monitort elk jaar of de loonwaarde-instrumenten die worden aangeboden, voldoen aan de ULM en in overeenstemming zijn met de geldende wet- en regelgeving en de gestelde veldnormen door het CDUL. De gebruiksvriendelijkheid van de loonwaarde-instrumenten wordt niet gemonitord.

Het loonwaarde-instrument is belangrijk voor de ULM. Het zorgt ervoor dat de loonwaardedeskundige de juiste processtappen volgt om de loonwaarde te bepalen. In het eerste half jaar van 2023 heeft Blik op Werk de loonwaarde-instrumenten van Dariuz en Matchcare gecontroleerd. In deze monitor gaat over de tweede helft van 2023. In deze periode heeft Blik op Werk de loonwaarde-instrumenten van CompetenSYS en PTC Werkstap gecontroleerd.

### Normen voor loonwaarde-instrumenten

Bij de monitoring van de loonwaarde-instrumenten staan de volgende normen centraal:

- De loonwaarde-instrumenten stellen gebruikers in staat conform de ULM te werken, zoals beschreven in de CUL en het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 en de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021;
- De loonwaarde-instrumenten zijn opgesteld volgens de processtappen van de ULM;
- De loonwaarde-instrumenten maken een duidelijke scheiding tussen de loonwaardebepaling (het A-deel) en de aanvullende modules (het B-deel). Daarmee meten de loonwaarde-instrumenten zuiver de arbeidsprestatie en loonwaarde van de werknemer.

---

<sup>2</sup> De termen 'loonwaarde-instrument' en 'software-applicatie' worden beide gebruikt. In verband met de eenduidigheid hanteert Blik op Werk in de rest van de monitor de term 'loonwaarde-instrument'.



## Bevindingen in het kort

*De audits laten zien dat:*

- De instrumenten volgens de processtappen van de ULM, zoals beschreven in de CUL en vigerende wet- en regelgeving, zijn opgesteld.
- De berekening van de arbeidsprestatie, en in het verlengde daarvan het loonwaardepercentage, is correct en komt tot stand via de taak- en urenanalyse.
- De instrumenten hebben twee delen: een deel voor de loonwaardebepaling en een deel voor de extra modules. Deze delen zijn duidelijk gescheiden.

*Blik op Werk ziet ook dat:*

- Uit loonwaarderapporten blijkt dat loonwaardedeskundigen, ook wanneer zij commerciële software gebruiken, nog steeds afwijken van de ULM.
- Loonwaarde-instrumenten verschillen in mogelijkheden om moeilijk te kwantificeren taken te onderbouwen aan de hand van competenties.
- CompetenSYS heeft een tool die het vergemakkelijkt om het gevolg van een beperking (bijvoorbeeld onzekerheid) te verwerken bij tempo, kwaliteit of netto werktijd.
- Loonwaarde-instrumenten worden soms aangepast aan wat de opdrachtgever wil. Dat kan negatieve effecten opleveren.

## Conclusies

De loonwaarde-instrumenten zijn vormgegeven conform de ULM. Blik op Werk ziet ook dat de arbeidsprestatie en de loonwaarde correct en uniform berekend wordt in de loonwaarde-instrumenten. Dit is in lijn met bevindingen uit de eerdere rapportages. CompetenSYS heeft het A- (de ULM) en B-deel (de aanvullende modules) goed van elkaar gescheiden. Bij PTC Werkstap was enkel sprake van het A-deel (de ULM) ten tijde van de audit.

Blik op Werk wil benadrukken dat conformiteit met de normen nog geen garantie biedt voor een uniforme uitvoering. Uit loonwaarderapporten blijkt dat loonwaardedeskundigen, ook wanneer zij commerciële software gebruiken, in de praktijk nog steeds (kunnen) afwijken van de ULM. Daarnaast vallen drie observaties op wat betreft de inrichting van de loonwaarde-instrumenten. Hieronder worden deze verder toegelicht.

### Loonwaarde-instrumenten verschillen in mogelijkheden voor onderbouwing aan de hand van competenties

Blik op Werk observeert dat het verlies aan arbeidsprestatie voor moeilijk kwantificeerbare taken soms wordt onderbouwd met competenties in plaats van meetbare eenheden. CompetenSYS heeft een rekentool voor moeilijk te kwantificeren taken. Dariuz heeft dit ook, zoals is geconstateerd tijdens de eerste monitoringsperiode van 2023. Een vergelijking tussen beide rekentools toont echter verschillen aan.

Bij Dariuz kun je het verlies aan arbeidsprestatie in kwaliteit, tempo en netto werktijd onderbouwen aan de hand van competenties. Bij CompetenSYS kan dat alleen voor

kwaliteit. Bij CompetenSYS staat daarbij:

“Deze rekenhulp maakt geen deel uit van de uniforme loonwaardemeting. De gegevens worden dan ook niet door CompetenSYS meegenomen in de meting of loonwaarderapportages. In de praktijk blijkt het lastig om voor sommige taken een verminderde kwaliteit te onderbouwen. Als je daar tegenaan loopt kijk dan of:

- Je de taak anders kan definiëren zodat deze wel meetbaar is, ook op kwaliteit;
- Je beter kan doorvragen naar waar die verschillen dan uit blijken;
- Ervaren verschillen wel leiden tot een verschil in economische waarde die vertaald moet worden naar een lagere loonwaarde.”

