

Loonwaarde Monitor over 2025

Uitvoering Uniforme Loonwaarde Methodiek

Maart 2026

Managementsamenvatting

De Uniforme Loonwaarde Methodiek (ULM) is sinds 2021 de landelijke standaard voor het bepalen van de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking in het kader van de Participatiewet. Blik op Werk monitort de kwaliteit en uniformiteit van de methodiek, met als doel een transparante en eenduidige toepassing te waarborgen. De resultaten hiervan worden vastgelegd in de Loonwaarde Monitor en gebruikt door het Ministerie van SZW en het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde voor kwaliteitsborging en doorontwikkeling.

In de periode van mei 2025 t/m december 2025 zijn loonwaardedeskundigen systematisch benaderd voor deelname aan witness audits en bureauoetsen. Net als voorgaande jaren is tijdens de witness audits geobserveerd dat loonwaardedeskundigen hun werk deskundig uitvoeren en betrokken en communicatief vaardig zijn in het contact met werknemers met een loonkostensubsidie. Wel zijn er verbetermogelijkheden:

- Tijdens loonwaardebepalingen is er, zowel richting werknemer als werkgever, niet altijd voldoende aandacht voor de toelichting van het doel en de scope, de methode en het proces, en de afronding van de meting;
- De arbeidsprestaties van de medewerker in kwestie en/of de normfunctie worden nog niet tijdens iedere meting even consequent en zorgvuldig uitgevraagd en gekwantificeerd;
- Werkobservaties verlopen niet standaard volgens het protocol werkobservatie.

De bureauoetsen laten zien dat het gebruik van het rapportageformat en de toepassing van de methodiek in de meeste gevallen goed verloopt. Verbeterpunten liggen vooral bij het (volledig) onderbouwen van arbeidsprestaties in meetbare eenheden en het uitvoeren van werkobservaties conform het protocol werkobservatie. Daarnaast kan de kwaliteit en navolgbaarheid van de rapportages verder worden verbeterd door de uitkomsten van werkobservaties standaard op te nemen in de rapportage. Dit zou de kans op het (correct) uitvoeren van een werkobservatie vergroten en het voor de lezer duidelijker maken hoe de uiteindelijke loonwaarde tot stand is gekomen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Onderzoeksmethode	6
2.1 Benaderen loonwaardedeskundigen en dataverzameling	6
2.2 Dataverzameling en analyse.....	8
3. Bevindingen	10
3.1 Witness audits	10
3.2 Bureauoetsen.....	14
4. Conclusie	17
Bijlage	19

HOOFDSTUK 1

Inleiding

De Uniforme Loonwaarde Methodiek (ULM) vormt sinds 2021 de landelijke standaard voor het bepalen van de loonwaarde¹ van werknemers met een arbeidsbeperking. Voor de bepaling van de loonwaarde in het kader van de Participatiewet zijn regels voor uniforme loonwaardebepaling in wet- en regelgeving vastgelegd. De ULM is voor bepaling van de loonwaarde in het kader van de Wajong niet verplicht, maar het UWV heeft aangegeven de ULM voor de Wajong te hanteren. De ULM is ingevoerd om regionale verschillen in loonwaardebepaling te verminderen en zo een landelijk uniforme uitvoering binnen de Participatiewet te borgen. Hiermee wordt beoogd om op een eenduidige en transparante wijze de loonwaarde vast te stellen².

Blik op Werk monitort de kwaliteit en de uniformiteit van de uitvoering van de methodiek. Dit doen we door:

- loonwaardemetingen bij te wonen (witness audits);
- loonwaarderapporten te beoordelen (bureautoetsen);
- loonwaarde-instrumenten en opleidingen voor loonwaardedeskundigen te toetsen.

Blik op Werk monitort opleidingsorganisaties en de loonwaarde-instrumenten die door private partijen in de markt worden aangeboden. De monitoring van de uitvoering door UWV valt buiten de scope van Blik op Werk. De audits door Blik op Werk bij de opleidingsorganisaties vinden plaats in 2026.

Meer informatie over de rol van Blik op Werk vindt u op onze [website](#).

De uitkomsten worden samengevat in de jaarlijkse Loonwaarde Monitor. Hiermee brengen we in kaart hoe de ULM in de praktijk wordt toegepast. We kijken of dit aansluit bij de geldende wet- en regelgeving en de [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling \(CUL\)](#). Ook worden risico's op afwijkingen van de uniforme uitvoering gesignaleerd. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardemethodiek (CDUL) kunnen de uitkomsten gebruiken voor kwaliteitsborging, beleidsvorming en doorontwikkeling van de methodiek.

¹ Werkgevers die mensen met een verminderd arbeidsvermogen in dienst nemen, kunnen aanspraak maken op loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet of loondispensatie in het kader van de Wajong 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. Dit gebeurt door middel van een loonwaardebepaling of loonwaardemeting. Een meting mag alleen worden uitgevoerd door een loonwaardeskundige die voldoet aan in lagere regelgeving vastgelegde kwaliteitseisen.

² <https://loonwaardemethodiek.nl/over-ons/>

Blik op Werk bedankt alle organisaties en loonwaardedeskundigen die hebben deelgenomen aan de monitoring, voor hun medewerking. Zonder deze samenwerking kan de monitor niet plaatsvinden.

HOOFDSTUK 2

Onderzoeksmethode

De monitor ULM wordt uitgevoerd op basis van twee databronnen: het bijwonen van loonwaardebepalingen van loonwaardedeskundigen (witness audits) en het beoordelen van loonwaarderapportages (bureautoetsen).

