



**BLIKOP WERK**

Kiezen voor kwaliteit

## Publieksrapport Loonwaarde Monitor over 2025

Mei 2026



“Ik ervaar praktijkobservaties als heel prettig. Het is nuttig om inzichten met elkaar uit te wisselen en over bepaalde casussen te kunnen sparren.”

Loonwaardedeskundige

# Inhoud

3

Over de Uniforme  
Loonwaarde-  
methodiek (ULM)

4

Interview  
Gerben Verwoert  
Loonwaarde-  
deskundige



5

Interview  
Ingrid Luk  
Auditor



6

Bevindingen  
praktijkobservaties

8

Interview  
Marja Talen  
Loonwaarde-  
deskundige



9

Bevindingen  
bureautoetsen

10

Interview  
Rob Dokter  
Loonwaarde-  
deskundige



11

Meer informatie  
Over Blik op Werk  
Contact



# Over de Uniforme Loonwaardemethodiek

Sinds 2021 gebruiken we in Nederland de **Uniforme Loonwaardemethodiek (ULM)** als standaard voor het bepalen van de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking.

**Blik op Werk** monitort jaarlijks de kwaliteit en uniformiteit van de ULM via praktijkobservaties, bureautoetsen en toetsing van loonwaarde-instrumenten en opleidingen voor loonwaardedeskundigen. De resultaten delen we in de Loonwaarde Monitor. De monitor ondersteunt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardemethodiek (CDUL) bij het verbeteren van de kwaliteit van de ULM.

Deze publiksrapportage bevat een beknopte samenvatting van de [Loonwaarde Monitor over 2025](#).

## Onze onderzoeksmethode

Voor de Loonwaarde Monitor verzamelden we van mei tot en met december 2025 data via praktijkobservaties (het bijwonen van loonwaardebepalingen) en bureautoetsen (het beoordelen van loonwaarderapportages).

Een overzicht van 446 loonwaardedeskundigen werd opgesteld via het Register van Loonwaardedeskundigen (RLWD), aangevuld met gegevens van gemeenten en aanbieders. De deskundigen werden benaderd per e-mail en telefonisch, wat leidde tot 27 praktijkobservaties en 124 bureautoetsen.

Net als voorgaande jaren was het een uitdaging om praktijkobservaties in te plannen vanwege het vrijblijvende karakter van deelname hieraan, de beperkte bekendheid hierover en het ontbreken van een compleet overzicht van actieve loonwaardedeskundigen.



## Interview loonwaardedeskundige

# “Ik voel me een beetje de advocaat van werknemers”

## Gerben Verwoert

LOONWAARDEDESKUNDIGE SINDS TWEE JAAR

ORGANISATIE: LOONWAARDEADVIESBUREAU RIJNSMOND

GESCHATTE AANTAL LOONWAARDEBEPALINGEN PER JAAR: 140

[> Lees het volledige interview met Gerben](#)

### Je voelt je als advocaat van werknemers, wat bedoel je hiermee?

“Ik kom op voor de rechtspositie van werknemers. Ik vind het belangrijk dat mensen goed geïnformeerd zijn over wat hun rechten en plichten zijn.”

### Uit de Loonwaarde Monitor over 2025 blijkt dat er niet altijd een werkobservatie wordt uitgevoerd. Hoe zit dat bij jou?

“Ik heb zowel de input van de werkgever als van de werknemer nodig om tot de loonwaarde te komen. Maar ik wil die aan elkaar toetsen. Als daar hele grote hiaten tussen zitten, dan wordt het in mijn ogen nog belangrijker om in te zoomen op mijn eigen waarneming. Soms berust het ook gewoon op een storing in de communicatie en dan is het mooi als je door eigen onderzoek kunt ontzenuwen.”

“In de meeste gevallen is er enigszins consensus over de arbeidsprestaties. De werkgever is echter bij het onderzoeksinterview vaak kritischer over de geleverde prestaties dan het vooraf geschetste beeld of het beeld dat werknemer van zichzelf heeft. Werknemers hebben doorgaans de neiging om zichzelf ietwat te overschatten. Ik benader dat als een gezond fenomeen, want ik denk dat we dat allemaal doen. Daarom is het toetsen aan objectieve bronnen en de praktijk zo belangrijk. De waarheid ligt vaak in het spreekwoordelijke midden.”