CompetenSYS stimuleert met deze toelichting dat competenties uitsluitend bij lastig te kwantificeren taken worden gebruikt om de kwaliteit te onderbouwen. Echter, loonwaardedeskundigen kunnen ook van deze werkwijze afwijken. Je kan percentages neerzetten zonder onderbouwing naar aantal. Bij de tool staat wel beschreven dat dit niet conform de ULM is.

#### ‘Gevolg’-tool CompetenSYS vraagt om beperking te onderzoeken alvorens verwerking

CompetenSYS heeft een tool in het instrument: ‘Onderzoek eerst het gevolg van de beperking op het onderwerp, alvorens je deze verwerkt bij tempo, kwaliteit, of netto werktijd.’ Daarmee kun je aangeven waar een onderwerp (zoals onzekerheid) bij hoort: tempo, kwaliteit of netto werktijd. Bij sommige onderwerpen (zoals werkvoorziening) staat ook dat deze bij bijzondere condities verwerkt moeten worden. Dit hoeft niet opgenomen te worden in het rapport, maar is wel noemenswaardig.

#### Bij de inrichting van software wordt rekening gehouden met wensen van de opdrachtgever

PTC Werkstap geeft aan dat zij, tijdens de ontwikkeling van het instrument, zoveel mogelijk rekening hielden met de wensen van de opdrachtgever. Eerder wonnen ze de aanbesteding in de gemeente Amsterdam en ten tijde van de audit waren ze nog bezig met het ontwikkelen van hun loonwaarde-instrument. Op verzoek van de gemeente is het mogelijk dat loonwaardedeskundigen informatie uit een eerder rapport kunnen kopiëren bij een hermeting. Het risico hierbij bestaat dat een hermeting minder kritisch wordt uitgevoerd dan in een situatie waar alle informatie nieuw is. Het is belangrijk om aandacht te houden voor deze aspecten.

## HOOFDSTUK 4

# Observaties bij opleiding en examen tot loonwaardedeskundige

Blik op Werk monitort of opleidingsorganisaties hun opleiding en examen tot loonwaardedeskundige vormgeven volgens de CUL. Daarnaast stelt Blik op Werk vast of opleidingsorganisaties voldoen aan de kwaliteitscriteria en veldnormen, zoals opgesteld door het CDUL. Bij Blik op Werk zijn zes<sup>3</sup> opleidingsorganisaties bekend. In de eerste monitoringsperiode van 2023 is de opleiding en het examenproces van MidZuid, Dariuz en Matchcare geaudit. In de tweede monitoringsperiode van 2023 is de opleiding en het examenproces van CompetenSYS geaudit.

### Normen voor opleiding en examinering

Bij het monitoren maakt Blik op Werk gebruik van een toetsingskader dat is afgestemd met het CDUL. De volgende normen staan daarbij centraal:

- De opleiding en het examen tot loonwaardedeskundige is vormgegeven volgens de CUL. De CUL beschrijft de kennis die de loonwaardedeskundige moet kunnen reproduceren en toepassen.
- De opleidingsorganisatie voldoet aan de kwaliteitseisen en de aanvullende veldnormen ten aanzien van informatieveiligheid, klachtenregeling, capaciteit en deskundigheid van personeel.

### Bevindingen in het kort

*Uit de audits blijkt dat:*

- De opleiding en het examen van de geaudite opleidingsorganisatie (CompetenSYS) zijn vormgegeven volgens de CUL.
- De opleidingsorganisatie voldoet aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen.
- De opleidingsorganisatie geeft intervisiebijeenkomsten aan loonwaardedeskundigen. Een uitvoerder signaleert de behoefte om hierin meer aandacht te hebben voor casuïstiek.

### Conclusies

De geaudite opleidingsorganisatie (CompetenSYS) heeft de opleiding en het examenproces ingericht volgens de CUL. Ten tijde van de audit was alleen nog niet (volledig) voldaan aan instroomeis 3b: "Opleider heeft een protocol voor hertoetsen opgesteld". Blik op Werk heeft vastgesteld dat CompetenSYS dit inmiddels wel heeft gerealiseerd. Hiermee voldoet zij dus ook aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen die zijn opgesteld door het CDUL, zo

---

<sup>3</sup> Matchcare, PTC Werkstap, Dariuz, CompetenSYS, Midzuid en het UWV. Het UWV valt *niet* onder het toezicht van Blik op Werk.

wordt de kwaliteit en de uniformiteit van de inhoud van de opleiding geborgd. De geaudite opleidingsorganisaties in de vorige monitoringsperiode (MidZuid, Dariuz en Matchcare) voldoen eveneens aan deze normen voor opleiding en examinering. Daarnaast zijn er nog twee observaties omtrent intervisie en inschrijvingen per opleider in het register. Hieronder worden deze toegelicht.

### Intervisiebijeenkomsten

Net als de andere opleidingsorganisaties organiseert CompetenSYS intervisiebijeenkomsten. Ook vinden trainingen plaats en vier keer per jaar is er een evaluatiegesprek.

Er is momenteel te weinig data beschikbaar om een gegrond oordeel te geven over de intervisiebijeenkomsten. Blick op Werk ontving wel een signaal dat er behoefte is aan (meer) bespreking van casuïstiek. Leren van praktijkervaringen is een belangrijk doel van intervisie.<sup>4</sup> Het kan dienstverleners helpen om verschillen in handelen te harmoniseren.