De dataverzameling voor deze monitor vond plaats van mei 2025 t/m december 2025. Alle loonwaardedeskundigen zijn hiervoor op systematische wijze benaderd. Dit proces is beschreven in paragraaf 2.1.

De aldus verzamelde informatie is vervolgens geanalyseerd om de kwaliteit van de praktische uitvoering in beeld te brengen. Hierbij ligt de focus op het vaststellen of, en in hoeverre, loonwaardebepalingen conform de ULM zijn uitgevoerd. Het analyseproces is beschreven in paragraaf 2.2.

2.1 Benaderen loonwaardedeskundigen en dataverzameling

Overzicht van loonwaardedeskundigen

Er bestaat vooralsnog geen totaaloverzicht van alle (actieve) loonwaardedeskundigen in Nederland. Mogelijk kan het onderzoek van het CDUL, naar onder meer de omvang en de organisatie van loonwaardebepalingen binnen de Participatiewet, hier meer inzicht in geven. Dit onderzoek wordt naar verwachting voor de zomer gepubliceerd.

De afgelopen jaren heeft Blik op Werk veel energie gestoken in het creëren van een overzicht van loonwaardedeskundigen. Dit overzicht is echter niet compleet. Voorafgaand aan het benaderen van loonwaardedeskundigen voor deze monitor is het overzicht van loonwaardedeskundigen die tot dusver bij Blik op Werk bekend zijn, aangevuld met actuele gegevens uit het [Register van Loonwaardedeskundigen \(RLWD\)](#).

Daarnaast heeft Blik op Werk enkele coördinatoren en leidinggevenden van uitvoerende partijen benaderd om ontbrekende gegevens van loonwaardedeskundigen op te vragen. Dit heeft geresulteerd in een geactualiseerd overzicht van 446 loonwaardedeskundigen.

Benaderen loonwaardedeskundigen

Tussen mei 2025 en december 2025 is met elke loonwaardedeskundige waarvan contactgegevens bekend waren, minimaal één keer contact opgenomen. Dit gebeurde in twee rondes (zie tabel 1).

In de eerste ronde resulteerde het benaderen van 446 loonwaardedeskundigen in 10 witness audits. Tijdens de tweede ronde werden 324 loonwaardedeskundigen (opnieuw)

benaderd, waarvan de meesten telefonisch. Dit resulteerde in 17 witness audits. In totaal zijn er tijdens deze monitoringsperiode 27 witness audits ingepland.

Tabel 1: Benaderen loonwaardedeskundigen

Benaderen loonwaardedeskundigen				
Ronde	Data	Benaderingswijze	Aantallen benaderd	Aantal witness audits
1	Mei – juli 2025	E-mail	446	10
2	September – december 2025	Telefoon en e-mail	324	17
Totaal				27

Uitdagingen in de totstandkoming van witness audits

Net als in andere jaren bleek ook in 2025 het realiseren van met name de witness audits een enorme uitdaging. Dit komt voornamelijk door het vrijblijvende karakter van de monitoring. Het staat de loonwaardedeskundige vrij om al dan niet deel te nemen aan de witness audit. Daarnaast is er geen volledig overzicht van alle (actieve) loonwaardedeskundigen of private (markt)partijen die actief zijn binnen en rondom de ULM. Hierdoor beperkt het bereik zich tot partijen die bij Blik op Werk bekend zijn; de loonwaardedeskundigen die in het loonwaarderegister staan en loonwaardedeskundigen die Blik op Werk uit eigen beweging benaderen.

Van de loonwaardedeskundigen die wel bekend zijn bij Blik op Werk, is het in 85% van gevallen niet gelukt om contact te krijgen en/of een witness audit of bureau-toets in te plannen. De verschillende redenen hiervoor zijn gecategoriseerd in tabel 2.

Tabel 2: Resultaten benadering loonwaardedeskundigen

	Resultaten benadering loonwaardedeskundigen	Totaal
1.	Gestopt als loonwaardedeskundige, of uit dienst bij de organisatie	72
2.	Geen contact (na gemiddeld twee benaderingspogingen)	100
3.	Wel contact, inplannen witness audit niet gelukt	53
4.	Tijdelijk geen of heel weinig loonwaardebepalingen gepland	48
5.	Geen (volledige of juiste) contactgegevens	43
6.	Is tijdelijk gestopt met loonwaardebepalingen, bijv. vanwege ziekte of uitval, zwangerschapsverlof, of andere werkzaamheden	23
7.	Inplannen witness audit gaat via manager/leidinggevende	22
8.	Geen audit, want in 2024-25 al een witness audit gehad	15
9.	Geen medewerking	6

10.	Witness audit afgerond	27
11.	Bureautoets uitgevoerd	37
	Totaal	446

Toelichting op redenen waarom loonwaardedeskundigen geen audit hebben gedaan:

1. Het gaat hier om loonwaardedeskundigen die niet langer actief zijn, maar vaak nog wel in het register staan vermeld.
2. Geen reactie van de loonwaardedeskundige, na één of twee benaderingspogingen per e-mail en/of telefoon.
3. Het gaat hierbij om loonwaardedeskundigen met wie wel contact is gelegd, maar waarmee het inplannen van een witness audit of bureautoets niet gelukt is, of op een later moment geannuleerd is.
4. Er waren diverse deskundigen die op jaarbasis of in de periode van de monitoring maar weinig metingen uitvoerden.
5. Van sommige loonwaardedeskundigen beschikt Blik op Werk niet over de (juiste) contactgegevens.
6. Loonwaardedeskundige is tijdelijk gestopt met loonwaardemetingen, bijv. vanwege ziekte of uitval, zwangerschapsverlof of andere werkzaamheden.
7. Loonwaardedeskundige of de manager/leidinggevende gaf aan dat het inplannen van audits centraal of via het team geregeld moet worden.
8. Loonwaardedeskundige heeft reeds deelgenomen aan eerdere monitor(s) en vindt het onnodig om nogmaals deel te nemen aan de monitoring. Zij zien liever dat andere loonwaardedeskundigen nu deelnemen aan de monitoring.
9. Geen medewerking door de loonwaardedeskundige; vaak geeft de deskundige aan dat ze geen interesse hebben of te druk zijn met andere werkzaamheden om deel te nemen aan de monitoring.

