



# TOEZICHT OP DE UNIFORME LOONWAARDE METHODIEK

EEN RAPPORT VAN STICHTING BLIK OP WERK

UTRECHT 14 DECEMBER 2022

# Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Het toezichtproces van Blik op Werk	3

---

## ***Deel I – Bevindingen van het toezicht***

---

3. Uitvoering Uniforme Loonwaarde Methodiek door de private sector	
<u>3.1 Audit Loonwaarde-instrumenten</u>	6
<u>3.2 Audit Opleiding &amp; examen LD</u>	7
<u>3.3 Witness audits</u>	7
<u>3.4 De beoordeelde loonwaarde-rapportages</u>	8
4. Toegankelijkheid van de markt	
<u>4.1 Kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen</u>	10
<u>4.2 Een periodieke 'websearch'</u>	10

---

## ***Deel II – Reflectie op het toezicht en het stelsel***

---

5. Het register voor loonwaardedeskundigen	
<u>5.1 Opzet van het register</u>	12
<u>5.2 Omscholing ULM en inschrijvingen register</u>	13
<u>5.3 HBO werk- en denkniveau</u>	14
6. Het toezicht en de sector	
<u>6.1 Het monitoren van loonwaarde-instrumenten</u>	15
<u>6.2 Een gecontroleerd circuit van opleidingsorganisaties?</u>	16
<u>6.3 Reflectie op de Witness audits</u>	17
<u>6.4 Reflectie op de loonwaarde-rapportages</u>	17
<u>6.5 (Toe)Zicht op de sector</u>	18
<u>6.6 Een toegankelijke markt: een rol voor gemeenten?</u>	19
<u>6.7 Tot slot: toezicht in de toekomst</u>	19

---

Bijlage 1: Relatie College van Deskundigen en register	21
--------------------------------------------------------	----

## 1. Inleiding

Voor u ligt een tweede rapportage van Blik op Werk, gebaseerd op haar rol als onafhankelijk toezichthouder op de uitvoering van de Uniforme Loonwaarde Methodiek (hierna ULM) door de private sector. De ULM is sinds 1 juli 2021 van kracht en heeft als doel te komen tot een eenduidige uitvoering van de loonwaardebepaling, uitgevoerd door gecertificeerde loonwaardedeskundigen, op een markt die toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners. Blik op Werk is door het ministerie SZW gevraagd om als onafhankelijk toezichthouder te monitoren of het private deel van de sector werkt volgens de ULM, zoals deze is omschreven in wet- en regelgeving en de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (hierna CUL). Het toezicht op het publieke deel van de sector is belegd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

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

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. Deze deskundigen worden ingehuurd als ZZP-er of zijn werkzaam binnen een organisatie met meerdere loonwaardedeskundigen.

De tweede markt is de markt van *opleiding*: opleidingsorganisaties leveren gecertificeerde loonwaardedeskundigen af en dragen zorg voor deskundigheidsbevordering via na-/bijscholing.

De derde markt kenmerkt zich door *ondersteuning*: organisaties bieden loonwaarde-instrumenten aan die loonwaardedeskundigen helpen bij de uitvoering van de loonwaardebepaling. Veelal gaat het hier om softwareapplicaties die aan uitvoerende organisaties worden aangeboden, waarbij naast de ULM óók ondersteunende modules worden aangeboden voor competentieontwikkeling en re-integratievraagstukken.

### *Een markt in beweging*

Sinds de start van het toezicht is er een zekere dynamiek op de markt waar te nemen. We zien 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 stelselconform 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 (hierna: CvD-UL).

Het CvD-UL is verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van de ULM. Ook formuleert het CvD-UL *kwaliteitscriteria* voor de opleiding en het examen van loonwaardedeskundigen, om zo de kwaliteit en de uniformiteit van deze processen te borgen. Beide facetten worden gevoed door de praktijk van de loonwaardebepaling en dienen in lijn te blijven met veranderingen in de arbeidsmarkt. Door in haar toezicht afwijkingen van de ULM te signaleren, en aan te geven waar methodiek 'wringt' met praktijk, voorziet Blik op Werk het CvD-UL van noodzakelijke input. Daarnaast heeft het CvD-UL *aanvullende veldnormen* opgesteld voor opleidingsorganisaties, die kaders stellen op overige organisatiegebieden als een klachtenregeling, informatieveiligheid en capaciteit van het personeel.

Het CvD-UL geeft hiermee aanzet tot een gecontroleerd circuit van opleidingsorganisaties die voldoen aan een bepaalde kwaliteitsstandaard.

## 2. Het toezichtproces van Blik op Werk

Het toezicht van Blik op Werk is vormgegeven naar de eerder genoemde markten: de *uitvoering*, *opleiding* en *ondersteuning*. Door middel van audits monitort Blik op Werk de uitvoering van de loonwaardebepaling, de opleiding en het examenproces van opleidingsorganisaties en de loonwaarde-instrumenten die in de markt worden aangeboden. De ULM is werk in uitvoering: de komende jaren zullen in het teken staan van het verder aanscherpen en verfijnen van zowel methodiek als de kwaliteit en uniformiteit van de uitvoering, opleiding en ondersteuning. Het toezicht van Blik op Werk is dan ook gericht op het verbeteren van mogelijke uitvoeringsvraagstukken. We spreken van waarderend toezicht: in dialoog met de sector borgen we de uniformiteit en werken we aan verbetering van de uitvoering.

### *Toezicht op de private sector*

Concreet richt het toezicht van Blik op Werk zich op de volgende aspecten:

#### 1. Door marktpartijen aangeboden loonwaarde-instrumenten

Blik op Werk monitort of de processtappen van de ULM zijn geïmplementeerd in het loonwaarde-instrument. Waar dienstverleners extra modules aanbieden (bijvoorbeeld voor competentieontwikkeling of ondersteuning bij re-integratie) monitort Blik op Werk in hoeverre er een scheiding is aangebracht tussen de loonwaardebepaling en de ondersteunende diensten. De loonwaarde dient uitsluitend via de ULM tot stand komen en mag niet beïnvloed worden door aanvullende modules.

#### 2. Het opleiding- en examenproces van loonwaardedeskundigen, zoals deze gegeven wordt door opleidingsorganisaties

Naast monitoren of opleidingsorganisaties de ULM centraal stellen in de opleiding en het examenproces kijkt Blik op Werk ook of de processen ingericht zijn volgens de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen van het CvD-UL.

#### 3. De uitvoering van de loonwaardebepaling door loonwaardedeskundigen

Blik op Werk woont in de praktijk loonwaardebepalingen bij, de zogenaamde ‘witness audit’. Dit leidt niet tot een oordeel van de individuele loonwaardedeskundige, maar is bedoeld om zicht te krijgen op de uitvoeringspraktijk. Blik op Werk analyseert het brede beeld van de uitvoeringspraktijk en deelt haar bevindingen met het ministerie SZW en het CvD-UL. Op individueel- en organisatieniveau gaat Blik op Werk in gesprek over haar bevindingen met loonwaardedeskundigen.

#### 4. Het loonwaarde-rapport: het eindproduct van de loonwaardebepaling

Blik op Werk neemt loonwaarde-rapportages door en bekijkt of deze zijn opgesteld volgens de norm, zoals bepaald in de vigerende wet- en regelgeving<sup>1</sup> en de CUL.

Voor elk van deze aspecten heeft Blik op Werk toetsingskaders ontwikkeld, waarbij de ULM en eventuele aanvullende veldnormen de basis vormen. Deze toetsingskaders zijn opgesteld en afgestemd in samenwerking met stakeholders uit de sector.

### *Een toegankelijke markt*

Het ministerie SZW heeft aan Blik op Werk een tweede rol toebedeeld, namelijk: monitoren of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners. Daarbij is het van belang dat nieuwe toetreders

---

<sup>1</sup> Regeling loonkostensubsidie participatiewet 2021 (Stc. 2021, 9937)

stelsel-conform werken en dat bij een uitbreiding van het aantal marktpartijen de uniformiteit in stand blijft. Blik op Werk richt zich in dit kader op de volgende aspecten:

#### 1. De aanvullende veldnormen van het CvD-UL

Zoals eerder vermeld heeft het CvD-UL, naast kwaliteitscriteria voor Opleiding & Examinering, aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties opgesteld. Er moet sprake zijn van evenwicht. Enerzijds is het van belang dat er door veldnormen geen barrières ontstaan, die het betreden van 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 en het CvD-UL zien hier samen op toe.

#### 2. Nieuwe marktpartijen en de ULM

Waar nieuwe *opleiders*, *uitvoerders* of *ondersteuners* de markt betreden zullen deze benaderd worden door Blik op Werk voor een audit. Blik op Werk monitort of met het uitbreiden van het aantal marktpartijen de uniformiteit gehandhaafd blijft.