Blick op Werk blijft de behoefte aan en invulling van intervisie monitoren. Dit wordt ook uitgevraagd in het onderzoek naar de ervaring van loonwaardedeskundigen met de ULM. Als het gemis aan casuïstiek vaker voorkomt, kunnen opleidingsorganisaties en het CDUL hierop worden geattendeerd.

### Inschrijving in het register (algemeen)

Het register voor loonwaardedeskundigen is sinds 1 juni 2022 actief.

Loonwaardedeskundigen die gecertificeerd zijn en voldoen aan de eisen van de ministeriële regeling en de CUL kunnen zich vrijwillig inschrijven in dit register.

Gemeenten moeten controleren of loonwaardedeskundigen voldoen aan de vereiste minimale kwalificaties (art. 3, 4e lid, Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021). Het register is bedoeld om de administratieve last voor gemeenten zo laag mogelijk te houden. Het register staat garant dat de ingeschreven loonwaardedeskundigen gecertificeerd zijn en voldoen aan de eisen van de ministeriële regeling en de CUL.

Opleidingsorganisaties zetten zich in verschillende mate in om de loonwaardedeskundigen die een opleiding bij hen hebben gevolgd zich te laten inschrijven in het register. Dit zorgt voor verschillen in aantallen loonwaardedeskundigen in het register per opleidingsorganisatie. Het verschil in de inschrijvingen per opleidingsorganisaties is ook in de vorige monitoringsperiode door Blick op Werk geconstateerd.

---

<sup>4</sup> Bron: De Meer, W., & Rombout, T. (2005). *Intervisie - Sociaal agogisch basiswerk*. Bohn Stafleu van Loghum.

## HOOFDSTUK 5

# Observaties bij loonwaardebepalingen

Door de loonwaardebepaling te observeren, via witness audits, krijgt Blik op Werk zicht op de uitvoeringspraktijk van de loonwaardebepaling. In de afgelopen periode is bij 24 loonwaardedeskundigen een witness audit uitgevoerd.

### Normen

Bij witness audits monitort Blik op Werk of loonwaardedeskundigen de loonwaardebepaling volgens de ULM en de geldende wet- en regelgeving uitvoeren. Daarbij staat als norm centraal dat:

- De loonwaardedeskundige de processtappen van de ULM, zoals beschreven in de CUL, volgt.

### Bevindingen in het kort

*Uit de audits blijkt dat:*

- Bij alle bijgewoonde loonwaardebepalingen is gesproken met de werkgever. Het gespreksprotocol, zoals beschreven in bijlage 5 van de CUL, is daarbij in 22 van de 24 loonwaardebepalingen (92%) gebruikt.
- Bij 23 van de 24 loonwaardebepalingen (96%) is gesproken met de werknemer. Bij de loonwaardebepaling waar dit niet het geval was, gaf de loonwaardedeskundige uit zichzelf aan dat de observatie en het gesprek op een later moment plaatsvinden. Uiteindelijk spreken alle loonwaardedeskundigen met de medewerker.
- Door 23 van de 24 loonwaardedeskundigen (96%) wordt veelal open vragen gesteld. Door 22 van de 24 loonwaardedeskundigen (92%) wordt er doorgevraagd.
- In alle loonwaardebepalingen zijn voorafgaand aan de loonwaardebepaling vragenlijsten aan de werkgever en werknemer gestuurd. Van de 24 vragenlijsten zijn deze 19 keer (79%) door de werkgever ingevuld en 14 keer (58%) door de werknemer. Bij één van de loonwaardebepalingen is dit voor beiden onbekend en in één van de loonwaardebepalingen kon dit niet worden vastgesteld voor de werknemer.
- Er lijkt verwarring te zijn over de term werkplekobservatie. Sommige loonwaardedeskundigen geven aan een werkplekobservatie te hebben gedaan met een rondleiding door het gebouw van de werkgever. Andere loonwaardedeskundigen geven pas aan dat een werkplekobservatie heeft plaatsgevonden wanneer de medewerker op de werkplek en aan het werk is geobserveerd.

*Afwijkingen van de procedure zoals omschreven in de CUL:*

- Bij slechts 8 van de 24 loonwaardebepalingen (33%) is de werknemer geobserveerd *bij het uitvoeren van de werkzaamheden*. Bij 8 van de 24 (33%) loonwaardebepalingen gaf de werknemer een rondleiding van de werkplek. Bij 8 van de 24 (33%) loonwaardebepalingen heeft geen observatie plaatsgevonden. Bij één van deze loonwaardebepalingen is aangegeven dat de werkplekobservatie later nog zou plaatsvinden.
- Bij 20 van de 24 loonwaardebepalingen (83%) is de werknemer in de normfunctie niet geobserveerd.

## Conclusies

Blik op Werk constateert dat bijna alle loonwaardedeskundigen het gespreksprotocol hanteren en gebruikmaken van de taak-urenanalyse zoals omschreven in de CUL. In tegenstelling tot de vorige monitoringsperiode, was de werknemer in deze periode aanwezig bij alle bijgewoonde loonwaardebepalingen. Blik op Werk observeert echter ook afwijkingen van de procedure bij de loonwaardebepaling. Deze observaties zijn niet nieuw. In de vorige monitoringsperiodes constateerde Blik op Werk vergelijkbare afwijkingen op onderstaande aspecten.