Uitvoering witness audits en bureautoetsen

Wanneer een loonwaardedeskundige bereid was deel te nemen aan een witness audit en één of meerdere data van loonwaardebepalingen doorgaf, werd de witness audit ingepland bij een beschikbare auditor. Na afloop van de witness audit ontving de deskundige een link van de auditor om ook de loonwaarderapportage van de betreffende meting te delen via de Loonwaarde app van Blik op Werk.

Loonwaardedeskundigen die recentelijk deelnamen aan een witness audit, of die voorlopig geen loonwaardebepalingen gepland hadden, werden uitgenodigd loonwaarderapportages aan te leveren ten behoeve van een bureautoets. Hiervoor ontving men een link naar een beveiligde omgeving waar één of meerdere loonwaarderapportages gedeeld konden worden. Deze rapportages zijn vervolgens geanalyseerd door Blik op Werk.

2.2 Dataverzameling en analyse

De gegevens van de uitgevoerde witness audits (27) en bureautoetsen (124) zijn geëxporteerd vanuit de Loonwaarde app van Blik op Werk. Na het downloaden zijn de data in Excel geordend, gecontroleerd en waar nodig opgeschoond. De overgebleven data zijn geanalyseerd op alle onderdelen die beoordeeld zijn tijdens een witness audit en/of

bureautoets. De uitkomsten hiervan zijn in een tabel geplaatst en in percentages uitgedrukt ten opzichte van de totale aantallen binnen de monitoring. Op basis van deze tabel zijn vervolgens enkele grafieken gemaakt om de belangrijkste resultaten te visualiseren. De tabellen en grafieken zijn terug te vinden in hoofdstuk 3 van de rapportage.

HOOFDSTUK 3

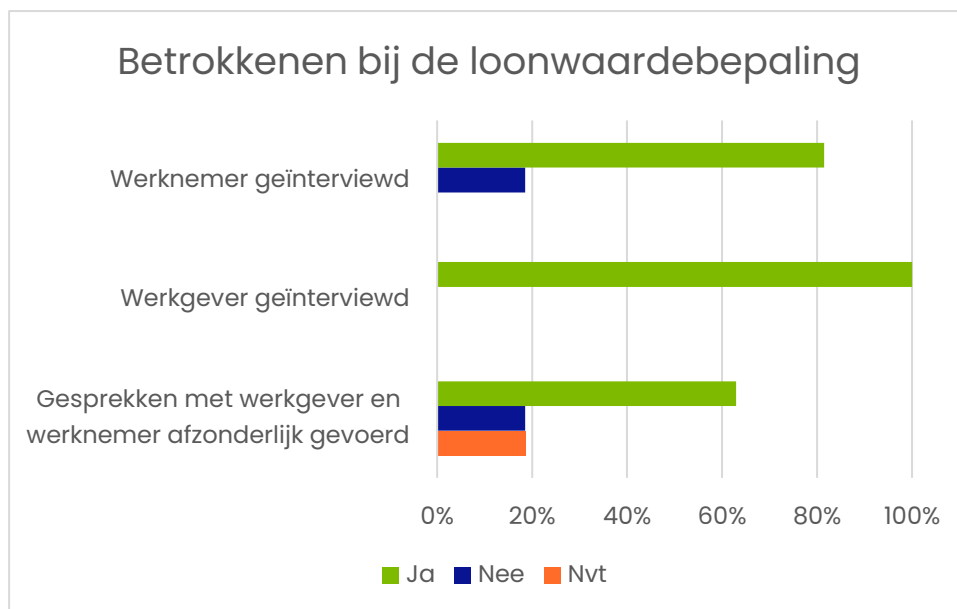
Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van de loonwaarde monitor 2025 gepresenteerd. Allereerst worden de uitkomsten van de witness audits besproken. Vervolgens wordt ingegaan op de bevindingen die voortvloeien uit de analyse van de loonwaarderapporten.