We hebben gemerkt dat ook gemeenten van invloed zijn op de toegankelijkheid van de markt, en wel bij aanbestedingen voor de uitvoering van loonwaardebepalingen (zie *paragraaf 6.6*). Signalen hierover deelt Blik op Werk met de Nederlandse Arbeidsinspectie, die aangewezen is als toezichthouder voor het publieke deel van de sector.

#### Eerste rapportage en producties

De eerste rapportage van Blik op Werk is verschenen op 19 april 2022. Hierin heeft Blik op Werk een aantal observaties gedeeld die gebaseerd zijn op het monitoren van loonwaarde-instrumenten, het beoordelen van loonwaarde-rapportages en het bijwonen van loonwaardebepalingen. Bevindingen van de audits bij opleidingsorganisaties ontbraken nog in de eerste rapportage, de kwaliteitscriteria voor Opleiding & Examen waren destijds door het CvD-UL net vrijgegeven en moesten nog vertaald worden in een toetsingskader.

Sinds het verschijnen van de eerste rapportage heeft Blik op Werk haar monitorende taak gecontinueerd. In *Tabel 1* worden de producties weergegeven per type audit, sinds Blik op Werk op 9 november 2021 haar eerste audit heeft uitgevoerd.

Type audit	Aantal
Audit Loonwaarde-instrument	5
Audit Opleiding- en examenproces	2
Witness audits	59
Audit Loonwaarde-rapportages	414

*Tabel 1: aantallen audits van 9-11-2021 t/m 14-11-2022*

Een tweetal opmerkingen bij de hierboven weergegeven tabel:

#### 1. Beperkte aantallen witness audits

De *witness audit* is een belangrijk aspect van het toezicht. Hiermee wordt gemonitord hoe de ULM in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit levert bruikbare informatie op voor o.a. opleidingsorganisaties, en kan richting geven aan accenten tijdens opleiding, bijscholing of andere vormen van informatieverstrekking. Ook brengt deze vorm van toezicht praktijksituaties aan het licht waar de ULM 'wringt' met de dagelijkse praktijk. Deze informatie vormt weer input voor het CvD-UL, en kan gebruikt worden voor het verder verfijnen van de ULM.

Blik op Werk streeft naar een representatieve steekproef van *witness audits*, waarbij er sprake is van regionale spreiding en een evenwichtige verdeling over de opleidingsorganisaties. Hiermee wordt het

mogelijk om een beter beeld te schetsen waar eventuele afwijkingen worden geconstateerd, waardoor uitvoeringsvraagstukken gericht kunnen worden verbeterd.

Bij het benaderen van de loonwaardedeskundigen uit het register voor de *witness audit* heeft Blik op Werk gemerkt dat sommige loonwaardedeskundigen niet mee willen werken, of alleen als dit 'in opdracht van' gaat van de organisatie door wie ze zijn opgeleid, en wiens loonwaarde-instrument ze gebruiken. Blik op Werk wil hierbij een dringende oproep doen aan alle stakeholders om het belang van deelname aan het toezicht actief uit te dragen, aangezien de *witness audit* een belangrijke rol speelt in de kwaliteitsborging van de loonwaardebepaling.

## *2. Audit Opleiding- en examenproces*

Bij Blik op Werk zijn vijf organisaties in beeld die een opleiding voor loonwaardedeskundigen aanbieden. Bij twee van de vijf organisaties heeft Blik op Werk het opleiding- en examenproces bekeken. Eén van deze twee organisaties betreft een nieuwe aanbieder, die zich als aspirant-opleidingsorganisatie bij Blik op Werk en het CvD-UL heeft gemeld. Na de audit van Blik op Werk is deze partij gestart met een eerste opleiding voor loonwaardedeskundigen. Binnen het CvD-UL heeft dit geleid tot een discussie over de rechtmatigheid van de toetreding. Hierbij zijn de bevindingen van Blik op Werk in relatie tot de veldnormen van het CvD-UL ter discussie komen te staan. Ook het toetsingskader van Blik op Werk werd door sommige partijen bekritiseerd. Details hieromtrent zijn overigens nog niet bij Blik op Werk terecht gekomen.

Blik op Werk hecht belang aan consensus over veldnormen en toetsingskaders. Na overleg is besloten om beide aspecten nogmaals tegen het licht te houden en te komen tot breed gedragen kwaliteitscriteria. Blik op Werk wil hier als laatste nog twee opmerkingen bij plaatsen. Ten eerste, de wetgever heeft gekozen voor marktwerking. Het staat nieuwe opleidingsorganisaties vrij om de markt te betreden. Blik op Werk dient samen met het CvD-UL te stimuleren dat deze partijen zich conformeren aan de aanvullende kwaliteitscriteria. En ten tweede, Blik op Werk is gevraagd om onafhankelijk toezicht te houden. Voorwaardelijk is dat Blik op Werk, hoewel altijd in samenwerking met het CvD-UL, zelfstandig tot haar bevindingen kan komen en enige vrijheid geniet in haar interpretatie van de uitvoeringspraktijk van de ULM.

## *Leeswijzer*

Het huidige rapport is gebaseerd op de bevindingen van ruim 6 maanden toezicht die zijn verstreken sinds de eerste rapportage van Blik op Werk, om precies te zijn de periode van toezicht tussen 19 april 2022 en 14 november 2022. In de rapportage is een tweedeling aangebracht. In het eerste deel van de rapportage leest u de bevindingen van het toezicht van Blik op Werk. Dit deel bestaat uit twee hoofdstukken. In hoofdstuk 3 worden de bevindingen gepresenteerd de uitgevoerde audits. Hoofdstuk 4 staat in het teken van ontwikkelingen op het gebied van de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe aanbieders. Het tweede deel is reflectief van aard. In hoofdstuk 5 leest u de laatste ontwikkelingen rond het register voor loonwaardedeskundigen en reflecteert Blik op Werk op deze ontwikkelingen. In hoofdstuk 6 leest u een reflectie van Blik op Werk op het toezichtproces en wordt afgesloten met een vooruitblik naar 2023.

## Deel I - Bevindingen van het toezicht

### 3. Uitvoering Uniforme Loonwaarde Methodiek door de private sector

In dit hoofdstuk worden de bevindingen gepresenteerd van het toezicht op de implementatie van de ULM in de private sector. Het toezicht is gebaseerd op drie markten die zijn ontstaan rond de uitvoering van de loonwaardebepaling: opleiding, uitvoering en ondersteuning. Voor elke markt heeft Blik op Werk audits ontwikkeld. De bevindingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op het toezicht in de periode van 19 april 2022 tot en met 14 november 2022. In *Tabel 2* worden de producties per type audit weergegeven.

Type audit	Aantal
Audit Loonwaarde-instrumenten	2
Audit Opleiding & examen LD	2
Witness audits	42
Loonwaarde-rapportages	190

*Tabel 2: Productie audits van 19-04-2022 t/m 14-11-2022*

#### 3.1 Audit Loonwaarde-instrumenten

Loonwaarde-instrumenten ondersteunen de loonwaardedeskundige bij het uitvoeren van de loonwaardebepaling. Deze instrumenten variëren van een gecombineerd Word-/Excel format tot aan softwareapplicaties met ondersteunende modules die de gebruiker kunnen ondersteunen bij competentieontwikkeling en re-integratievraagstukken. Blik op Werk monitort of de instrumenten opgezet zijn volgens de processtappen van de ULM. Waar dienstverleners extra modules aanbieden monitort Blik op Werk in hoeverre er een scheiding is aangebracht tussen de loonwaardebepaling en de ondersteunende diensten. Het is van belang dat de loonwaardebepaling op zichzelf staat: de hoogte van de arbeidsprestatie (en daarmee het loonwaardepercentage) dient niet te worden beïnvloed door antwoorden, metingen of bepalingen uit deze aanvullende diensten.

##### *3.1.1 Het loonwaarde-instrument van PTC Werkstap*

Op 9 mei 2022 heeft Blik op Werk het loonwaarde-instrument van PTC Werkstap (de Werkstap-tool) bekeken. Op deze datum is geconstateerd dat het loonwaarde-instrument van PTC Werkstap opgesteld is naar de processtappen van de ULM, zoals deze wordt voorgeschreven in de wet- en regelgeving en de CUL.

##### *3.1.2 Het loonwaarde-instrument van CompetenSYS*

Op 24 mei 2022 is het loonwaarde-instrument van CompetenSYS beoordeeld. Ook hier is de ULM geïmplementeerd in het instrument. Blik op Werk heeft opgemerkt dat het instrument van CompetenSYS de mogelijkheid biedt aan de gebruiker om het 'advies herbeoordeling loonwaardebepaling' uit te zetten. Indien de gebruiker deze optie selecteert dan ontbreekt dit onderdeel in de rapportage. Dit hebben we teruggezien bij beoordeelde loonwaarde-rapportages van een dienstverlener die met het loonwaarde-instrument van CompetenSYS werkt. Bij een groot deel van de bekeken rapportages bleek het 'advies herbeoordeling loonwaardebepaling' te ontbreken. CompetenSYS heeft haar instrument op dit punt aangepast.