### De observatie van werkzaamheden vindt niet altijd plaats

Blik op Werk observeert dat de werkplekobservatie beperkt wordt ingezet om de arbeidsprestatie per hoofdtaak te verifiëren. Dit geldt zowel voor de werknemer met een arbeidsbeperking als voor een werknemer in de normfunctie.

Enkele redenen die de auditor waarneemt waarom de werknemer met een arbeidsbeperking niet wordt geobserveerd zijn:

- “De machines waar de werknemer mee werkt stonden stil. Er waren geen bestellingen (vogelkooien) om te maken. Het was niet mogelijk om tijdens het bezoek de werkzaamheden te observeren. Werknemer heeft in plaats daarvan een rondleiding gegeven en toegelicht wat de machines doen. In een eerdere meting is de werknemer wel geobserveerd bij het in elkaar zetten van de vogelkooien.”
- “Niet werkzaam vandaag, bleek bij binnenkomst, speciaal voor de meting naar de winkel gekomen.”
- “Werknemer heeft zijn kamer en werkplek laten zien, hij kon/wilde niet laten zien wat hij dan precies doet, dit vindt hij lastig in verband met mogelijke vertrouwelijkheid.”

Enkele redenen waarom de werknemer in de normfunctie niet wordt geobserveerd zijn:

- “Deze was niet aanwezig, het bedrijf is een voormalig SW-bedrijf met allemaal mensen uit de doelgroep.”
- “Dit gebeurt veelal op andere locaties.”

Dit betreft een **afwijking** van de procedure zoals omschreven in bijlage 1 (protocol werkplekbezoek) van de CUL. Hierin wordt gesteld dat zowel de werknemer in de normfunctie als de werknemer met een arbeidsbeperking moet worden geobserveerd. Zo kan worden getoetst en geverifieerd of hetgeen werkgever en werknemer benoemen ten aanzien van verlies aan arbeidsprestatie overeenkomt met de observatie.

Zowel door de Commissie Opleiding Toetsing en Kwaliteit (COTK) als door Blik op Werk wordt het belang van de observatie voor het borgen van de objectiviteit van de

loonwaardebepaling onderschreven.<sup>5</sup> De werkplekobservatie is bedoeld om de input van werkgever en werknemer te kunnen verifiëren. Indien deze niet wordt uitgevoerd, vormt vooral het gesprek met de werkgever een nog belangrijkere rol en is er feitelijk geen sprake van een objectieve, onafhankelijke meting.

---

<sup>5</sup> Zie paragraaf 6.3 van de tweede rapportage van Blik op Werk "Toezicht op de uniforme loonwaarde methodiek".

# Observaties bij loonwaarderapporten

In de afgelopen monitoringsperiode heeft Blik op Werk 107 loonwaarderapporten beoordeeld op de conformiteit met de CUL en de geldende wet- en regelgeving. Deze loonwaarderapporten zijn aangeleverd door dienstverleners en loonwaardedeskundigen en het resultaat van loonwaardebepalingen die verspreid over het land zijn uitgevoerd.

### Normen

Bij de monitoring van de loonwaarderapporten staat de volgende norm centraal:

- De loonwaarderapporten volgen het rapportageformat, zoals voorgeschreven in de ministeriële regeling en de CUL.

### Bevindingen in het kort

#### *Uit de audits blijkt dat:*

- 106 van de 107 rapporten (99%) bevatten de onderdelen uit het rapportageformat zoals beschreven in de ministeriële regeling en de CUL.
- De normfunctie is in 106 van de 107 rapporten (99%) opgenomen. In 104 van de 107 rapporten (97%) wordt beschreven waar vandaan de normfunctie is verkregen.
- In alle rapporten wordt de totale arbeidsprestatie procentueel weergegeven. De gemiddelde arbeidsprestatie is 57%. De hoogst vastgestelde arbeidsprestatie is 93% en laagst vastgestelde arbeidsprestatie is 18%.
- Het advies herbeoordeling wordt in 103 van de 107 rapporten (96%) gegeven in één van de vier categorieën. In 104 van de 107 rapporten (97%) is het advies herbeoordeling voldoende onderbouwd.
- In 83 van de 107 rapporten (78%) staat dat er bijzondere condities zijn gecreëerd om tot de huidige loonwaarde van de werknemer te komen. De meest genoemde gecreëerde bijzondere condities zijn extra begeleiding en aanpassingen in werk of planning.

#### *Afwijkingen van de procedure zoals omschreven in de CUL:*

- In 10 van de 107 rapporten (9%) wordt geen toelichting gegeven op het verlies aan arbeidsprestatie. In de loonwaarderapporten waarin wel een toelichting wordt gegeven, verschilt de kwaliteit van de toelichting sterk. In 31 van de 107 rapporten (29%) wordt het verlies aan arbeidsprestatie niet in herleidbare eenheden gegeven.
- De werkgever en werknemer wordt niet altijd de mogelijkheid geboden om hun zienswijze kenbaar te maken. In 13 van de 107 rapporten (12%) is het rapport niet voorgelegd aan de werkgever en werknemer. In 56 van de 107 rapporten (52%) kan Blik op Werk niet verifiëren of de werkgever en de werknemer in staat zijn gesteld om hun zienswijze kenbaar te maken.
- Bij 60 van de 107 rapporten (56%) is uit het rapport niet op te maken of er een observatie van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden. Bij 28 van de 107 rapporten (26%) vond er geen observatie van de werkzaamheden plaats.
- Uit aanvullende toelichtingen van enkele rapporten blijkt dat de werknemer niet aanwezig was ten tijde van de meting.