3.1 Witness audits

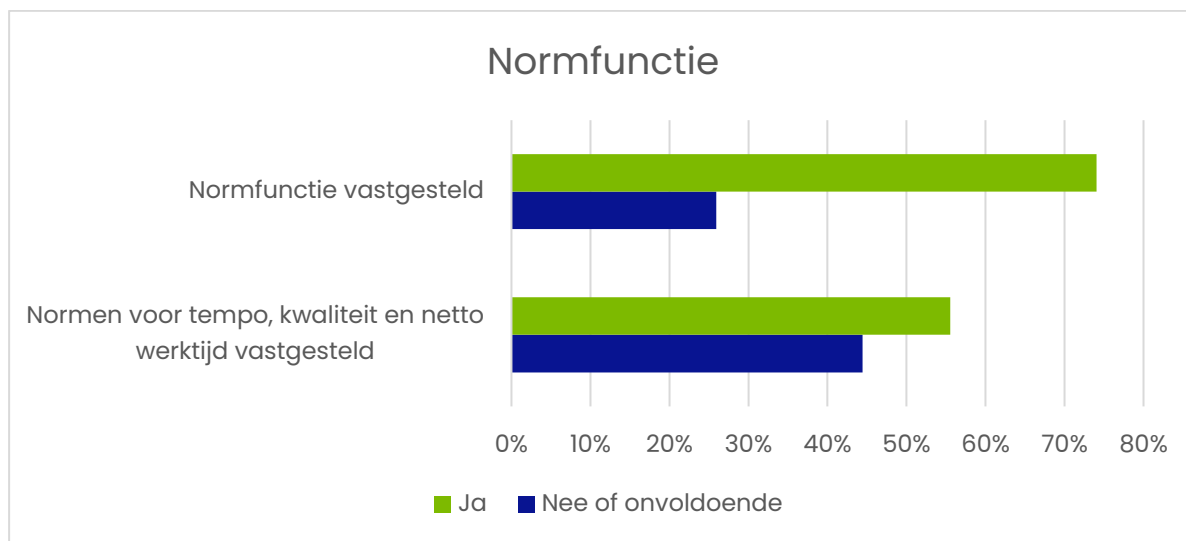
De bevindingen in deze paragraaf zijn gebaseerd op 27 uitgevoerde witness audits. Zoals te zien is in grafiek 1, is de werkgever tijdens alle geobserveerde loonwaardebepalingen geïnterviewd. De werknemer daarentegen is niet altijd geïnterviewd; bij 5 van de 27 metingen vond er geen gesprek plaats met de werknemer.

Grafiek 1: Betrokkenen bij de loonwaardebepaling



Tijdens een kwart van de witness audits is er geen normfunctie vastgesteld (zie grafiek 2). Daarnaast zijn de normen voor tempo, kwaliteit en netto werktijd tijdens bijna de helft van de witness audits (44%) niet of onvoldoende conform de ULM vastgesteld. Het zorgvuldig vaststellen van een normfunctie is volgens de ULM essentieel, omdat dit de referentie vormt voor het objectief beoordelen van de arbeidsprestatie en het bepalen van de loonwaarde.

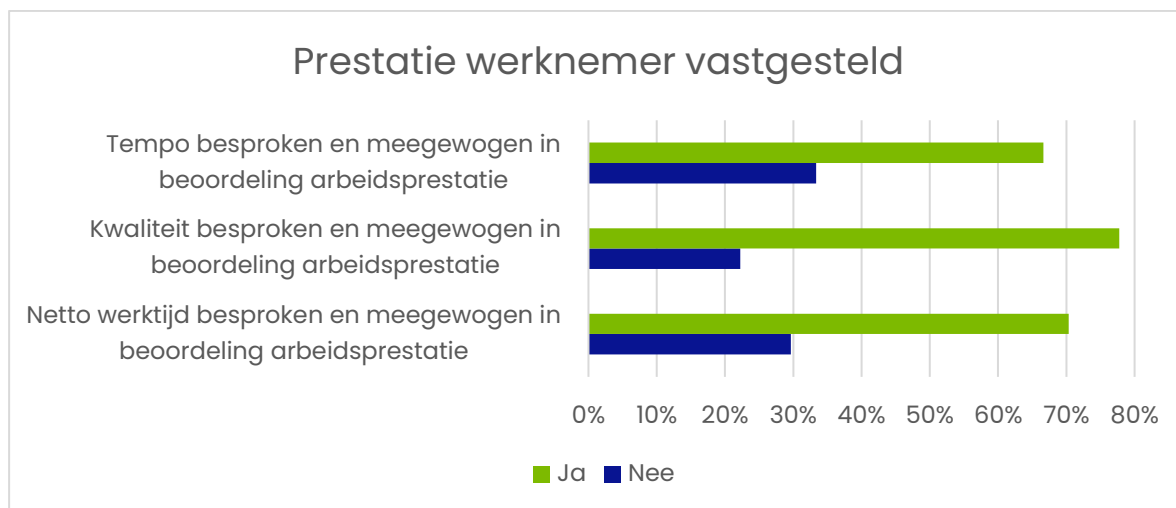
Grafiek 2: Normfunctie



Tijdens de witness audits is geconstateerd dat de loonwaardebepaling niet altijd gebaseerd wordt op een arbeidsprestatie die is vastgesteld aan de hand van alle drie de elementen (tempo, kwaliteit en netto werktijd). Hierdoor geeft de vastgestelde loonwaarde in sommige gevallen mogelijk geen volledig of betrouwbaar beeld van de daadwerkelijke arbeidsprestatie en het daarop gebaseerde loonwaardepercentage.

Met name 'tempo' en 'netto werktijd' komen niet consequent aan bod: bij een derde van de geobserveerde loonwaardebepalingen zijn deze elementen niet besproken en meegenomen in de beoordeling.