### 3.2 Audit Opleiding & examen LD

De CUL dient als basis voor de opleiding en certificering van de loonwaardedeskundige. De CUL bevat de kennis die de loonwaardedeskundige moet kunnen reproduceren en toepassen, en borgt de uniformering van de inhoud van de opleiding. Daarnaast zijn er door het CvD-UL kwaliteitscriteria voor Opleiding & examinering opgesteld. Deze criteria moeten zorgen dat opleidingsorganisaties een uniform examenproces hanteren. Ook zijn er door het CvD-UL algemene aanvullende veldnormen geformuleerd op gebieden als informatieveiligheid, klachtenregeling, capaciteit en deskundigheid van personeel. Blik op Werk heeft deze verschillende aspecten vertaald naar het toetsingskader *Opleiding & examen LD*. In de periode van 19 april 2022 tot en met 14 november 2022 heeft Blik op Werk twee keer een dergelijke audit uitgevoerd. De bevindingen leest u hieronder.

#### *3.2.1 De opleiding van CompetenSYS*

Op 19 mei 2022 heeft Blik op Werk de opleiding en het examenproces van opleidingsorganisatie CompetenSYS bekeken. We hebben geconstateerd dat deze zijn opgesteld volgens de CUL en de kwaliteitscriteria voor Opleiding & examinering. Daarnaast voldoet CompetenSYS aan de aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties die het CvD-UL heeft opgesteld.

#### *3.2.2 Aspirant-opleider PTC Werkstap*

PTC Werkstap heeft zich gemeld bij Blik op Werk en het CvD-UL met het verzoek om de markt te betreden als nieuwe opleider van loonwaardedeskundigen. Op 22 april 2022 heeft Blik op Werk een eerste audit uitgevoerd bij PTC Werkstap. We hebben geconstateerd dat de opleiding is opgesteld volgens de CUL, en dat daarmee de uniformiteit van de inhoud van de opleiding is geborgd. Op basis van de aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties zijn er een paar verbeterpunten gesignaleerd en besproken met PTC Werkstap. Op 20 november 2022 heeft er een tweede audit plaatsgevonden. Tijdens deze audit heeft Blik op Werk geconstateerd dat PTC Werkstap de verbeterpunten van de eerste audit heeft gerealiseerd.

### 3.3 Witness audits

Met de *Witness audit* krijgt Blik op Werk zicht op de uitvoeringspraktijk van de loonwaardebepaling. Blik op Werk analyseert het brede beeld van de uitvoering van de loonwaardebepaling. Hieronder volgen een aantal bevindingen op basis van de 42 loonwaardebepalingen die Blik op Werk sinds de eerste rapportage heeft bijgewoond. Waar een afwijking van de ULM wordt geconstateerd zal worden aangegeven of deze: a) **een afwijking van de wetgeving betreft**, of b) **een afwijking is van de procedure van de loonwaardebepaling, zoals die omschreven is in de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL)**.

#### *3.3.1 Interview werkgever en werknemer*

Bij alle 42 bijgewoonde loonwaardebepalingen wordt de werkgever geïnterviewd. Bij dit interview wordt in alle gevallen het gespreksprotocol werkgever (CUL, bijlage 5) gehanteerd.

#### *3.3.2 Observatie van de werkzaamheden*

Bij 14 van de 42 *Witness audits* (33%) vindt er geen observatie plaats van de werkzaamheden van de medewerker met een arbeidsbeperking. In de eerste rapportage kwam deze bevinding ook naar voren. Toen vond er bij 8 van de 17 *Witness audits* (47%) geen observatie van de werkzaamheden plaats.

**Dit betreft een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de CUL.**

In paragraaf 4.1.3 van de CUL wordt het doel van de observatie als volgt omschreven: “Bij de observatie van het werk vormt de loonwaardedeskundige zich een beeld van de belasting in het werk en de werkomgeving. De loonwaardedeskundige verifieert of de door de werkgever en werknemer verstrekte informatie over het werk overeenkomt met de eigen observatie”.

In bovengenoemde gevallen ontbreekt deze controle en vaart de loonwaardedeskundige volledig op de input van de werkgever.

Blik op Werk vindt het nog te vroeg om op basis van de huidige aantallen en percentages een trend te bepalen.

### 3.3.3 Werknemer ontbreekt bij de loonwaardebepaling

Bij 2 van de 42 *Witness audits* heeft Blik op Werk geconstateerd dat de medewerker niet aanwezig was bij de loonwaardebepaling. In het ene geval was de medewerker ziek, in het andere geval was de medewerker onderweg met de bedrijfswagen onderweg naar een klant.

Dit betreft een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de CUL. Het belang van de aanwezigheid van de werknemer volgt o.a. uit het Protocol werkplekbezoek (CUL, bijlage 1) en de observatie van de werkzaamheden (CUL, paragraaf 4.1.3).

Soms worden dergelijke afwijkingen geconstateerd tijdens het plannen van de audits, zo blijkt uit onderstaande e-mail van een loonwaardedeskundige aan de servicedesk van Blik op Werk.

*Dag [naam medewerker BoW],*

*8 september om 9.30 uur staat er momenteel een LWM gepland met een werkgever, werknemer is er niet bij, bij ons intern bij [Naam bedrijf]. Kan je daarbij aansluiten? Anders zal ik je weer opnieuw benaderen wanneer er een volgende gepland staat!*

Hoewel we geen zicht hebben op de frequentie waarin dergelijke praktijken zich voordoen, doet de openheid waarin dit bericht met ons gedeeld wordt vermoeden dat dit voorbeeld niet op zichzelf staat.

## 3.4 De beoordeelde loonwaarde-rapportages

Sinds de eerste rapportage heeft Blik op Werk 189 loonwaarde-rapportages beoordeeld. Hieronder volgen een aantal bevindingen op basis van deze vorm van toezicht. Waar er met een bevinding een afwijkingen van de ULM wordt geconstateerd zal worden aangegeven of deze: a) **een afwijking van de wetgeving betreft**, of b) **een afwijking is van de procedure van de loonwaardebepaling, zoals die omschreven is in de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL)**.

### 3.4.1 De bron van de normfunctie

Bij 22 van 189 bekeken loonwaarde-rapportages ( $\pm 12\%$ ) is de bron van de normfunctie niet gespecificeerd. In deze rapportages wordt in het rapportageformat de optie “*in andere cao*” geselecteerd, maar wordt niet toegelicht welke cao dit betreft. In de eerste rapportage kwam deze bevinding ook naar voren. Toen kwam dit in 23 van de 225 bekeken loonwaarde-rapportages (ruim 10%) voor.

De noodzaak om de bron van de normfunctie te specificeren wordt onderschreven door het CvD-UL en valt af te leiden uit het ‘vrije tekstveld’ dat opgenomen is in het rapportageformat in de

ministeriële regeling en de CUL<sup>2,3</sup>. In zowel de CUL als de ministeriële regeling wordt deze processtap niet geëxpliciteerd.

#### 3.4.2 'Advies herbeoordeling loonwaardebepaling'

Bij 20 van de 189 bekeken loonwaarde-rapportages ( $\pm 11\%$ ) ontbreekt het 'advies herbeoordeling loonwaardebepaling'. In de eerste rapportage kwam deze bevinding ook naar voren. Toen kwam dit in 27 van de 225 bekeken loonwaarde-rapportages (12%) voor.

Dit betreft een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de CUL. Het advies 'herbeoordeling loonwaardebepaling' is een verplicht onderdeel van de rapportage (CUL, bijlage 2).

18 van de 20 rapportages waren van dezelfde uitvoeringsorganisatie. Deze partij voert in opdracht van de lokale gemeente loonwaardebepalingen uit en gebruikt daarvoor het loonwaarde-instrument van CompetenSYS. Zoals vermeld bij paragraaf 3.1.2. hadden gebruikers van dit loonwaarde-instrument de mogelijkheid om dit onderdeel handmatig uit te zetten, hetgeen bij de betreffende uitvoeringsorganisatie het geval bleek te zijn. CompetenSYS heeft haar loonwaarde-instrument op dit punt aangepast, waarmee weergave van het advies in het loonwaarde-rapport wordt geborgd. De uitvoerder in kwestie is door Blik op Werk aangesproken op het belang van het vermelden van dit advies.

#### 3.4.3 Onderbouwing van het verlies van arbeidsprestatie

Bij 55 van de 189 bekeken loonwaarde-rapportages ( $\pm 30\%$ ) ontbreekt het aan relevante feiten/voorbeelden die het verlies van de arbeidsprestatie ten opzichte van de normfunctie toelichten. Ook ontbreekt de informatiebron (werkgever/werknemer/observatie) die voor het bepalen van het verlies is gehanteerd. In de eerste rapportage kwam deze bevinding ook naar voren. Toen kwam dit in 96 van de 225 bekeken loonwaarde-rapportages ( $\pm 43\%$ ) voor.