## Conclusies

Blik op Werk constateert dat het rapportageformat, zoals beschreven in de CUL en de ministeriële regeling, wordt gebruikt. Blik op Werk observeert dat de elementen uit het rapportageformat verschillend worden uitgevraagd, uitgevoerd en ingevuld. Hierdoor ontstaan afwijkingen van de procedure van ULM en kwaliteitsverschillen. In de vorige monitoringsperiodes constateerde Blik op Werk vergelijkbare afwijkingen.

### De onderbouwing van het verlies aan arbeidsprestatie verschilt in kwaliteit

Blik op Werk constateert dat in 10 van de 107 rapporten (9%) geen toelichting wordt gegeven op het verlies aan arbeidsprestatie. In de rapporten waarin wel een toelichting wordt gegeven, verschilt de kwaliteit van de toelichting sterk. Met name hoe uitgebreid de toelichting is en of er concrete voorbeelden worden gegeven. Daarnaast wordt in 31 van de 107 rapporten (29%) het verlies aan arbeidsprestatie niet in herleidbare eenheden gegeven.

Dit betreft een **afwijking** van de procedure zoals omschreven in de CUL en in de ministeriële regeling. In paragraaf 4.4 'Arbeitsprestatie werknemer' wordt het belang benadrukt `dat bij het duiden per taak een kwantificering plaatsvindt, inclusief toelichting`. Deze afwijking is ook geconstateerd in de vorige monitoringsperiode.

### Onderbouwing in niet-herleidbare eenheden bij lastig en minder lastig kwantificeerbare taken

Bij lastig kwantificeerbare taken gebruiken loonwaardedeskundigen soms competenties in plaats van herleidbare eenheden om het verlies in arbeidsprestatie te onderbouwen. Dit wordt gedaan bij taken waarvan wordt gesteld dat die niet in tempo, kwaliteit en netto werktijd kunnen worden gevat. In een rapportage van een gecreëerde functie staat bijvoorbeeld: "De Pluzmodule wordt gebruikt omdat geen enkele taak concreet meetbaar is in normgetallen of uren, daar zijn de taken veel te divers voor." Het gaat hier om taken zoals "onderhoud en beheer" of "contact en begeleiding externe monteurs".

Echter, bij minder lastig kwantificeerbare taken wordt het verlies aan arbeidsprestatie soms ook onderbouwd aan de hand van competenties. Het betreft bijvoorbeeld "schoonmaak van zalen" of "lunch voorbereiden". Het verlies kan binnen deze functies in herleidbare eenheden worden gegeven, maar daar is niet voor gekozen. Aanvullende modules (B-deel) kunnen officieel enkel aanvullend worden toegepast en mogen de ULM nooit vervangen.

Loonwaardedeskundigen geven aan dat er voor dit soort gevallen een database of regel moet komen om (onrechtmatige) afwijkingen van de ULM te voorkomen.

### Zienswijze werknemer en werkgever ontbreekt soms

Blik op Werk constateert dat niet altijd de mogelijkheid wordt geboden aan de werkgever en werknemer om de zienswijze kenbaar te maken. In veel loonwaarderapporten is bovendien niet te verifiëren of het rapport is voorgelegd aan de werknemer en werkgever. Het niet in staat stellen van de werkgever en werknemer om hun zienswijze kenbaar te maken, betreft een [afwijking](#) van artikel 3, derde lid, onder d, van het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021. Deze afwijking werd ook geconstateerd in de vorige monitoringsperiode.

Volgens deze wet is de loonwaardedeskundige verantwoordelijk om de bevindingen uit de loonwaardebepaling te bespreken met de werkgever en werknemer. Dit blijkt in de praktijk echter niet altijd duidelijk te zijn. Een uitvoerder gaf bijvoorbeeld aan dat de opdrachtgever volgens hem verantwoordelijk is om het concept loonwaarderapport te bespreken met de werkgever en werknemer. Deze opvatting wordt breder gedeeld. Zo zien we ook bij loonwaarderapporten dat in het rapport staat "werkgever en werknemer zijn op de hoogte gebracht dat het rapport is afgerond en is toegestuurd naar de opdrachtgever".

Veel loonwaardedeskundigen geven echter aan dat er vaak bewust voor wordt gekozen om het rapport niet te delen met de werknemer. Dit omdat het volgens hen soms meer kwaad dan goed doet. Zoals aangegeven in de vorige rapportage, kan het zien van de loonwaarde mogelijk confronterend en demotiverend werken voor de werknemer in kwestie. Met name wanneer er een groot verschil zit tussen gemeten loonwaarde en *beleving* van de loonwaarde door de werknemer, wordt gekozen om geen terugkoppeling van de rapportage te geven. In de loonwaarde-rapporten valt dan ook te lezen dat de rapportage enkel voorgelegd is aan de werkgever. Of wordt bij de werknemer aangegeven dat de leidinggevende het rapport met de werknemer kan bespreken.

### Observatie van werkzaamheden niet altijd uitgevoerd

Blik op Werk constateert dat de observatie van de werkzaamheden niet altijd (correct) wordt uitgevoerd of niet duidelijk wordt vermeld in het rapport. Dit betreft een [afwijking](#) van de procedure zoals omschreven in bijlage 1 (protocol werkplekbezoek) van de CUL.

