

➞ Uniformering Loonwaarde

Vincent Braun – Programmamanager AKC

Hans Koemans – Inspectie SZW, Ivo Kuijpers – Blik op Werk



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Waarom belangrijk

- Andere werkwijze per 1 juli
- Eén uniforme methode
- Voor alle gemeenten en UWV
- Certificering
- Registratie
- Toezicht

➔ Wat betekent dit voor gemeenten, UWV en SW

- Alle LD-en omscholen
- Controleerbaar of LD gecertificeerd en geregistreerd is
- Onafhankelijke rol LD

➔ Loonwaarde door de tijd heen

TOEGANKELIJKHEIDSPROBLEEM...

VOOR MENSEN MET EEN BEPERKING
WORDT DE TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT
STEEDS VERDER BEPERKT!



- Grote verschillen
- 2004: na invoering WWB
- 2009: Aan de slag met loonwaarde
- 2012: Naar dezelfde loonwaarde
- 2014: AKC Cahier 13A
- 2019: Eerste aanzet uniformering
- 2021: Inwerkingtreding één uniforme methodiek en werkwijze

→ Systematiek Participatiewet



- Alleen gevalideerde methoden
- O.b.v. casuïstiek met gouden standaard en bandbreedte
- 6 methoden gevalideerd door BoW en gebruikt (CompetenSYS, Dariuz, Matchcare, MidZuid, UWV en VTA)
- Per arbeidsmarktregio 1 methode
- Opleiding bij methodiek
- Complex voor grote werkgevers en UWV

➔ Aanleiding uniformering

- Roep vanuit werkgevers
- Methoden: vraag om meer sturing op kwaliteit
- In 2019 opdracht SZW aan AKC & BoW
- Kwaliteitsborging d.m.v. certificering en registratie

→ Deelnemers Uniformering

× Gemeente
× Amsterdam



dariuz

matchcare



Programmaraad

samenvoordeklant.nl

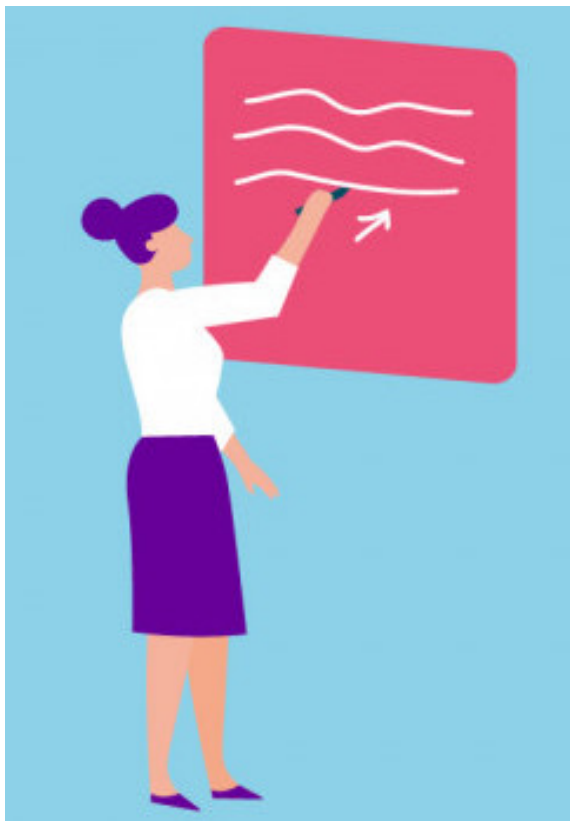
➔ Proces Uniformering

- 2019 start werkgroepen
- 6 methoden, SZW, AKC en Blik op Werk
- Werkgroep 1: Samen komen tot één methode
- Werkgroep 2: Kwaliteitsborging en certificering

→ Betekenis

- Iedereen werkt op één manier
- Onderscheiden door extra onderdelen
- UWV: 1 methodiek i.p.v. de huidige 6
- Certificering uniform en registratie centraal