Dit betreft een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de CUL. In paragraaf 4.4 'Arbeitsprestatie werknemer' wordt het belang benadrukt "dat bij het duiden per taak een kwantificering plaatsvindt, inclusief toelichting". De CUL geeft daarbij expliciet aan dat naast de afwijking t.o.v. de norm (in tempo, kwaliteit en netto werktijd) ook de informatiebron genoemd dient te worden.

Het belang van onderbouwing wordt ook benadrukt in de toelichting bij de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021, zo blijkt uit de paragraaf 'rapportage loonwaarde'. "Het is uit oogpunt van transparantie en herleidbaarheid van belang dat de loonwaardedeskundige de stappen bij de loonwaardebepaling overeenkomstig het bijgevoegde model vastlegt en van een toelichting voorziet." (Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021, toelichting, onder 'rapportage loonwaarde').

#### 3.4.4 'Zienswijze werknemer' en 'zienswijze werkgever'

In de eerste rapportage heeft Blik op Werk aangegeven dat het rapportageformat in bijlage 2 van de CUL afwijkt van het rapportageformat van de ministeriële regeling. De *zienswijze werknemer* en *zienswijze werkgever* vormt een vast onderdeel in het rapportageformat van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021, maar ontbreekt in het rapportageformat van de CUL. Blik op Werk heeft dit meegenomen in haar toezicht.

---

<sup>2</sup> Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021. Bijlage, als bedoeld in artikel 2.

<sup>3</sup> Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling. Bijlage 2.

Tot nu toe is hier bij 78 loonwaarde-rapportages expliciet naar gekeken. Bij 36 van de 78 loonwaarde-rapportages (46%) hebben we *niet kunnen vaststellen* dat de werkgever en de werknemer in staat zijn gesteld om hun zienswijze kenbaar te maken. Het is mogelijk dat werknemer en werkgever hier wél toe in staat zijn gesteld, maar dit valt niet te verifiëren op basis van het rapport.

Bij 8 loonwaarde-rapportages hebben we kunnen constateren dat de werknemer *niet in staat is gesteld* om de zienswijze kenbaar te maken. In deze gevallen heeft de loonwaardedeskundige in het loonwaarde-rapport hier expliciet melding van gemaakt. Een auditor stelt: “*In het rapport staat: ‘De werkgever kon zich vinden in de uitslag. De uitslag is niet met de werknemer besproken’.*”

[Indien werknemer en/of werkgever niet in staat worden gesteld hun zienswijze kenbaar te maken, dan betreft dit een afwijking van artikel 3, derde lid, onder d, van het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021.](#)

## 4. Toegankelijkheid van de markt

Blik op Werk is door het ministerie SZW gevraagd om 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 met het uitbreiden van het aantal marktpartijen de uniformiteit gehandhaafd blijft. In dit hoofdstuk worden de laatste ontwikkelingen op dit gebied weergegeven.

### 4.1 Kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen

Naast het verder ontwikkelen van de ULM stelt het CvD-UL kwaliteitscriteria op voor Opleiding & examinering, en formuleert het aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties van loonwaardedeskundigen. Aan de ene kant vormen deze kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen de basis van de toetsingskaders waarmee Blik op Werk kijkt naar bestaande en nieuwe opleidingsorganisaties. Aan de andere kant ziet Blik op Werk erop toe dat door deze veldnormen geen barrières ontstaan die het betreden van de markt voor nieuwe aanbieders onevenredig moeilijk maken.

De Commissie Opleiding & Toetsing van het CvD-UL is bezig om de algemene kwaliteitscriteria voor opleidingsorganisaties te concretiseren. Ook voor loonwaarde-instrumenten worden kwaliteitscriteria opgesteld. Aan de hand van de geactualiseerde kwaliteitscriteria zal Blik op Werk de bestaande toetsingskaders bijwerken. Blik op Werk zal het ministerie SZW op de hoogte houden van de ontwikkelingen en signaleren indien de toegankelijkheid van de markt in het geding komt.

### 4.2 Een periodieke ‘websearch’

Hiermee wordt gemonitord of er nieuwe opleiders, uitvoerders of loonwaarde-instrumenten op de markt verschijnen. Indien nieuwe partijen zich aandienen vormt dit aanleiding om partijen te benaderen voor deelname aan een audit. Met een ‘beheerste uitbreiding’ wordt een uniforme werkwijze geborgd.

Blik op Werk zal periodiek deze zoekopdracht uitvoeren, waarbij aan de hand van meerdere zoektermen nieuwe aanbieders op het gebied van opleiding, uitvoering en ondersteuning in kaart worden gebracht.

Een korte websearch op 14 november 2022 met de zoekterm 'loonwaarde' levert een scala aan dienstverleners op die op hun website vermelden dat ze loonwaardebepalingen uitvoeren. Blik op Werk heeft de websites van 33 verschillende marktpartijen bekeken. Opvallend is dat op veel websites nog gesproken wordt van 'gevalideerde methodieken', informatie die duidt op het stelsel van vóór de uniformering. Dit hoeft uiteraard niet te betekenen dat deze partijen niet stelselconform werken, maar geeft wel extra aanleiding voor een audit. In *Tabel 3* zijn de 33 marktpartijen ingedeeld op basis van de informatie op de website. Daarbij is per cluster aangegeven hoeveel partijen een audit van Blik op Werk hebben gehad. Bij deze partijen heeft Blik op Werk kunnen constateren dat er stelselconform gewerkt wordt.

Informatie op website	Aantal organisaties	Aantal audit BoW
Spreekt van 'gevalideerde methodieken'	14	2
Neutrale tekst	11	3
Spreekt van Uniforme Loonwaarde Methodiek	8	5
	<u>Totaal: 33</u>	<u>Totaal: 10</u>

*Tabel 3: Resultaten websearch op 14-10-2022*

Er zijn verschillende marktpartijen die online adverteren met de dienst 'loonwaardebepaling' op hun website. Bij 23 van de 33 dienstverleners heeft Blik op Werk nog niet kunnen constateren dat er stelselconform wordt gewerkt. Deze dienstverleners hebben van Blik op Werk een verzoek voor een audit ontvangen.

## Deel II – Reflectie op het toezicht en het stelsel

### 5. Het register voor loonwaardedeskundigen

#### *Waarom een register?*

Een register voor professionals dient meerdere doelen. Ten eerste biedt het de professional de mogelijkheid om zich te onderscheiden, waarmee de positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Ten tweede fungeert een register als een platform dat duidelijkheid geeft over de bevoegdheid en ervaring van professionals. Een voorbeeld is het BIG-register voor zorgverleners, dat duidelijkheid geeft over wat een zorgverlener kan en mag. Ten derde kan een register worden gebruikt voor het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Aan registratie kan een inspanningsverplichting worden gekoppeld, bijvoorbeeld door het behalen van een minimum aantal punten voor (her)registratie door scholing of intervisie. Een voorbeeld hiervan is het kwaliteitsregister voor fysiotherapeuten (KRF NL).

#### *Een register voor loonwaardedeskundigen*

Het ministerie SZW heeft opdracht gegeven voor het opzetten van een register voor loonwaardedeskundigen. Uit de toelichting bij de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 blijkt: *“AKC is gevraagd om een register voor de sector te ontwikkelen waarin de loonwaardedeskundigen worden geregistreerd die voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen en deelnemen aan de periodieke toetsing en intervisietrajecten”*<sup>4</sup>. Het in de vorige alinea genoemde derde doel, het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van de beroepsuitoefening, komt duidelijk naar voren in deze passage.

In dezelfde toelichting wordt aan het register voor loonwaardedeskundigen nog een extra doel toebedeeld, en wel het verminderen van regeldruk voor gemeenten. *“Door de geüniformeerde loonwaarderapportage en het op te zetten register van loonwaardedeskundigen worden gemeenten gefaciliteerd bij het (laten) uitvoeren van of de loonwaardebepaling volgens de eisen die de wet stelt.”* Gemeenten dienen bij de opdrachtverstrekking voor de loonwaardebepaling te controleren of loonwaardedeskundigen aan de vereiste minimale kwalificaties voldoen (art. 3, 4<sup>e</sup> lid, Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021).

Met het register worden gemeenten van deze administratieve taak ontlast. *“Gemeenten mogen ervan uitgaan dat iedere in het register opgenomen loonwaardedeskundige voldoet aan de eisen”*<sup>5</sup>. Het register geeft daarmee duidelijkheid over de bevoegdheid en ervaring van professionals, het tweede doel uit de vorige alinea.

Er zijn al verschillende gemeenten die inschrijving in het register als voorwaarde stellen voor loonwaardedeskundigen die in hun naam de loonwaardebepaling uitvoeren.

#### 5.1 Opzet van het register

Het Register Loonwaardedeskundigen (RWLD) is sinds 1 juni 2022 in de lucht. Het stuk ‘Relatie College van Deskundigen en Register’ (bijlage 1) beschrijft de norm voor persoonscertificatie en de relatie van het register ten opzichte van het CvD-UL.