Soms worden observaties van de werkplek verward door een werkplekobservatie. Dan loopt een loonwaardedeskundige wel met de werkgever een rondje door de werkplek maar ziet de loonwaardedeskundige niet altijd de medewerker aan het werk. Ook de werkzaamheden worden niet secuur getimed en live vergeleken met een medewerker in dezelfde functie zonder verlies in arbeidsproductiviteit. Het is daardoor onduidelijk bij welk percentage loonwaardemetingen een werkplekobservatie wordt uitgevoerd zonder de medewerker aan het werk te hebben geobserveerd.

In de vorige periodes constateerde Blik op Werk ook dat er niet altijd een observatie van de werkzaamheden plaatsvindt. Blik op Werk merkt op dat observatie van groot belang is voor het borgen van de objectiviteit van de loonwaardebepaling. De observatie is bedoeld om de perceptie en opmerkingen van de werkgever en werknemer te verifiëren. Wanneer er geen observatie van de werkzaamheden plaatsvindt, kan de loonwaardedeskundige feitelijk niet onafhankelijk vaststellen of hetgeen de werkgever en werknemer aangeven juist is. Dit vergroot het risico op een subjectieve of onnauwkeurige loonwaardemeting.

## HOOFDSTUK 7

# Ontwikkelingen in de sector

Blik op Werk heeft als taak te monitoren of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners (zoals opleiders en uitvoerders) en ervoor te waken dat er geen gesloten systeem ontstaat. Daarbij is het van belang dat de uniformiteit gehandhaafd blijft met het uitbreiden van het aantal marktpartijen. In dit hoofdstuk worden de laatste ontwikkelingen op dit gebied weergegeven.

### Toetreding tot de markt

In de afgelopen monitoringsperiode hebben geen nieuwe opleidingsorganisaties zich gemeld bij het CDUL of bij Blik op Werk. Er is wel een ontwikkeling: het CDUL wordt ondergebracht bij het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).

#### CDUL per 1 januari ondergebracht bij het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)

Het CDUL wordt vanaf 1 januari ondergebracht bij het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Het CDUL is een samenwerkingsverband van partijen die actief zijn op de inclusieve arbeidsmarkt en verantwoordelijk zijn voor het beheer en de (door)ontwikkeling van de per 1 juli 2021 geldende ULM. Tot 1 januari 2024 is het CDUL als projectorganisatie ondergebracht bij het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). Het AKC ontwikkelt kennis voor arbeidsdeskundigen. Een relatief groot aantal arbeidsdeskundigen past de ULM toe.

In de huidige governance structuur van het CDUL zit een risico. Doordat ook marktpartijen (die opleider, instrument én uitvoerder zijn) zitting hebben in het CDUL is het theoretisch mogelijk dat zij vanuit die positie hun invloed aan kunnen wenden om het nieuwe dienstverleners moeilijker te maken de markt te betreden. Het CDUL is zich daarvan bewust en bespreekt maatregelen om dergelijke belangenverstremming te voorkomen.

### Het register voor loonwaardedeskundigen

Het register voor loonwaardedeskundigen werkt nog niet als beoogd. De inschrijvingen in het register zijn niet up-to-date en bij het doorbladeren van de verschillende pagina's ontstaan fouten. Daarnaast hebben in het register enige tijd loonwaardedeskundigen gestaan van wie de vermelde geldigheidsduur van de certificaten was overschreden. Dit is zorgwekkend gezien het belang en de functie die het register heeft in de kwaliteitsborging van de loonwaardebepaling. Er is wel een ontwikkeling rondom het register:

- Het register voor loonwaarde deskundigen wordt per 1 januari 2024 ondersteund door het AKC.

### Inschrijvingen register niet up-to-date

Blik op Werk benadert loonwaardedeskundigen uit het register met het verzoek mee te mogen lopen met een loonwaardebepaling. Blik op Werk weet dat het register, vanwege het vrijblijvende karakter van de inschrijving voor loonwaardedeskundigen, niet alle actieve loonwaardedeskundigen bevat. Uit contact met ingeschreven loonwaardedeskundigen constateert Blik op Werk dat ook niet iedereen die *we*/ingeschreven staat daadwerkelijk (nog) actief is als loonwaardedeskundige. Dit vertroebelt het overzicht van loonwaardedeskundigen dat het register moet bieden aan gemeenten en overige belanghebbenden.

### Overzichtelijkheid lijst loonwaardedeskundigen

De volgorde van de loonwaardedeskundigen in het register staat niet vast. Dit betekent dat er bij elke verversing van de pagina nieuwe loonwaardedeskundigen worden weergegeven. Bij het doorlopen van het gehele register kwamen sommige loonwaardedeskundigen op meerdere pagina's terug, mogelijk door de verversing. Het is daarnaast ook mogelijk dat sommige loonwaardedeskundigen hierdoor niet worden weergegeven. Er is meer onderzoek nodig naar hoe loonwaardedeskundigen worden weergegeven in het register.

### Hercertificering register niet up-to-date

In het register hebben enige tijd loonwaardedeskundigen gestaan waarbij de vermelde geldigheidsduur van de certificering was overschreden. Blik op Werk heeft de kwartiermaker van het register benaderd voor opheldering rondom deze situatie. Hieruit blijkt dat het CDUL alle certificaten van de loonwaardedeskundigen in het register medio 2023 heeft verlengd tot medio 2024. Dit was echter *niet* zichtbaar in het register. Het besluit van het CDUL om het register bij te werken heeft dus enige tijd op zich laten wachten. Inmiddels is de geldigheidsduur aangepast. Het advies aan het CDUL is om het register met regelmaat terug te laten komen in de agenda om dit soort zaken in de toekomst te voorkomen.