→ Uniforme methode



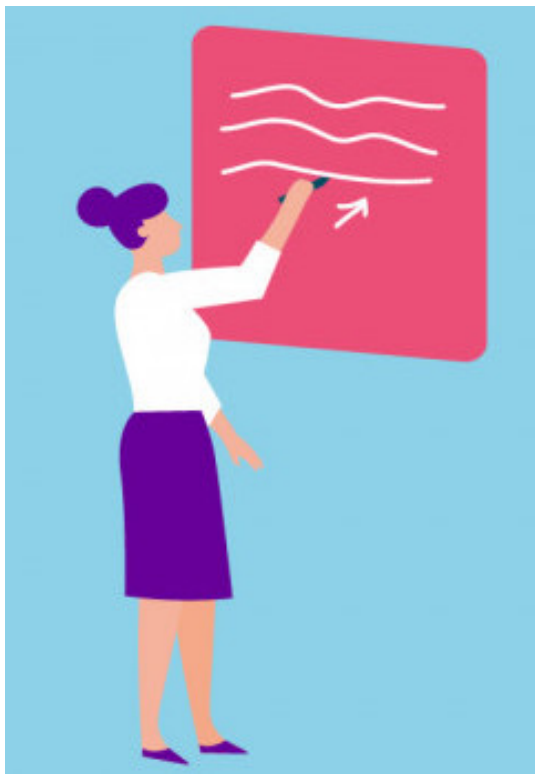
Oordeelsvorming

- STAP 1** Inventarisatie van de daadwerkelijk uitgeoefende hoofdtaken, het aantal contracturen dat de werknemer werkt en het vaststellen van de prestatie van de werknemer in termen van tempo, kwaliteit en netto werktijd.
- STAP 2** Vaststellen van de normfunctie, **het normloon**, het fulltime aantal uren in de normfunctie en de normen voor tempo, kwaliteit en netto werktijd.

Besluitvorming

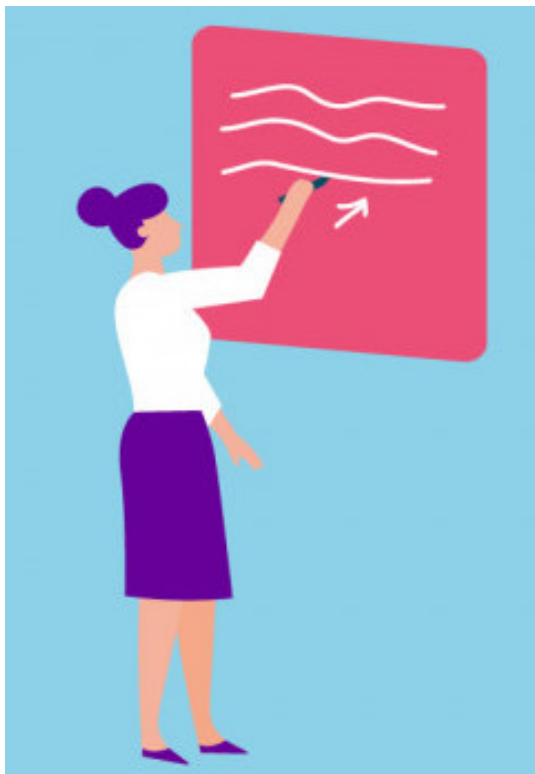
- STAP 3** Vaststellen van de arbeidsprestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie en de integrale vertaling naar de totale arbeidsprestatie, de berekening van het loonwaardepercentage **en de loonwaarde in euro's**.
- STAP 4** Advies over de herbeoordeling van de loonwaarde en de condities waaronder de gemeten loonwaarde geldt (zie **bijlage 2** voor het rapportageformat voor het rapport loonwaardebepaling).

→ Stap 1



- Inventarisatie hoofdtaken
- Aantal contracturen
- Vaststellen prestatie werknemer
- Tempo
- Kwaliteit
- Netto werktijd