---

<sup>4</sup> Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stb. 2021-113, p. 19-20)

<sup>5</sup> RWLD. Geraadpleegd op 7-12-2022. <https://www.registeruniformeloonwaarde.nl/over-het-register/>

Bij de huidige opzet van het register vallen Blik op Werk drie dingen op. Ten eerste constateert Blik op Werk dat het register in de huidige opzet op een aantal punten afwijkt van de door het Ministerie SZW geformuleerde doelen. Zo ontbreekt het doel van ‘bevorderen en bewaken van de kwaliteit’ door “*periodieke toetsing en intervisietrajecten*”. Ook is het register niet volledig in het verlichten van de administratieve lasten voor gemeenten, aangezien het aantoonbaar bijhouden van kennis en vaardigheden een onderdeel vormt van de ‘minimale kwalificaties loonwaardedeskundige’ (art. 3, tweede lid, Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021).

Ten tweede valt op dat bij de registratie-eisen wordt gesproken van “*een geldig certificaat van de opleiding tot uniform loonwaardedeskundige*”. Blik op Werk vraagt zich af wat er wordt verstaan onder een ‘geldig certificaat’ en wie de geldigheid bepaalt.

Ten derde constateert Blik op Werk dat het document niet beschrijft wat de procedure is voor herregistratie. Dit roept vragen op als: wat is de termijn voor herregistratie? En hoe wordt er omgegaan met de loonwaardedeskundigen die onder de oude voorwaarden hun certificaat hebben gehaald versus de loonwaardedeskundigen die hun certificaat hebben gekregen op basis de nieuwe opleidings- en examineringscriteria?

De beroepseisen voor certificatie en registratie worden door het CvD-UL vastgesteld. Blik op Werk zou aan het CvD-UL willen vragen om het bovenstaande op te helderen.

#### 5.2 Omscholing ULM en inschrijvingen register

Blik op Werk heeft in oktober 2021 een onderzoek gedaan naar de omscholingstrajecten in het kader van de overgang naar de ULM. Vijf opleidingsorganisaties zijn door middel van semigestructureerde interviews vragen gesteld over de opzet van de omscholing, de inhoud van het programma, ervaringen en aandachtspunten. Opleiders zijn daarbij gevraagd naar het aantal loonwaardedeskundigen dat men heeft omgeschoold in de ULM. Deze zijn weergegeven in *Tabel 4*.

<b>Naam opleider</b>	<b>Aantal omscholingen</b>
MidZuid	35
Matchcare	125
CompetenSYS	211
Dariuz	300
UWV	380
<b>Totaal</b>	<b><u>1051</u></b>

*Tabel 4: aantal omgeschoolde loonwaardedeskundigen per opleider*

Raadpleging van het register op 21 november 2022 toont 350 ingeschreven loonwaardedeskundigen. Het register biedt de mogelijkheid om te zoeken op locatie, provincie, registratienummer en opleider. Loonwaardedeskundigen worden getoond met naam, locatie contactgegevens en het logo van de opleider.

Tabel 5 toont hoe de 350 inschrijvingen in het register zijn verdeeld over de verschillende opleiders:

Naam opleider	Aantal deskundigen
Dariuz	281
Matchcare	64
CompetenSYS	4
Onafhankelijk	1
<b>Totaal</b>	<b>350</b>

Tabel 5: aantal loonwaardedeskundigen per opleider volgens register op 21-11-2022

Het bovenstaande in overweging nemende vallen er een aantal punten op. Ten eerste, het aantal loonwaardedeskundigen in het register dat een opleiding heeft gevolgd bij Matchcare en bij CompetenSYS is fors lager dan het aantal loonwaardedeskundigen dat door deze partijen is omgeschoold. Loonwaardedeskundigen die een opleiding hebben gevolgd bij het UWV en MidZuid ontbreken in het register. Hoewel inschrijving in het register niet verplicht is, biedt dit wat Blik op Werk betreft onvoldoende verklaring voor de grote discrepantie tussen het aantal omgeschoolde loonwaardedeskundigen en het aantal inschrijvingen in het register. Gezien het belang dat wordt gehecht aan het register zou Blik op Werk van het CvD-UL en de beheerder van het register een reactie willen vragen op dit punt. Het valt daarbij te overwegen om inschrijving in het register alsnog verplicht te stellen.

Ten tweede, de categorie 'onafhankelijk' in het register is opmerkelijk. Blik op Werk vraagt zich af hoe deze categorie tot stand is gekomen en wat dit betekent. In combinatie met de prominente weergave van het logo van de opleider naast de naam van de loonwaardedeskundige in de overige 349 gevallen, wekt deze weergave de suggestie dat er een *afhankelijkheidsrelatie* tussen loonwaardedeskundige en opleider bestaat. Blik op Werk vraagt zich af of hier sprake van is, en zo ja in welke vorm. Bij een uniforme uitvoering van de loonwaardebepaling en uniforme criteria voor opleiding en examinering is het de vraag wat de relevantie is van de weergave van deze marktpartijen. Wat Blik op Werk betreft dient de loonwaardedeskundige centraal te staan, niet de opleidingsorganisatie.

### 5.3 HBO werk- en denkniveau

Op 19 oktober 2022 heeft PTC Werkstap haar eerste opleiding voor loonwaardedeskundigen afgerond en examens afgenomen bij haar cursisten. Van de zes aspirant loonwaardedeskundigen die op zijn gegaan voor het examen zijn er vier gezakt en twee geslaagd. Eén van de twee geslaagden betreft een persoon met een MBO-opleiding. Deze persoon is ruim 10 jaar werkzaam op een functie die door zijn werkgever is ingeschaald op HBO werk- en denkniveau.

Bij het verzoek van inschrijving in het register voor loonwaardedeskundigen is deze persoon geweigerd op grond van het vereiste opleidingsniveau. In het document 'Relatie College van Deskundigen en Register' (paragraaf 2.2.) worden drie manieren genoemd waarmee een loonwaardedeskundige het vereiste opleidingsniveau kan aantonen: met het overleggen van een HBO- of WO-diploma, door het overleggen van een assessment waarin het vereiste niveau is vastgesteld of het aantonen van een inschrijving in het SRA-register (register voor arbeidsdeskundigen).

In het rapport ‘Advies kwaliteitseisen en kwaliteitsborging loonwaardebepaling’ (AKC/Hobéon, 2019) wordt in bijlage 2 een procedure voorgesteld waarmee aspirant loonwaardedeskundigen HBO werk- en denkniveau kunnen aantonen. In dit advies wordt aan het CvD-UL gevraagd om dit toelatingsonderzoek verder te operationaliseren. Blik op Werk mist deze operationalisering. In het kader van een inclusieve arbeidsmarkt is het van belang dit spoedig te realiseren en te zorgen voor een toegankelijk toelatingsonderzoek.

## 6. Het toezicht en de sector

In dit laatste hoofdstuk zal Blik op Werk reflecteren op een aantal bevindingen uit het eerste deel van de rapportage. Ook kijken we vooruit naar de toekomst van het toezicht.

### 6.1 Het monitoren van loonwaarde-instrumenten

Er zijn bij Blik op Werk vijf marktpartijen bekend die een loonwaarde-instrument aanbieden. Bij al deze organisaties heeft Blik op Werk een *audit loonwaarde-instrument* uitgevoerd. Hiermee wordt bekeken of het loonwaarde-instrument een loonwaardebepaling volgens de processtappen van de ULM ondersteunt. Daarbij bekijkt Blik op Werk of er een scheiding is aangebracht tussen het A-deel (de loonwaardebepaling) en het B-deel (aanvullende modules voor bijvoorbeeld competentieontwikkeling/re-integratiebegeleiding). De loonwaardebepaling dient op zichzelf te staan. Onder geen beding mag het loonwaardepercentage beïnvloed worden door antwoorden/metingen/bepalingen vanuit aanvullende modules.

De kwaliteit of gebruiksvriendelijkheid van het instrument behoort niet tot de scope van onze monitor.

In *Tabel 6* ziet u een overzicht van de loonwaarde-instrumenten, met daarbij de datum van de audit. Op de hieronder vermelde data hebben we geconstateerd dat het betreffende loonwaarde-instrument stelselconform werkt.

Organisatie	Loonwaarde-instrument	Datum audit
Dariuz	Dariuz Uniform	11-2-2022
CompetenSYS	Loonbalans	24-5-2022
Matchcare	Szeebra	25-3-2022
MidZuid	Talent6	7-3-2022
PTC Werkstap	Werkstap-tool	9-5-2022

*Tabel 6: bij Blik op Werk bekende loonwaarde-instrumenten en datum audit*

#### *Wie mag er op de markt?*

Blik op Werk krijgt vragen van gemeenten over loonwaarde-instrumenten van marktpartijen die meedingen in een aanbesteding. Gemeenten willen graag weten welke loonwaarde-instrumenten door Blik op Werk “gecertificeerd” zijn. Ook over opleidingsorganisaties krijgt Blik op Werk dergelijke vragen. Blik op Werk wil hierbij vermelden dat er geen sprake is van certificering of een keurmerk, en dat de markt vrij toegankelijk is voor nieuwe aanbieders.