Grafiek 3: Prestatie werknemer vastgesteld

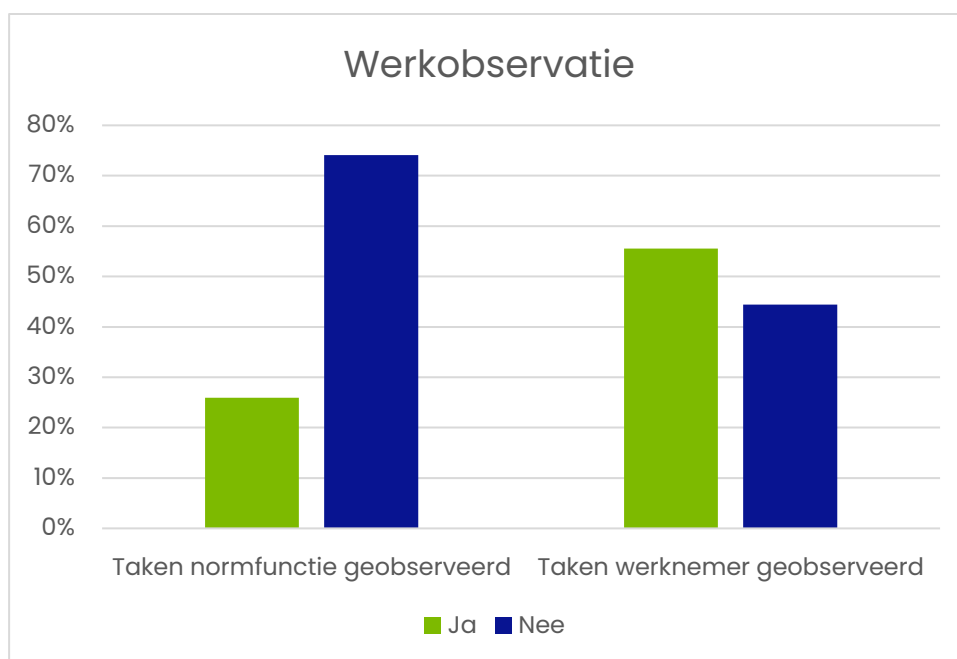


Een andere opvallende bevinding op basis van de witness audits is dat er niet bij iedere loonwaardebepaling een werkobservatie plaatsvindt, terwijl dit een verplicht onderdeel van de ULM is. Met name het observeren van taken, in het bijzonder die van een reguliere

medewerker, wordt vaak overgeslagen. Dit laatste was in driekwart van de geobserveerde loonwaardebepalingen (74%) het geval. Zie grafiek 4.

In ongeveer de helft van de metingen (44%) zijn daadwerkelijk taken van de werknemer (waarvoor de loonwaardebepaling wordt uitgevoerd) geobserveerd. Vaak beperkt de ‘werkobservatie’ zich tot een korte rondleiding van de werkplek en/of een mondelinge toelichting van de werkzaamheden in plaats van een daadwerkelijke observatie van taken, zoals de ULM voorschrijft in het protocol werkobservatie.

Grafiek 4: Werkobservatie

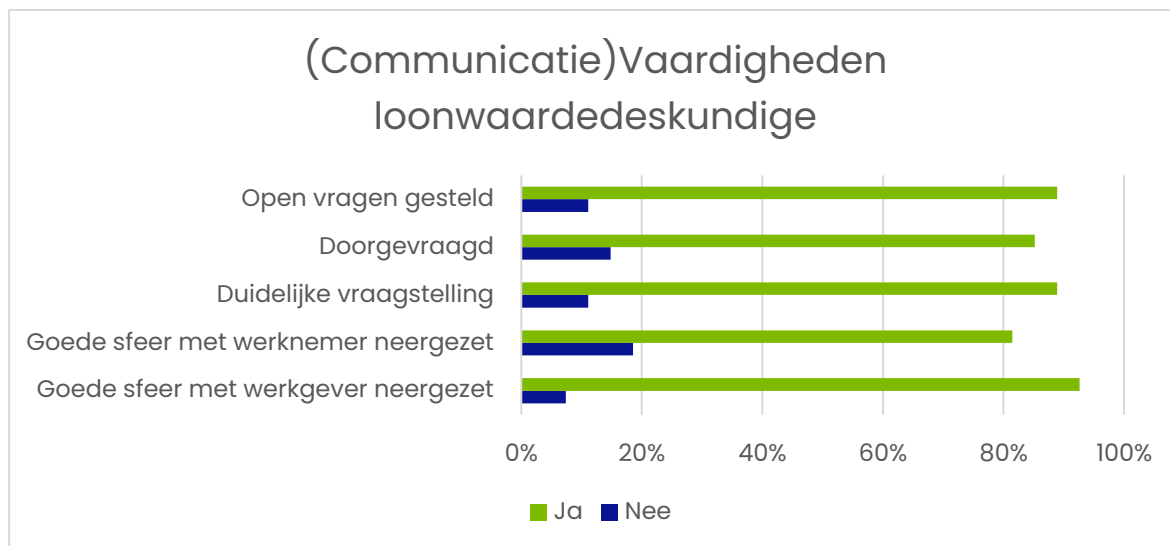


Verder is er tijdens de witness audits gekeken naar de communicatie- en gespreksvaardigheden van loonwaardedeskundigen (zie grafiek 5). Hieruit bleek dat vrijwel alle loonwaardedeskundigen over goede interviewtechnieken beschikken en zowel bij werknemers als werkgevers een prettige sfeer weten te creëren. In sommige gevallen kan er wel meer worden doorgevraagd voor een nog betrouwbaardere en zorgvuldigere vaststelling van de arbeidsprestatie. Over het algemeen worden de loonwaardedeskundigen die hebben deelgenomen aan een witness audit omschreven als betrokken, deskundig en intrinsiek gemotiveerd. Dit blijkt onder andere uit de volgende toelichtingen bij witness auditrapporten:

- “Goede interviewtechnieken, afwisselend open en gesloten vragen, luistert goed is rustig en geduldig en vraagt waar nodig kritisch door.”
- “Professioneel maar laagdrempelig, heeft kennis van zaken en stelt zich gelijkwaardig op met behoud van regie.”

- “Prettige gesprekspartner; luistert goed, is begripvol en straalt rust uit. De meting wordt verpakt in een transparant en ongedwongen gesprek, waardoor er ruimte is voor zaken die niet direct met de loonwaardemeting te maken hebben.”
- “Geeft complimenten aan de medewerker, wat direct zichtbaar een positief effect heeft.”