### Hoe ervaar jij praktijkobservaties?

“Als heel prettig. Het was nuttig om inzichten

met elkaar uit te wisselen en over bepaalde casussen te kunnen sparren. Ik vind het goed dat dit gebeurt, omdat ik er een groot voorstander van ben om de kwaliteit te waarborgen en dat we met elkaar dat als beroepsgroep ook nastreven en serieus nemen.”

“Daarnaast denk ik dat het ook heel goed is dat in kaart wordt gebracht waar loonwaardedeskundigen in de praktijk tegenaan lopen.”



## Interview auditor

# “Ik probeer een ‘vlieg op de muur’ te zijn”

## Ingrid Luk

AUDITOR LOONWAARDEBEPALINGEN

“Het is leuk om mee te kijken in alle verschillende bedrijven. Ik zie veel organisaties waaraan medewerkers een mooie bijdrage leveren. Ook zie ik vaak goede gesprekken met medewerkers, waarin naar voren komt dat zij het werk als zo veel meer ervaren dan alleen een plek om geld te verdienen.”

### Waardevol

“Na de introductie probeer ik als een ‘vlieg op de muur’ te luisteren tijdens de gesprekken en mee te kijken bij een werkobservatie. Vaak merk ik dat de betrokkenen bij de loonwaardebepaling bijna vergeten dat ik aanwezig ben. Dat is wat mij betreft precies de bedoeling.”

“Wanneer de meting is afgerond bespreken we kort het bedrijfsbezoek na. We kijken naar wat goed ging en waar mogelijk geef ik enkele tips. Juist omdat loonwaardedeskundigen hun werk individueel uitvoeren, wordt de praktijkobservatie door hen als waardevol ervaren.”

### Frisse blik

“Veel loonwaardedeskundigen hebben de Uniforme Loonwaardemethodiek behoorlijk onder de knie. Dat merk ik aan de structuur in de gesprekken. Door het gesprek tijdens de loonwaardebepaling kijkt een leidinggevende met frisse blik naar de medewerker en wordt deze geïnspireerd om er, zo mogelijk, nog meer uit te halen.”

### Mogelijke verbeterpunten

“Ik zie ook verschillen, vooral in hoe de netto werktijd berekend wordt. Ter illustratie: een medewerker gaat meerdere keren per dag naar buiten om te roken en zijn collega’s (reguliere medewerkers) gaan met hem/haar mee. Het roken moet in dit geval ook worden meegenomen in de normfunctie. Dit wordt niet door iedereen gedaan. Daarnaast komt het soms voor dat de stilstand van de werknemer zowel bij tempo als bij netto werktijd wordt meegenomen.”



# Bevindingen praktijkobservaties

## Betrokkenen bij loonwaardebepaling

Tijdens de loonwaardebepalingen die Blik op Werk observeerde is de werkgever in alle gevallen geïnterviewd (zoals de wet voorschrijft). De werknemer daarentegen is tijdens 5 van de 24 metingen niet geïnterviewd. In de meeste gevallen (63%) zijn de gesprekken met werknemer en werkgever afzonderlijk gevoerd.

## Prestatie werknemer niet altijd vastgesteld

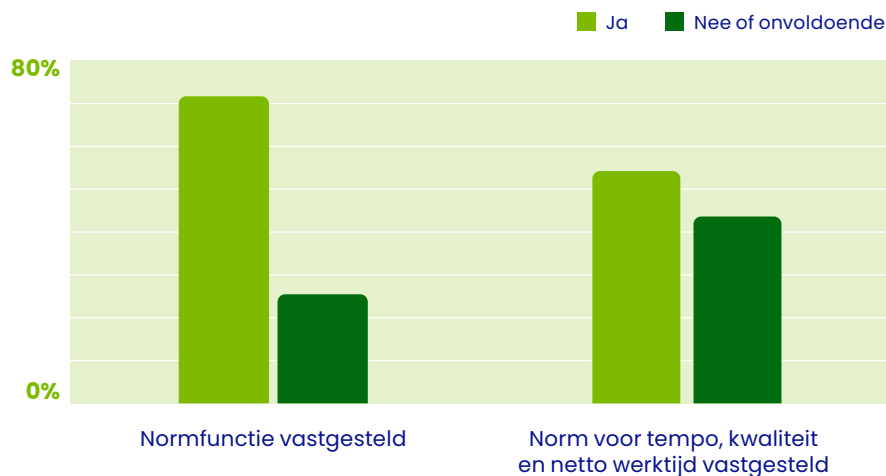
Tempo, kwaliteit en netto werktijd worden niet altijd vastgesteld. Voor 'tempo' en 'netto werktijd' geldt dat ze bij een derde van de geobserveerde loonwaardebepalingen niet zijn besproken en meegenomen in de beoordeling.