Blik op Werk heeft begrip voor deze vragen en wil zoveel mogelijk stimuleren dat nieuwe en bestaande marktpartijen stelselconform (blijven) werken. Zodoende is Blik op Werk voornemens om op haar website te publiceren welke marktpartijen als opleidingsorganisatie of met een loonwaarde-instrument bij haar in beeld zijn, en welke partijen een audit van Blik op Werk hebben gehad.

Wanneer we hebben kunnen constateren dat er stelselconform wordt gewerkt dan wordt dit vermeld, inclusief de datum van de audit.

Het mag duidelijk zijn dat dit geen sluitend systeem is. Indien marktpartijen hun aanbod afstemmen op de afnemer in kwestie kunnen er bijvoorbeeld meerdere versies van een loonwaarde-instrument in omloop zijn. Ook kunnen er nieuwe aanvullende modules bijkomen of bestaande worden aangepast. Wederom blijft het van belang dat het A-deel gescheiden blijft van het B-deel. Idealiter is een dergelijk auditproces cyclisch en wordt het jaarlijks herhaald.

Via deze weg probeert Blik op Werk enig houvast te bieden aan gemeenten, en te zorgen voor een stimulans voor (nieuwe) marktpartijen om zich te melden voor een audit. We zouden gemeenten willen adviseren om bij de aanbesteding van een loonwaarde-instrument als voorwaarde te stellen dat het instrument door Blik op Werk is bekeken, en dat het loonwaarde-instrument sinds deze audit niet is aangepast.

## 6.2 Een gecontroleerd circuit van opleidingsorganisaties?

Het CvD-UL heeft een aantal aanvullende veldnormen opgesteld voor (aspirant)opleidingsorganisaties, waaronder: een ISO 27001 certificaat voor informatieveiligheid, minimale capaciteitsnormen voor docenten/mentoren/examinatoren om continuïteit van de opleiding te kunnen garanderen, en het beschikken over een klachtenregeling. Hiermee beoogt het CvD-UL de *“de kwaliteit van de loonwaardedeskundigen en de loonwaardebepalingen [...] conform de uniforme methodiek te borgen”*<sup>6</sup>. Opleidingsorganisaties die onderdeel willen zijn van dit stelsel moeten voldoen aan deze algemeen geldende voorwaarden. Het CvD-UL ziet voor Blik op Werk een rol weggelegd in het auditen van (aspirant)opleidingsorganisaties op basis van deze kwaliteitscriteria.

Hiermee wordt aanzet gegeven tot een circuit van gecontroleerde kwaliteit. Dit roept vragen op over consequenties indien er van kwaliteitscriteria en veldnormen wordt afgeweken. Wie mag er, onder welke voorwaarden, actief zijn op de markt? En bovenal, wie beslist daarover?

Het CvD-UL is wat Blik op Werk betreft niet de aangewezen partij om hierover te beslissen. Door de aanwezigheid van marktpartijen in het CvD-UL bestaat er een risico op belangenverstrengeling, indien deze partijen stemmen over het toelaten of weigeren van potentiële concurrenten. Zodoende heeft Blik op Werk voorgesteld de besluitvorming buiten het CvD-UL te houden.

Daarbij constateert Blik op Werk dat in het huidige bestel geen gronden zijn om een (aspirant)opleidingsorganisatie te weigeren. Zodoende is het van belang dat deze organisaties zoveel mogelijk gestimuleerd worden om zich te conformeren aan de kwaliteitscriteria voor Opleiding en Examen en de aanvullende algemene normen voor opleidingsorganisaties. Blik op Werk is voornemens om, naast informatie over loonwaarde-instrumenten, ook informatie over bij haar bekende opleidingsorganisaties te publiceren op haar website. Blik op Werk zal met partijen in gesprek gaan indien ze tijdens haar audits afwijkingen constateert.

## 6.3 Reflectie op de Witness audits

### *De observatie van de werkzaamheden*

In overeenstemming met de eerste rapportage constateert Blik op Werk dat de werkgever de voornaamste informatiebron is voor de arbeidsprestatie van de medewerker met een arbeidsbeperking. Bij een derde van het aantal *witness audits* vindt er geen observatie van de

---

<sup>6</sup> Holleman, M. (2022). Procedure toetsen en uittreden opleiders LWD.

werkzaamheden plaats, waardoor de input van werkgever niet wordt geverifieerd. Deze bevinding is ook in de eerste rapportage naar voren gekomen.

De Commissie Opleiding & Toetsing van het CvD-UL is een sterke voorstander van de observatie. Deze werkgroep stelt dan ook voor om de observatie van de werksituatie verplicht te stellen. Alleen in uitzonderlijke gevallen mag hier van afgeweken worden. Binnen het CvD-UL worden vragen gesteld over de mogelijkheid van een goede observatie bij minder concrete werkzaamheden, en wanneer de arbeidsprestatie van de medewerker sterk wisselt van dag tot dag. Vaker observeren is een optie, maar wat is haalbaar/uitvoerbaar? Het CvD-UL neemt de bevindingen van Blik op Werk en de Commissie Opleiding & Toetsing mee *“ter heroverweging van de wijze waarop een onafhankelijke beeldvorming door de loonwaardedeskundige invulling zou kunnen krijgen<sup>7</sup>.”*

Blik op Werk kan zich vinden in de vragen die binnen het CvD-UL zijn gesteld. Deze komen overeen met signalen die Blik op Werk ontvangt van loonwaardedeskundigen. Sommige daarvan hebben het gevoel met een stopwatch naast de werknemer te moeten staan om de output te controleren, en komen praktijken tegen waarin dit lastig is of schier onmogelijk.

Blik op Werk wil opmerken dat de observatie van groot belang is voor het borgen van de objectiviteit van de loonwaardebepaling. De mate van discretionaire ruimte zal zorgvuldig moeten worden gewogen, aangezien hierin een risico schuilt op fragmentatie van de uitvoeringspraktijk. Blik op Werk sluit zich dan ook aan bij het standpunt van de Commissie Opleiding & Toetsing om de observatie verplicht te stellen, en hier alleen in uitzonderlijke gevallen *gemotiveerd* van af te kunnen wijken. Een bijkomend voordeel van een verplichte observatie van de werkzaamheden van de werknemer, is dat hiermee de aanwezigheid van de werknemer bij de loonwaardebepaling wordt geborgd.

#### 6.4 Reflectie op de loonwaarde-rapportages

##### *Onderbouwing arbeidsprestatie werknemer*

Het voornaamste punt van aandacht blijft een adequate onderbouwing van het verlies van de arbeidsprestatie van de medewerker met een arbeidsbeperking ten opzichte van de medewerker in de normfunctie. Blik op Werk is van mening dat de ULM (en het huidige rapportageformat) geen belemmering biedt om een verifieerbaar, inzichtelijk en toetsbaar loonwaarde-rapport af te leveren. Dat blijkt ook uit de ruim 263 van de 414 loonwaarde-rapportages (ruim 63%) die wél aan deze criteria voldoen. Toch blijkt ook uit de afgelopen periode van het toezicht dat er aandacht moet blijven voor een gedegen onderbouwing van de arbeidsprestatie.

##### *De bron van de normfunctie*

De normfunctie heeft een centrale plaats in de ULM. Het is van belang dat de loonwaardedeskundige inzichtelijk maakt hoe deze tot stand is gekomen. In 12% van de bekeken loonwaarderapportages wordt verwezen naar een ‘andere CAO’ maar wordt deze niet toegelicht. Alle bij Blik op Werk bekende loonwaarde-instrumenten voorzien de gebruiker in de mogelijkheid om de CAO te specificeren. In de eerste rapportage is deze bevinding ook naar voren gekomen. Het CvD-UL sluit zich aan bij deze conclusie van Blik op Werk en heeft aan opleidingsorganisaties gevraagd om in de opleiding extra aandacht aan de onderbouwing van de normfunctie te besteden.

##### *Het advies herbeoordeling loonwaardebepaling*

Het grootste deel van de geconstateerde afwijkingen in deze periode kwam vanuit dezelfde hoek. Blik op Werk heeft er vertrouwen in dat met de aanpassingen aan het loonwaarde-instrument dit probleem grotendeels is opgelost. Blik op Werk zal ook in de toekomst hier expliciet op blijven

---

<sup>7</sup> CvD-UL. (2022). Reactie College op rapportage van BoW. *Gericht aan Ministerie SZW*. Datum: 8-09-2022.

monitoren. Hierbij wil Blik op Werk opmerken dat het ‘advies herbeoordeling loonwaardebepaling’ niet voorkomt in het rapportageformat zoals vermeld in de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021. Indien deze afwijking in de toekomst blijft voorkomen zal bekeken moeten worden langs welke weg deze het beste kan worden gecorrigeerd.