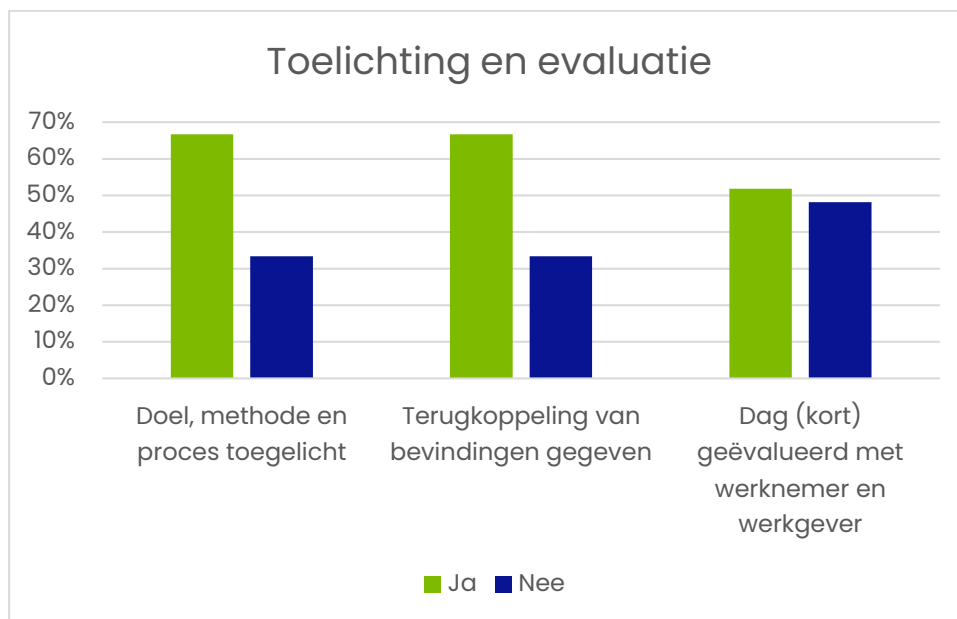
Grafiek 5: (Communicatie)Vaardigheden loonwaardedeskundige



Wat betreft de introductie en terugkoppeling van de loonwaardemeting zijn er duidelijke verbetermogelijkheden (zie grafiek 6). Bij een derde van de praktijkobservaties ging de loonwaardedeskundige vrijwel gelijk over tot (vragen omtrent) de arbeidsprestatie en ontbrak een gedegen introductie. In dergelijke gevallen kan bij de werknemer onduidelijkheid ontstaan over het doel, de werkwijze en het verloop van de loonwaardebepaling.

Daarnaast ontbrak in een derde van de loonwaardebepalingen een terugkoppeling van de bevindingen aan werkgever en werknemer, en vond in de helft van de metingen geen korte evaluatie van de dag plaats. Dit vergroot de kans op latere discussie over het vastgestelde loonwaardepercentage. Bovendien blijven hierdoor mogelijkheden onbenut om gezamenlijk gerichte afspraken te maken over begeleiding, ontwikkeling en het verbeteren van de werkprestaties.

Grafiek 6: Toelichting en evaluatie



3.2 Bureautoetsen

In de afgelopen monitoringsperiode heeft *Blik op Werk* 124 loonwaarderapporten beoordeeld op de conformiteit met de ULM en de geldende wet- en regelgeving. Deze loonwaarderapporten zijn aangeleverd door loonwaardedeskundigen en zijn het resultaat van loonwaardebepalingen die verspreid over het land zijn uitgevoerd. De bevindingen in deze paragraaf zijn uitsluitend gebaseerd op de inhoud van de loonwaarderapporten; er kan niet worden geverifieerd of de loonwaardemeting daadwerkelijk zoals beschreven heeft plaatsgevonden.

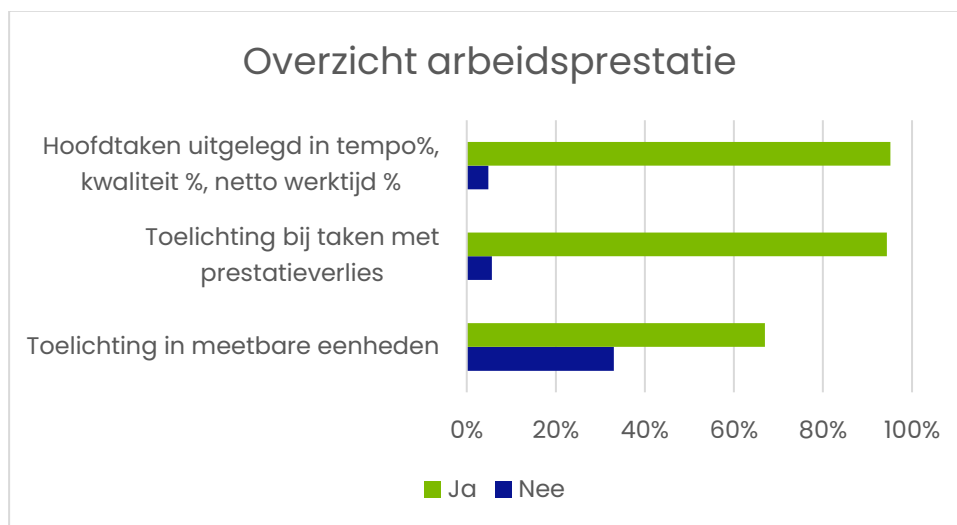
Uit de analyse van de loonwaarderapporten blijkt dat de basis in orde is: 99% volgt het CUL-rapportageformat en 98% bevat een normfunctie, waarvan 95% met bronvermelding (cao, bedrijfsregeling, etc.). Daarnaast is de arbeidsprestatie in 91% van de rapporten (correct) berekend op twee decimalen achter de komma.