## Werkobservatie vaak niet uitgevoerd conform ULM

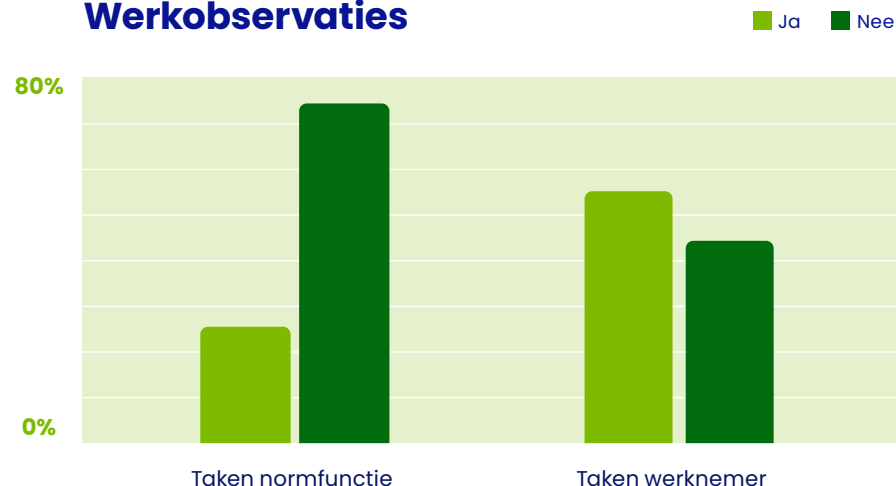
Een andere opvallende bevinding is dat de taken, van zowel de werknemer als de normfunctie, vaak niet worden geobserveerd. Vaak beperkt de 'werkobservatie' zich tot een korte rondleiding van de werkplek en/of een mondelinge toelichting van de werkzaamheden, in plaats van een daadwerkelijke observatie van taken zoals de ULM voorschrijft in het protocol.

### Ontbrekende (elementen van) normfunctie



De normfunctie vormt de referentie voor het objectief beoordelen van de arbeidsprestatie en het bepalen van de loonwaarde. Tijdens een kwart van de bijgewoonde loonwaardebepalingen zijn deze echter niet vastgesteld. Daarnaast is tijdens bijna de helft van de praktijkobservaties het tempo, de kwaliteit en/of de netto werktijd van de normfunctie niet (voldoende) uitgevraagd.

### Werkobservaties





### Goede (communicatie)vaardigheden loonwaardedeskundigen

Tijdens praktijkobservaties is vastgesteld dat loonwaardedeskundigen deskundig, betrokken en communicatief werken. Dit blijkt uit toelichtingen bij praktijkobservatierapporten:

“Goede interviewtechnieken, afwisselend open en gesloten vragen, luistert goed is rustig en geduldig en vraagt waar nodig kritisch door.”

“Geeft complimenten aan de medewerker, wat direct zichtbaar een positief effect heeft.”

“Professioneel maar laagdrempelig, heeft kennis van zaken en stelt zich gelijkwaardig op met behoud van regie.”

### Suggesties gesprekstechnieken van auditor Ingrid Luk

- Vraag na de introductie wat voor een persoon de medewerker is. Dit geeft veel informatie en het maakt de meting direct meer tot een gesprek.
- Houd structuur en de regie in het gesprek. Hiermee spaar je tijd en houd je het overzicht van de te inventariseren informatie.