#### *Zienswijze werknemer en zienswijze werkgever*

Het is een wettelijke verplichting om werkgever en werknemer in staat te stellen om hun zienswijze kenbaar te maken voordat het loonwaarde-rapport definitief wordt vastgesteld. Werknemer en werkgever hoeven dit overigens niet te doen, en kunnen aangeven hier geen behoefte aan te hebben. In het rapportageformat van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 is dit onderdeel opgenomen. In het rapportageformat van de CUL (bijlage 2) ontbreekt dit onderdeel, zoals Blik op Werk ook in haar eerste rapportage heeft opgemerkt.

De loonwaardedeskundige wordt enige ruimte geboden in de wijze waarop de werknemer en werkgever in staat worden gesteld om hun zienswijze kenbaar te maken. Zo blijkt uit de toelichting bij de wetgeving: *“de wijze waarop dit gebeurt is vormvrij, vaak zal dit gebeuren in het kader van een toelichtend gesprek op de loonwaarderapportage, maar het is ook mogelijk om te vragen om schriftelijk te reageren. Dit laatste ligt overigens niet voor de hand bij situaties waarbij de potentiële werknemer laaggeletterd is. Op welke wijze de zienswijze wordt gevraagd hangt dus af van de omstandigheden van het geval.”*<sup>8</sup>

Blik op Werk heeft gemerkt dat er bij loonwaardedeskundigen onduidelijkheid heerst op dit punt. Het rapportageformat van de ministeriële regeling wekt bij sommige deskundigen de suggestie dat er door de werknemer en werkgever altijd een handtekening moet worden gezet. Dit roept weerstand op in het veld, hetgeen ondervangen kan worden met goede informatieverstrekking.

In haar reactie op de eerste rapportage van Blik op Werk heeft het CvD-UL aangegeven dat het rapportageformat van de CUL in overeenstemming wordt gebracht met de het rapportageformat van de ministeriële regeling. Aan opleidingsorganisaties is verzocht om hier aandacht aan te besteden in de opleiding, aan aanbieders van loonwaarde-instrumenten is verzocht om dit onderdeel als verplicht veld op te nemen. Blik op Werk zal ook dit onderdeel in de toekomst expliciet blijven monitoren.

#### 6.5 (Toe)Zicht op de sector

De stelselverantwoordelijke vindt het van belang dat de markt toegankelijk is voor nieuwe aanbieders. Blik op Werk probeert als toezichthouder zicht te krijgen en te houden op de marktpartijen. Hiervoor heeft Blik op Werk aanvankelijk de organisaties benaderd die zich vóór de uniformering profileerden met een gevalideerde loonwaarde-methodiek, en die sinds de uniformering door zijn gegaan als opleidingsorganisatie met een loonwaarde-instrument. Via de klanten van deze marktpartijen kan een groot gedeelte van de markt in zicht worden gebracht.

Deze invalshoek laat echter te wensen over. Organisaties die zich niet affiliëren met deze marktpartijen blijven zo buiten beeld. Idealiter melden (nieuwe) partijen zich proactief bij Blik op Werk als ze markt willen betreden, waarbij Blik op Werk aan de hand van een daaropvolgende audit kan monitoren (en stimuleren) dat nieuwe marktpartijen stelselconform werken. Zoals hierboven al vermeld, is Blik op Werk voornemens om via de website informatie te delen over marktpartijen die bij Blik op Werk in beeld zijn. Naast opleidingsorganisaties of organisaties met loonwaarde-instrumenten zijn ook uitvoeringsorganisaties relevant. Deze informatie kan vervolgens houvast

---

<sup>8</sup> Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stb. 2021-113)

bieden aan gemeenten die op zoek zijn naar een loonwaarde-instrument of naar een externe partij, om in opdracht van de gemeente loonwaardebepalingen uit te voeren. Blik op Werk wil hiermee stimuleren dat nieuwe marktpartijen zich uit eigen beweging aanmelden bij Blik op Werk.

Een andere mogelijkheid zou zijn dat gemeenten aan Blik op Werk bekend maken bij welke externe marktpartijen ze de uitvoering van loonwaardebepaling hebben belegd. Indien er zich nieuwe marktpartijen inschrijven voor een aanbesteding kunnen gemeenten hier melding van maken van Blik op Werk. Blik op Werk zou de gemeente kunnen faciliteren door bij bestaande en nieuwe partijen audits uit te voeren. Een dergelijke wisselwerking zorgt voor een actueel en doorlopend zicht op de sector.

#### 6.6 Een toegankelijke markt: een rol voor gemeenten?

Blik op Werk heeft het volgende signaal ontvangen:

‘Een loonwaardedeskundige wil meedingen in een aanbesteding bij een gemeente. De gemeente is op zoek naar een externe partij die als flexibele schil in opdracht van de gemeente loonwaardebepalingen uit kan voeren. De gemeente werkt met een loonwaarde-instrument van één van de bij Blik op Werk bekende partijen en heeft in de aanbestedingsleidraad specifieke voorwaarden opgenomen.’

We citeren de volgende passage uit de aanbestedingsleidraad:

*“De gemeente [naam] werkt met het loonwaarde meetsysteem van [naam private partij]. De partner/partij aan wie de opdracht gegund zal worden zal zelf zorg dienen te dragen voor het kunnen werken met het loonwaarde meetsysteem van [naam private partij] en de mogelijke kosten die daaraan verbonden zijn. Ditzelfde geldt m.b.t. eventueel daaruit voortvloeiende bijscholing etc..”*

Met de ULM is er één methode om de loonwaardebepaling uit te voeren. Blik op Werk zou verwachten dat gecertificeerde loonwaardedeskundigen in staat zijn om loonwaardebepalingen uit te voeren, ongeacht het loonwaarde-instrument dat hun daarbij ondersteunt. In de hierboven weergegeven situatie lijkt er sprake te zijn van omkering van het perspectief: niet de ULM maar de module staat centraal. Blik op Werk vraagt zich dan ook af wat de motivatie is achter deze formulering. Een dergelijke formulering leidt in dit geval tot gedwongen winkelnering bij aanbieders van loonwaarde-instrumenten. Dit zijn hoofdzakelijk hybride organisaties: ze ondersteunen, leiden op én voeren uit. Hierdoor bestaat het risico op ‘inlijving of uitsluiting’.

Blik op Werk heeft dit signaal gedeeld met de Nederlandse Arbeidsinspectie.

#### 6.7 Tot slot: toezicht in de toekomst

Blik op Werk is door het ministerie SZW gevraagd om haar toezichthoudende activiteiten voor de komende drie jaar te continueren. De kern van het toezicht blijft daarbij in stand: monitoren of de private sector stelselconform werkt en monitoren of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners. Vergelijkbaar met de afgelopen anderhalf jaar zal Blik op Werk op verschillende onderdelen audits gaan uitvoeren.

Uiteraard hoeven niet alle loonwaardedeskundigen of elk loonwaarde-rapport onderzocht te worden. Blik op Werk streeft naar een representatieve steekproef, rekening houdend met een goede regionale/landelijke spreiding en een evenredige verdeling over uitvoerings- en opleidingsorganisaties. Het register biedt een mooi aanknopingspunt voor het continueren van de *witness audits*. Door het brede beeld van de uitvoering te analyseren en hierover met actoren in

gesprek te gaan, kan Blik op Werk de sector helpen bij het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding en uitvoering van de loonwaardebepaling.

Bij uitvoeringsorganisaties met meerdere loonwaardedeskundigen in dienst wil Blik op Werk in de toekomst ook contextuele factoren monitoren, zoals interne afspraken over het borgen van de kwaliteit en deskundigheid van de loonwaardedeskundigen. Hoe zit het met de frequentie van bij- en nascholing? Worden er intervisiebijeenkomsten georganiseerd? Zo ontstaat er geleidelijk aan een beter beeld op de verschillende aspecten van kwaliteitsborging van de loonwaardebepaling.

Blik op Werk wil de communicatie over het toezicht en de ULM uitbreiden. Blik op Werk is voornemens om op haar website te vermelden welke marktpartijen bij haar in beeld zijn. Daarnaast zal Blik op Werk zorgen voor heldere informatieverstrekking door actuele informatie over toetsingskaders, kwaliteitscriteria voor Opleiding & Examinering en aanvullende veldnormen voor (opleidings)organisaties op haar website te publiceren. Ook is Blik op Werk voornemens om periodiek een nieuwsbericht uit te brengen met algemene aandachtspunten op basis van haar bevindingen van de audits.

Tot slot: Blik op Werk wil alle organisaties die deelgenomen hebben aan de audits hartelijk danken voor hun medewerking. Blik op Werk bespeurt veel motivatie om te komen tot een uniforme, transparante en eerlijke loonwaardebepaling. Blik op Werk kijkt er dan ook naar uit om de samenwerking met het veld te continueren en gezamenlijk te werken aan het verder aanscherpen en verfijnen van zowel methodiek, als de kwaliteit en uniformiteit van de uitvoering, opleiding en ondersteuning.