### **Verdere monitoring Blik op Werk**

Blik op Werk blijft haar monitorende activiteiten continueren. De kern blijft hierbij in stand. Enerzijds monitoren we of de private sector werkt conform de ULM, zoals omschreven in de wet- en regelgeving en de CUL, anderzijds monitoren we of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners. Hiertoe blijft Blik op Werk audits uitvoeren op de verschillende onderdelen. Daarnaast zullen we in 2024 verdiepende onderzoeken doen naar ervaringen van loonwaardedeskundigen, werkgevers en werknemers met de ULM.

## HOOFDSTUK 8

# Samenvatting: de monitoring in het kort

Blik op Werk monitort of het private deel van de sector werkt volgens de ULM, zoals omschreven in de wet- en regelgeving en de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling. Dit is de vierde rapportage van de monitoring van de private sector rond de uitvoering van de loonwaardebepaling. Blik op Werk constateert in de uitvoering van de loonwaardebepaling veelal dezelfde bevindingen als in de vorige monitoringsperiodes. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen samengevat.

### Samenvatting bevindingen

#### *Positieve bevindingen:*

- De **software-applicaties** die loonwaardedeskundigen ondersteunen bij het uitvoeren van loonwaardebepaling zijn **conform de ULM** vormgegeven.
- De geaudite opleidingsorganisatie (CompetenSYS) heeft opleiding en examenproces **ingericht conform de CUL**. Daarbij voldoet zij aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen die zijn opgesteld door het CDUL.
- In de loonwaarderapporten wordt **het rapportageformat gebruikt**, zoals voorgeschreven in de ministeriële regeling en de CUL.
- In 96% van de bijgewoonde loonwaardebepalingen is **gesproken met de werkgever en werknemer**.

#### *Aandachtspunten*

- Blik op Werk constateert in de uitvoering van de loonwaardebepaling een aantal afwijkingen van de ULM en de ministeriële regeling, die ook in de vorige monitoringsperiodes zijn geconstateerd.
  - De **werkplekobservatie** wordt vaak niet uitgevoerd conform het protocol werkplekbezoek en lijkt weinig te worden gebruikt om te verifiëren wat de werkgever en werknemer zeggen over het verlies aan arbeidsprestatie. Daarnaast lijkt er verwarring te bestaan wat een werkplekobservatie inhoudt. De ene loonwaardedeskundige beschouwt het als een rondleiding op de werkplek. Een andere loonwaardedeskundige observeert de medewerker terwijl deze aan het werk is en vergelijkt de arbeidsprestatie zorgvuldig met dat van een reguliere medewerker. Het belang dat in de CUL wordt gehecht aan de observatie van werkzaamheden komt niet overeen met de mate waarin en de wijze waarop de werkplekobservatie momenteel wordt toegepast door loonwaardedeskundigen.
  - In 9% van de loonwaarderapporten is de **onderbouwing van het verlies aan arbeidsprestatie** niet conform de ULM. In 29% van de rapporten ontbreekt het aan een onderbouwing in herleidbare eenheden.

- Uit enkele loonwaarderapporten blijkt dat de werknemer **niet aanwezig** was ten tijde van de meting. Dit is niet conform de ULM. Dit wijkt af van het belang dat in de CUL wordt gehecht aan de aanwezigheid van de werknemer bij het voeren van een gesprek en bij de observatie van de werkzaamheden ten gunste van de beeldvorming.
- In 12% van de rapporten is aan de werkgever en werknemer geen mogelijkheid geboden om de **zienswijze** kenbaar te maken. Dit valt in 56% van de loonwaarderapporten niet te verifiëren.
- In de afgelopen periode bood **het register voor loonwaardedeskundigen** geen volledig en helder overzicht van de loonwaardedeskundigen en de geldigheid van hun certificering.

# Achtergrond bij de uniforme loonwaardemethodiek

Werkgevers die mensen met een verminderd arbeidsvermogen in dienst nemen<sup>6</sup>, kunnen aanspraak maken op loonkostensubsidie of loondispensatie voor het deel dat iemand minder productief is. Om te weten op hoeveel loonkostensubsidie een werkgever recht heeft, moet de zogeheten loonwaarde van de werknemer worden bepaald. De manier waarop de loonwaarde van een werknemer wordt vastgesteld, is de loonwaardebepaling.

Sinds 1 juli 2021 is er een nieuwe methodiek om de loonwaarde van de medewerker met een arbeidsbeperking te bepalen: de uniforme loonwaardemethodiek (ULM). De ULM is één van de beleidsinstrumenten van het in 2018 gelanceerde Breed Offensief: een brede agenda die bedoeld is om de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten en zo te zorgen voor een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Voor de uniformering waren er zes door Blik op Werk gevalideerde methodieken om tot een loonwaardebepaling te komen. Sinds 2015 hadden bijna alle arbeidsmarktregio's gekozen voor één van deze methodieken als loonwaarde-instrument. Doordat men regionaal met dezelfde methodiek werkte, was er binnen de regio sprake van een zekere uniforme werkwijze. Tussen de regio's waren echter verschillen doordat methodieken qua inhoud en proces van elkaar afweken. Zeker voor werkgevers die actief waren in meerdere arbeidsmarktregio's ontstond hierdoor een ongewenste situatie: deze verschillen zouden een belemmering vormen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit is aanleiding geweest om te komen tot een landelijk uniforme methode voor het bepalen van loonwaarde in het kader van de Participatiewet.