“Ik geef aan het einde van het gesprek altijd een schatting van het loonwaardepercentage aan de werkgever. Zo komt deze minder voor verrassingen te staan.”

Gideon Geerink, Loonwaardedeskundige

> [Lees het volledige interview met Gideon](#)

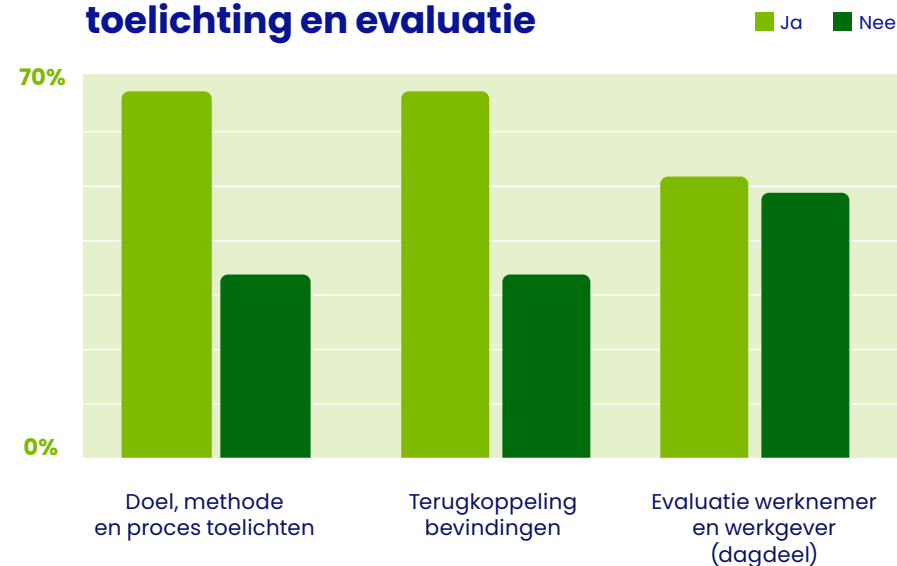
“Soms komt een medewerker bijna in tranen van de spanning binnen. Als je dan aan het einde hoort ‘Ik heb een heel fijn gesprek gehad’ en ziet dat iemand helemaal opgelucht is, dan heb je toch iets goed gedaan.”

Wendy Wessels  
Loonwaardedeskundige bij CompetensYS

> [Lees het volledige interview met Wendy](#)



### Aandacht voor toelichting en evaluatie



Tijdens loonwaardebepalingen is er niet altijd voldoende aandacht voor de toelichting van het doel en de scope, de methode en het proces, en de afronding van de meting.

## Interview loonwaardedeskundige

# “Kijk niet alleen naar de norm, maar ook naar de culturele achtergrond en taal”

### Marja Talen

RUIM TIEN JAAR WERKZAAM ALS  
LOONWAARDEDESKUNDIGE  
ORGANISATIE: GEMEENTE ROTTERDAM  
AANTAL LOONWAARDEBEPALINGEN PER JAAR: 100

> [Lees het volledige interview met Marja](#)

### **Naast dat je loonwaardedeskundige bent, begeleid je ook statushouders naar werk. Hoe ervaar je deze dubbele functie?**

“Ik weet bij aanvang wat de normfunctie is en als een statushouder dan daadwerkelijk erop gaat werken, weet ik ook wat ik aangepast en gecarft<sup>1</sup> heb. Dat is het voordeel als je vooraf al betrokken bent en aan het einde ook de loonwaardemeting doet, want ik ken het uitgangspunt.”

### **Is een loonwaardebepaling bij statushouders anders dan bij anderen?**

“Dat een statushouder gezond is en een hoge opleiding in land van herkomst heeft genoten, wil nog niet zeggen dat hij/zij zelfstandig het productieniveau kan halen. De manier van werken is anders. In Nederland praat je met iedereen. De baas praat met de schoonmaker. In sommige culturen is dit niet zo. Ook is het in bepaalde culturen belangrijk wat je buurman of je neef vindt van wat je doet, belangrijker dan je eigen ontwikkeling.”

“Statushouders leren Nederlands tijdens de Nederlandse taallessen. Daarmee kunnen ze zich prima redden in de supermarkt en algemene gesprekken voeren, maar de vaktaal moet op het werk geleerd worden.”