Grafiek 7 bevestigt dit beeld grotendeels: 95% licht hoofdtaken toe in tempo, kwaliteit en netto werktijd en 94% onderbouwt prestatieverlies. Echter blijkt dat in een derde van de rapporten de onderbouwing niet wordt gekwantificeerd en de arbeidsprestatie niet in meetbare eenheden is toegelicht. Veel loonwaardedeskundigen ervaren moeite met het (eenvoudig) meten van taken bij een gebrek aan concrete output, zoals aantal stuks of aantal vierkante meters. Onvoldoende kwantificering kan erop wijzen dat loonwaardebepalingen gebaseerd zijn op schattingen van de loonwaardedeskundige en/of werkgever. Dergelijke schattingen kunnen de objectiviteit en betrouwbaarheid van de vastgestelde loonwaarde verminderen.

Bovendien ontbreekt in enkele rapporten werkgeversinformatie, zoals de naam van de werkgever (12%), de geïnterviewde leidinggevende (10%) of diens e-mailadres (18%). Het is

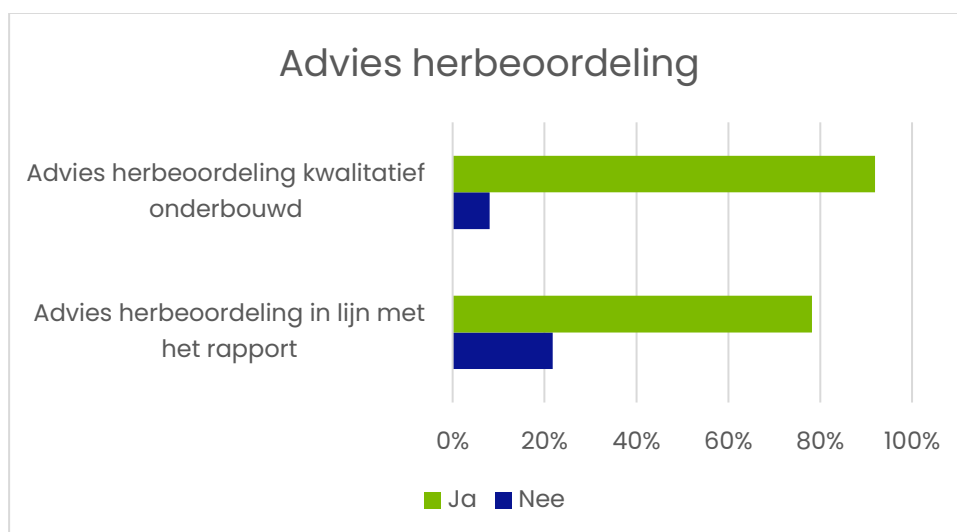
niet duidelijk of deze informatie bewust is weggelaten ter anonimisering of dat deze per ongeluk niet is ingevuld door de loonwaardedeskundige.

Grafiek 7: Overzicht arbeidsprestatie



Het advies herbeoordeling is in 114 van de 124 rapporten (92%) kwalitatief onderbouwd (zie grafiek 8), wat betekent dat voldoende wordt toegelicht en te herleiden is hoe het advies tot stand is gekomen. In 27 van de 124 rapporten (22%) sloot het advies over de herbeoordeling volgens de auditoren van *Blik op Werk* echter niet aan bij de in het rapport geschetste verwachting over de ontwikkeling van de loonwaarde. Zo werd in sommige gevallen geadviseerd om pas na één of twee jaar opnieuw te meten, terwijl uit het rapport bleek dat taken zeer binnenkort zouden wijzigen of uitbreiden, of dat de medewerker korter dan twee maanden in dienst was en daardoor nog niet volledig was ingewerkt. De ULM adviseert een inwerkperiode van tenminste twee maanden te hanteren.

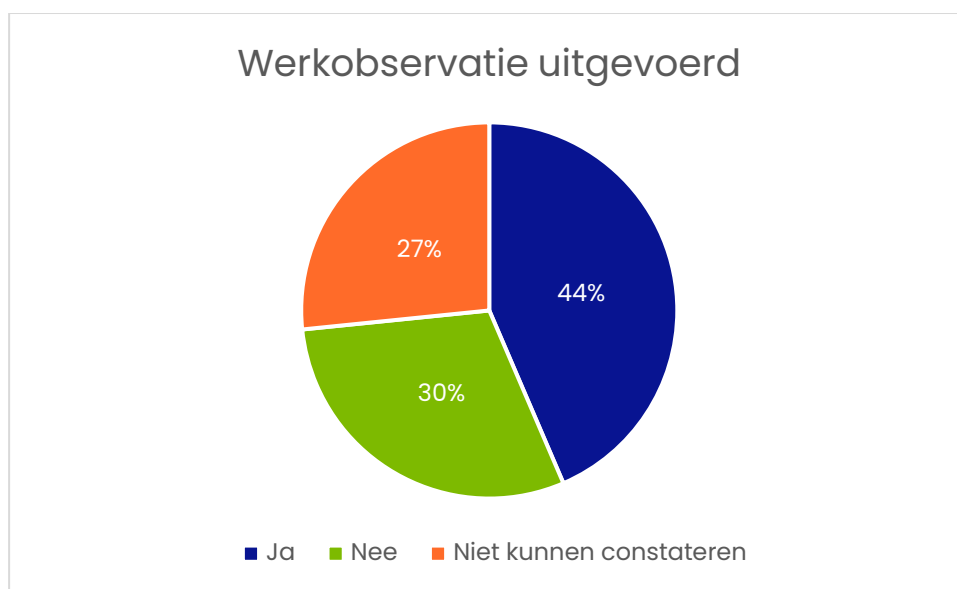
Grafiek 8: Advies herbeoordeling



Het weergegeven percentage voor 'Advies herbeoordeling in lijn met het rapport' is gebaseerd op een vijfpuntsschaal. Scores 1, 2 en 3 zijn als 'nee' gecodeerd, en scores 4 en 5 als 'ja'.