## Hernieuwde rollen in de uniforme loonwaardebepaling

De uniformering is vastgelegd in het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stb. 2021-113) en Regeling loonkostensubsidie participatiewet 2021 (Stc. 2021, 9937) en in de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL). Gemeenten spelen een centrale rol in de loonwaardebepaling en zijn verantwoordelijk voor een kwalitatieve en onafhankelijke uitvoering van de loonwaardebepaling. Gemeenten kunnen daarbij deskundigheid inkopen of de loonwaardebepaling door eigen gekwalificeerde medewerkers laten uitvoeren. Het is de taak van de gemeente om bij de opdrachtverstrekking voor de loonwaardebepaling te

---

<sup>6</sup> Werknemers zijn in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 beschreven als "personen zoals bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in die leden aan te gaan, of met wie de werkgever een dienstbetrekking als bedoeld in die leden is aangegaan."



controleren of loonwaardedeskundigen aan de vereiste minimale kwalificaties voldoen (art. 3, 4e lid, Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021). Om gemeenten hierin te faciliteren is een register van loonwaardedeskundigen opgesteld. Het register staat garant dat de ingeschreven loonwaardedeskundigen gecertificeerd zijn en voldoen aan de eisen van de ministeriële regeling en de CUL.

### **De private sector: drie markten rond de uitvoering van de loonwaardebepaling**

Het private deel van de ULM kent een systeem van zelfregulering: private en publieke organisaties werken samen aan voorstellen voor enerzijds de inhoudelijke doorontwikkeling van de uniforme methodiek en anderzijds een systeem van vrijwillige certificering. Daarbij geldt nadrukkelijk de voorwaarde dat de markt toegankelijk is voor nieuwe toetreders, die bijvoorbeeld een opleiding voor loonwaardedeskundigen willen starten of zich aanbieden als nieuwe loonwaardedeskundigen.

In en rond de uitvoering van de loonwaardebepaling zijn er verschillende markten waar te nemen. Ten eerste is er de markt van **uitvoering**: loonwaardedeskundigen die in opdracht van de gemeente loonwaardebepalingen uitvoeren. Op deze markt zijn meerdere type partijen actief. Er zijn commerciële uitvoerders zoals loonwaardedeskundigen die als Zzp'er worden ingehuurd; private organisaties met meerdere loonwaardedeskundigen in dienst en organisaties die naast uitvoerder ook actief zijn als opleider van loonwaardedeskundigen en/of instrumenten-ontwikkelaar. Een vierde uitvoerende partij zijn organisaties, veelal voormalig SW-bedrijven, die als onderdeel van hun organisatie loonwaardebepalingen uitvoeren bij hun eigen werknemers *en* werknemers bij andere organisaties. Van deze laatste partijen is het onduidelijk onder welke sector, en welk toezicht, zij vallen. Zijn zij als uitvoerder van de loonwaardebepaling een private partij en vallen zij onder het toezicht van Blik op Werk? Of zijn deze organisaties publiek en vallen zij onder de gemeente en het toezicht van de NLA? Deze partijen vallen op dit moment tussen wal en schip. De tweede markt is de markt van **opleiding**: opleidingsorganisaties leveren gecertificeerde loonwaardedeskundigen af en dragen zorg voor deskundigheidsbevordering via na- of bijscholing. De derde markt kenmerkt zich door **ondersteuning**: organisaties bieden software-applicaties aan die loonwaardedeskundigen helpen bij de uitvoering van de loonwaardebepaling. Veelal gaat het hier om software-applicaties die aan uitvoerende organisaties worden aangeboden, waarbij naast de ULM óók ondersteunende modules worden aangeboden voor competentieontwikkeling en re-integratievraagstukken.

### **De markt in beweging**

Sinds de start van de ULM is er een zekere dynamiek op de markt waar te nemen. Er zijn marktpartijen die zich sinds de komst van de uniformering meer zijn gaan toeleggen op een deel van de markt, bijvoorbeeld door een geleidelijke transitie van uitvoering naar ondersteuning. Ook komen er nieuwe marktpartijen bij die zich op één of meerdere markten

begeven. Daarnaast zijn er organisaties die zich al voor de uniformering begaven op alle drie de markten en dit sinds de uniformering zijn blijven doen. Deze organisaties bieden een loonwaarde-instrument aan, voeren loonwaardebepalingen uit met eigen loonwaardedeskundigen (soms aangevuld door een flexibele schil) en leiden aspirant loonwaardedeskundigen op in de ULM. Voor een uniforme loonwaardebepaling is het van belang dat binnen alle markten conform de eisen van de ministeriële regeling en de CUL gewerkt wordt. Binnen alle 'kavels van de markt' bestaat immers het risico op afwijkingen van de uniformiteit.

Blik op Werk brengt deze risico's in kaart en rapporteert twee keer per jaar over haar bevindingen aan het Ministerie SZW. Daarnaast deelt Blik op Werk haar rapportage met het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (CDUL). Het CDUL is door het ministerie van SZW gevraagd zorg te dragen voor voorstellen inzake de doorontwikkeling van de methodiek en is tevens een samenwerkingsverband dat op basis van zelfregulering een kwaliteitssysteem op basis van vrijwillige certificering organiseert.