# Bijlage 1

## Relatie College van Deskundigen en Register

### *Oplegger*

Deze notitie is bedoeld om vanuit het perspectief van een internationale norm de werkzaamheden van het Register en de relaties en interacties te duiden. Hiertoe beschrijft dit stuk de voorgestelde relatie tussen het College van Deskundigen en het Register. Als fundament voor de inrichting van de relatie is de internationale norm voor persoonscertificatie, de ISO 17024 versie 2012 gebruikt. Deze notitie beschrijft de norm en somt daarna de kernelementen uit de norm op. Dan volgt de manier waarop de kernelementen gerealiseerd worden in de relatie tussen CvD en Register en de inrichting van het Register. Het CvD wordt gevraagd in te stemmen met de voorgestelde relatie en inrichting.

### *1. De norm NEN-EN-ISO/IEC 17024:2012*

#### *1.1 Inleiding*

De norm NEN-EN-ISO/IEC 17024:2012, verder: ISO 17024 is de internationale norm (in 148 landen geaccepteerd) voor 'het vaststellen van vakbekwaamheid van personen op een bepaald taakgebied'. Een persoonscertificaat is een bewijs dat een persoon heeft aangetoond aan vastgestelde vakbekwaamheidseisen te voldoen.

Deze vakbekwaamheidseisen (kennis, inzicht, vaardigheden en/of attitude) zijn vastgelegd in een certificatieregeling en bestaan meestal uit eisen die zijn gesteld aan (beroeps-) opleiding, werkervaring, nascholing, etc.

Een persoonscertificaat heeft altijd een beperkte geldigheidsduur, over het algemeen een of twee jaar en maximaal vijf jaar. De norm is bedoeld om internationaal eisen en kwalificaties vast te stellen, waardoor experts en diensten uitgewisseld kunnen worden.

In Nederland wordt deze norm door de raad voor Accreditatie gebruikt om vast te stellen of een certificerende instelling conform de norm werkt. De norm wordt zowel voor certificatie als registratie gebruikt.

#### *1.2 Kernelementen uit de 17024*

De internationale norm NEN-EN-ISO/IEC 17024:2012 gaat over het certificeren of registreren van personen. Deze norm wordt door de Raad voor Accreditatie gebruikt om vast te stellen of certificerende c.q. registrerende instellingen conform deze norm werken.

De belangrijkste kenmerken van deze norm:

1. Betrokkenheid van **belanghebbenden** bij het opstellen en onderhouden van de beroepseisen.
2. Vastleggen van de beroepseisen en de wijze waarop de beoordeling bepaald wordt in een **certificatieschema**.
3. **Onafhankelijkheid** bij de beoordeling of iemand aan de beroepseisen voldoet.
4. **Betrouwbaarheid** van de beoordeling.

5. **Vertrouwelijkheid** van informatie.
6. **Openbaarheid** van certificatieschema en beroepsregister.
7. Mogelijkheid van **bezwaar en beroep**.
8. **Juridische vorm**.

## *2. Inrichting Register en relatie met CvD*

De kernelementen 1 t/m 8 zijn hieronder verder uitgewerkt.

### *2.1 Betrokkenheid van belanghebbenden bij het opstellen en onderhouden van de beroepseisen.*

In dit element komt de relatie tussen CvD en Register direct naar voren. De norm eist de betrokkenheid van belanghebbenden bij het opstellen en onderhouden van de beroepseisen. Deze beroepseisen leiden tot eisen aan de vakbekwaamheid en de beoordeling daarvan. Het CvD is uitermate geschikt om deze rol te vervullen. Tot nu toe heeft het CvD deze vervuld door in de cursusgids de beroepseisen voor certificatie en registratie vast te stellen. Ook de beroepseisen voor herregistratie en hercertificatie stelt het CvD vast. Kort samengevat: de belanghebbenden stellen vast wat er getoetst gaat worden en het Register stelt vast hoe dit gebeurt.

### *2.2 Vastleggen van de beroepseisen en de wijze waarop de beoordeling bepaald wordt in een certificatieschema.*

De huidige beroepseisen voor registratie zijn vastgesteld; het met goed gevolg doorlopen van de opleiding tot uniform loonwaardedeskundige en het wettelijk vereiste hbo-niveau. Dit heeft geleid tot de registratie eis van het bezit zijn van een geldig certificaat van de opleiding tot uniform loonwaardedeskundige en aantonen van het hbo-niveau. Dit laatste kan op 3 manieren: het overleggen van een hbo-diploma, het overleggen van een assessment waarin hbo denk- en werkniveau is vastgesteld of het aantonen van een inschrijving in het SRA-register (voor Arbeids Deskundigen). Het beoordelen of iemand voldoet aan deze eisen is eenvoudig: de vereiste documenten zijn aanwezig en geldig. Het CvD moet de beroepseisen voor hercertificatie en -registratie nog vaststellen.

### *2.3 Onafhankelijkheid bij de beoordeling of iemand aan de beroepseisen voldoet*

De beoordeling of iemand aan de beroepseisen voldoet vindt in twee stappen plaats:

- Is het dossier volledig?
- Is het dossier inhoudelijk in orde?

De eerste stap wordt door een administratief medewerker uitgevoerd; de tweede stap door de certificatie/registratiebeslissers. Indien er sprake is van speciale omstandigheden worden deze vastgelegd. De manier waarop de beoordeling plaatsvindt is onafhankelijk van enig gremium en zowel de medewerker als de beslissers zijn onafhankelijk. De onafhankelijk kan verder geborgd worden door een stichtingsbestuur, waaraan de beslissers verantwoording aflegt over de manier waarop beoordeeld wordt en hoe eventuele risico's voor een onafhankelijke beoordeling afgedekt zijn. De beroepseisen zelf worden door het CvD vastgesteld.

#### *2.4 Betrouwbaarheid van de beoordeling*

De betrouwbaarheid is geborgd door enerzijds het vierogen principe en anderzijds de aard van de bewijsdocumenten, die geen ruimte bevat voor interpretatie. Daarnaast kan een bestuur de betrouwbaarheid toetsen. In deze stap is geen rol voor het CvD weggelegd.

#### *2.5 Vertrouwelijkheid van informatie*

De aanmelding gebeurt via een site. Naam en adres werklocatie zijn altijd zichtbaar, andere gegevens als telefoonnummer, email en huisadres kan de geregistreerde zelf naar keuze zichtbaar maken. Dossiers moeten tot 7 jaar na beëindiging van de registratie bewaard worden. Daarnaast is de site goed beveiligd (vastgelegd in SLA met IT-bedrijf) en is er een onderzoek uitgevoerd of een DPIA (Data Protection Impact Assessment) noodzakelijk was. Dit laatste was niet het geval omdat de data relatief privacy ongevoelig zijn, de omvang van het register beperkt is, er geen koppeling is met andere gegevensbanken en de maatregelen om de vertrouwelijkheid te borgen toereikend zijn.

Medewerker en registratiebeslissers moeten een door het beoogde bestuur van de Stichting Register opgestelde vertrouwelijkheidsverklaring tekenen, evenals alle personen en partijen die toegang tot de data hebben. Hierin is geen rol voor het CvD weggelegd.

#### *2.6 Openbaarheid van certificatieschema en beroepsregister*

De gegevens van geregistreerden en de bijbehorende eisen zijn via een site openbaar gemaakt. Doel van het register is gemeenten helpen bij hun taak om vast te stellen of loonwaarde deskundigen aan de eisen voldoen. De eisen voor hercertificering en –registratie zullen, na vaststelling door het CvD, zo snel mogelijk worden opgenomen inclusief eventuele bewijsdocumenten.

#### *2.7 Mogelijkheid van bezwaar en beroep*

Het register heeft een mogelijkheid tot bezwaar en beroep. Deze procedure moet nog door het beoogde bestuur vastgesteld worden.

#### *2.8 Juridische vorm*

De norm eist dat een registrerende of certificerende instelling een juridische vorm heeft waarin het risico dat commerciële belangen de integriteit van de processen aantasten ondervangen is en waarin sprake is van toezicht op de onafhankelijkheid, betrouwbaarheid en vertrouwelijkheid. Een stichting (zonder winstoogmerk) met een bestuur dat toezicht houdt op de onafhankelijkheid, betrouwbaarheid en vertrouwelijkheid voorziet hierin. Het CvD zal jaarlijks, via het jaarverslag, geïnformeerd worden over de bevindingen van het bestuur, de plannen voor de toekomst en de realisatie van de plannen gedurende het afgelopen jaar.

### *3. Conclusie*

Vanuit het perspectief van de internationale norm NEN-EN-ISO/IEC 17024:2012 gekeken, voldoet het beschreven proces (inclusief de interactie met het CvD en het stichtingsbestuur) aan de kerneisen van deze norm.