<sup>1</sup> Jobcarving is het aanpassen of opsplitsen van een bestaande functie, zodat de taken beter aansluiten bij de mogelijkheden van een werknemer met een arbeidsbeperking, waarbij de loonwaarde wordt bepaald op basis van de daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden.

“Er moet rekening gehouden worden met de extra begeleiding die nodig is wanneer er sprake is van een taalbarrière of culturele verschillen. [...] Werkgevers moeten tijd investeren om uit te leggen van: zo doen wij het hier.”



# Bevindingen bureautoetsen

Blik op Werk heeft 124 loonwaarderapporten geëvalueerd op hun overeenstemming met de ULM en de wet- en regelgeving. De conclusies uit deze rapporten kunnen mogelijk verschillen van de daadwerkelijke loonwaardebepaling in de praktijk.

## Overzicht arbeidsprestatie

De rapporten zijn grotendeels in orde. **De hoofdtaken en het prestatieverlies worden in 95% van de rapporten onderbouwd.** In één derde van de rapporten wordt de arbeidsprestatie echter niet in meetbare eenheden toegelicht. Dit blijkt met name lastig te zijn bij functies en taken zonder concrete output. Wanneer hierdoor schattingen worden gemaakt door de loonwaardedeskundige en/of werkgever, tast dit de objectiviteit en betrouwbaarheid van de vastgestelde loonwaarde aan.

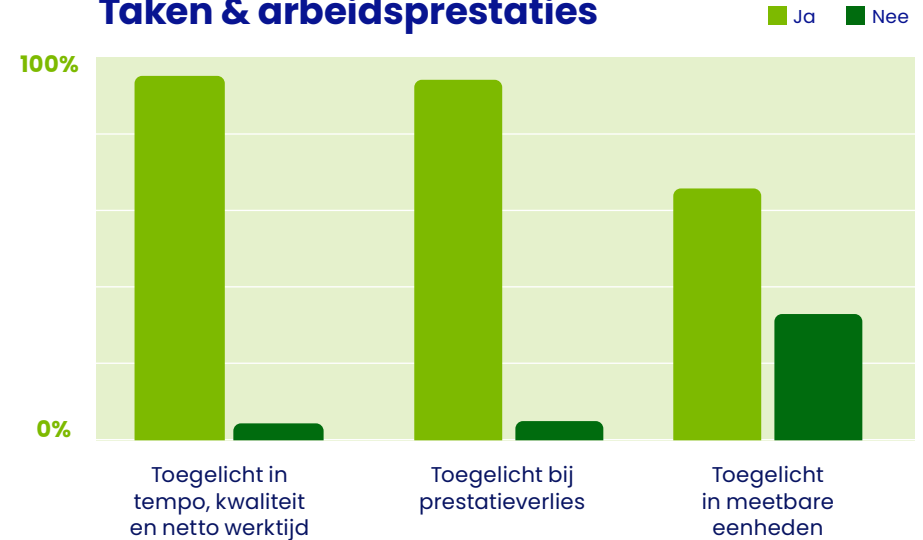
“Vraag deeltaken uit, of desnoods één taak. Vraag wat er van de werknemer wordt verwacht en binnen welke tijd, zelfs als dat nog heel abstract is. Blijf doorvragen, tot je twee of drie concrete voorbeelden hebt. Die kun je dan afzetten tegen de taken van een reguliere werknemer en er een gemiddelde uit halen.”

Wendy Wessels  
Loonwaardedeskundige bij CompetenSYS.

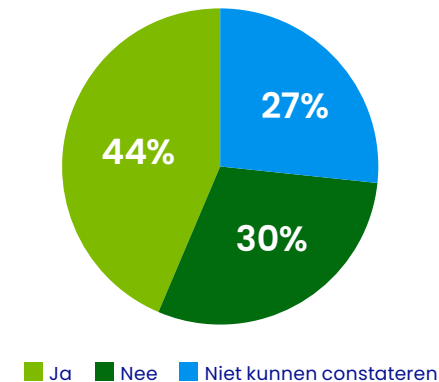
> [Lees het volledige interview met Wendy](#)



## Taken & arbeidsprestaties



## Werkobservaties rapporten loonwaardebepaling in %



## Advies herbeoordeling

Het advies van de loonwaardedeskundige over de herbeoordeling werd in **92%** (114 van de 124 rapporten) kwalitatief onderbouwd. In **22%** (27 van de 124 rapporten) sloot het advies volgens de auditoren van Blik op Werk niet aan bij de in het rapport geschetste verwachting over de ontwikkeling van de loonwaarde.