Grafiek 9 laat zien dat in 44% van de rapporten wordt vermeld dat tijdens de loonwaardebepaling een werkobservatie is uitgevoerd. In 30% blijkt uit de toelichting dat er geen observatie heeft plaatsgevonden, terwijl in 27% niet kan worden vastgesteld of dit is gebeurd. Het percentage waarin niet kan worden vastgesteld of een observatie heeft plaatsgevonden is opvallend hoog. Dat wil niet zeggen dat de werkobservatie in zijn geheel niet is uitgevoerd; het laat in ieder geval zien dat de onderbouwing van de werkobservatie (nog) geen vast onderdeel van de loonwaarde rapportage is.

Grafiek 9: Werkobservatie



In 74% van de rapporten is vastgelegd dat bijzondere condities zijn gecreëerd om tot de huidige loonwaarde te komen, meestal in de vorm van extra begeleiding of aanpassingen in werkzaamheden of planning. Daarnaast wordt er in 87% van de loonwaarderapporten vermeld dat het conceptrapport is voorgelegd aan zowel werkgever als werknemer; in ongeveer 3% gebeurde dit niet en in 9% is dit niet uit het rapport af te leiden. Deze resultaten laten zien dat de verslaglegging in de meeste gevallen op orde is, maar dat op bepaalde onderdelen nog winst te behalen is.

HOOFDSTUK 4

Conclusie

Loonwaarde Monitor 2025

De resultaten van de Loonwaarde Monitor 2025 laten zien dat loonwaardedeskundigen de Uniforme Loonwaarde Methodiek (ULM) in grote lijnen kennen en toepassen. De meeste loonwaarderapporten volgen het voorgeschreven rapportageformat. De loonwaardebepalingen worden doorgaans op professionele wijze uitgevoerd, loonwaardedeskundigen tonen hierbij een hoge mate van betrokkenheid. Tegelijkertijd laten de witness audits en de bureautoetsen zien dat een aantal kernonderdelen van de ULM in de praktijk (nog) niet consequent worden toegepast. Met name de volgende terugkerende knelpunten verdienen aandacht:

- Het vaststellen en onderbouwen van de arbeidsprestatie gebeurt nog niet altijd in overeenstemming met de ULM, wat inhoudt dat de prestaties van de werknemer niet altijd objectief, herleidbaar en meetbaar zijn. Dit geldt voor zowel de reguliere werknemer als de werknemer waarvoor de loonwaardebepaling wordt uitgevoerd.
- De werkobservatie wordt niet altijd consequent en nauwkeurig uitgevoerd, waardoor de loonwaardemeting mogelijk geen volledig beeld geeft van de arbeidsprestatie van de werknemer.
- Er wordt niet altijd een terugkoppeling van de bevindingen gegeven na afloop van de loonwaardemeting. Hierdoor is de kans groter dat er naderhand discussie ontstaat over het loonwaardepercentage en worden mogelijk kansen gemist om gerichte afspraken te maken over begeleiding, ontwikkeling en verbetering van de arbeidsprestatie.

Aandachtspunten

De monitoring van Blik op Werk vormt een belangrijke pijler binnen het stelsel dat toetst hoe de kwaliteit van de praktische uitvoering van de ULM ervoor staat. Daarnaast helpt het de kwaliteit van de uitvoering te borgen door inzichtelijk te maken waar het goed gaat en waar verbetering mogelijk is.

Het vrijblijvende karakter van de deelname aan monitoring beperkt echter het bereik van de monitor, waardoor een volledig landelijk beeld ontbreekt. Er is een risico op selectieve deelname: vooral deskundigen die al vaker hebben deelgenomen aan de monitor en zich daardoor mogelijk al meer conform de ULM opstellen nemen deel, terwijl deskundigen die de ULM mogelijk minder goed toepassen ondervertegenwoordigd zijn. Hierdoor zijn de bevindingen in deze monitor niet zonder meer te generaliseren naar de gehele loonwaardemarkt. Wel laten de resultaten een consistent beeld zien vergeleken met voorgaande jaren.

Aanbevelingen

Om de representativiteit van de Loonwaarde Monitor te vergroten en de kwaliteit van de ULM te blijven waarborgen, is het noodzakelijk om meer witness audits en bureauoetsen uit te voeren. Blik op Werk streeft ernaar om in 2026 meer loonwaardedeskundigen te betrekken bij de monitoring, zodat een representatiever beeld van de landelijke uitvoering kan worden verkregen.

Bovendien is het volgens Blik op Werk wenselijk om een beschrijving van de werkobservatie als vast onderdeel in de rapportages op te nemen. Aan de hand hiervan kan worden nagegaan of de werkobservatie daadwerkelijk heeft plaatsgevonden en of deze is uitgevoerd zoals de CUL voorschrijft. Dit draagt bij aan een beter onderbouwde en transparante loonwaardebepaling.

Bijlage

Tabel 1: Wijzen van monitoring door Blik op Werk

Onderdeel	Omschrijving	Frequentie
Witness audits	Blik op Werk audit loonwaardedeskundigen in de praktijk via 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.	Jaarlijks
Bureautoetsen	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.	Jaarlijks
De door marktpartijen aangeboden loonwaarde-instrumenten (softwareapplicaties)	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 de loonwaarde-instrumenten die in de markt worden aangeboden.	Tweejaarlijks
Opleiding- en examenproces (bij opleiders)	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.	Tweejaarlijks