## Interview loonwaardedeskundige

# “Het gros van de werkgevers die ik spreek is zo integer, dat is mooi om te zien”

### Rob Dokter

RUIM TIEN JAAR WERKZAAM ALS  
LOONWAARDEDESKUNDIGE  
ORGANISATIE: GEMEENTE ROTTERDAM  
AANTAL LOONWAARDEBEPALINGEN PER JAAR: TIENTALLEN

> [Lees het volledige interview met Rob](#)

### Je vindt dat er niet te lang gewacht moet worden met een herbeoordeling, waarom?

“Twee jaar vind ik heel lang. Dat vind ik alleen passend als iemand drie loonwaardemetingen heeft gehad in de afgelopen vijf à zes jaar met allemaal hetzelfde resultaat. Wanneer een werknemer duidelijk aan het begin van een groeicurve staat en een beetje lerend vermogen heeft, [...] dan kan iedereen op de vingers natellen dat de loonwaarde met een half jaar misschien wel op een loonwaarde van 50 zit, in plaats van 40. In situaties zoals een nieuwe start, een wijziging in het takenpakket of een reorganisatie, is een hermeting na een half jaar bij mij dan ook standaard.”

“De hermetingen zijn ook een tool voor de werkgever zelf om een ontwikkeling van een werknemer te kunnen volgen. Het geeft meer inzicht in het functioneren van je werknemer, en dat wil je toch?”

### Waarom is het loonwaarde-instrument volgens jou van meerwaarde voor statushouders?

“Jarenlang heb ik mij een roepende in de woestijn gevoeld als het gaat om de arbeidskansen van statushouders. Ik werk al jaren met én voor statushouders en vind het een crime dat ze niet voor de banenafspraken in aanmerking komen. Er wordt heel simpel gedacht dat zij na hun inburgering direct als reguliere medewerkers kunnen functioneren. De realiteit is dat veel statushouders te maken hebben met een belangrijke arbeidsbeperking: taal.

Iemand kan nog zo goed met zijn/haar handen werken, maar als een werkgever voortdurend instructies moet herhalen door een taalbarrière, kost dat tijd en energie. Als je (ex)statushouders met een blijvende taalachterstand in het doelgroepenregister zou opnemen vanwege de arbeidsbeperking taal; dan pas geef je hen een eerlijke kans.”



## Meer informatie

- De Loonwaarde Monitor over 2025 vindt u [hier](#).
- Onderzoek van Blik op Werk over [de relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer](#).
- Een handige [database met de meest voorkomende normfuncties](#) die je tegenkomt bij een loonwaardemeting.
- Onderzoek naar de [ervaringen van werknemers met de loonwaardebepaling](#).

## Kwaliteitsinstituut voor duurzame participatie

Een inclusieve samenleving waarin iedereen deelneemt, daar geloven wij in en daar werken wij aan. Dat doen we door dienstverleners te ondersteunen die zich richten op inburgeren, arbeid en loonwaarde.

Blik op Werk wil een toonaangevend kwaliteitsinstituut zijn dat keurt, signaleert en adviseert op het gebied van duurzame participatie.

## Contact met Blik op Werk



### Robert van Hal

Voor vragen over loonwaarde.

[loonwaarde@blikopwerk.nl](mailto:loonwaarde@blikopwerk.nl)



### Roos Vernooij

Voor informatie over onderzoek.

[onderzoek@blikopwerk.nl](mailto:onderzoek@blikopwerk.nl)

### Meer informatie en de laatste actualiteiten

- ▶ [blikopwerk.nl](https://blikopwerk.nl)
- ▶ Volg [Blik op Werk](#) op LinkedIn
- ▶ Schrijf u in voor onze [nieuwsbrief](#)