→ Stap 2



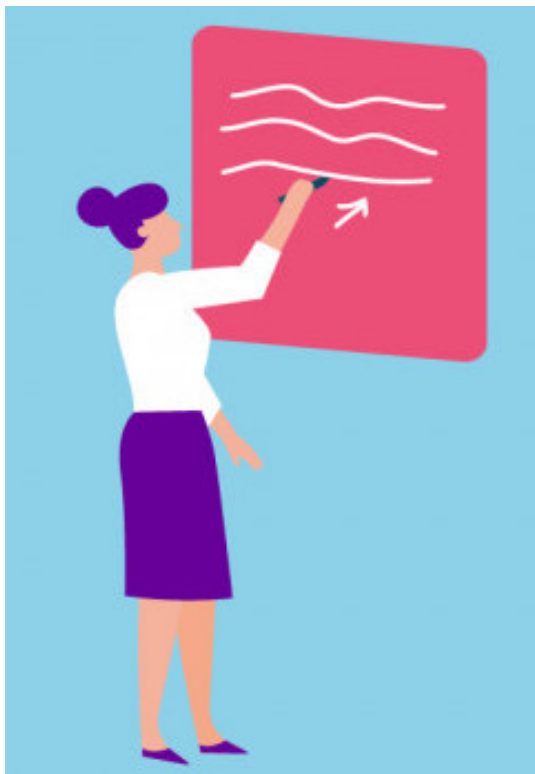
- Vaststellen Normfunctie

Voorbeeld bij het vaststellen van de normfunctie in punt 2A-1 bij 'Ja'.

Hoofdtaken Priscilla	% tijdsbesteding Priscilla	% tijdsbesteding vakkenvuller	% overlap
Vakkenvullen houdbaar	40%	30%	30%
Vakkenvullen vers	30%	40%	30%
Kassawerkzaamheden	10%	10%	10%
Servicedeskwerkzaamheden	10%	0%	0%
Schoonmaken winkel	10%	20%	10%
Totaal	100%	100%	80%

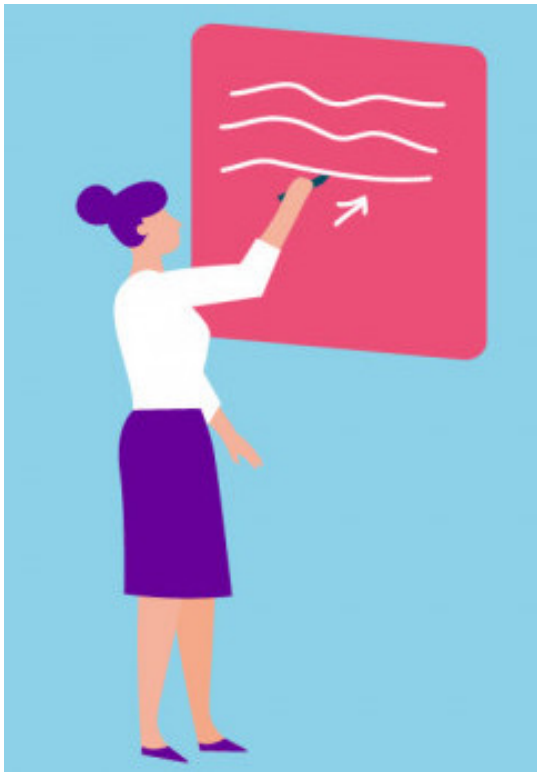
- Vaststellen Normloon
- Fulltime uren in de normfunctie
- Normen Tempo, Kwaliteit, Netto werktijd

→ Stap 3



- Vaststellen arbeidsprestatie
- Werknemer afzetten tegen norm
- Taak-uren analyse
- Berekening loonwaarde
 - Loonwaardepercentage
 - Loonwaarde in euro's

→ Stap 4



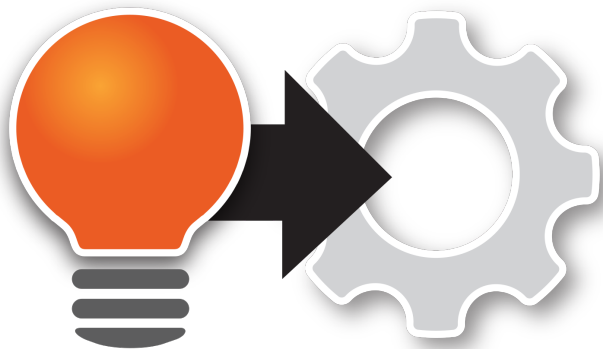
- Advies termijn herbeoordeling
- Conditie waaronder de loonwaarde geldt

Advies herbeoordeling loonwaarde:

- *Binnen 6 maanden:* onvoldoende ingewerkt en/of significante verandering in loonwaarde wordt verwacht.
- *6 maanden tot 1 jaar:* na 1 jaar wordt significante verandering in loonwaarde verwacht.
- *1 tot 2 jaar:* na 2 jaar wordt significante verandering in loonwaarde verwacht.
- Verwachting is dat loonwaarde op de lange termijn gelijk zal blijven.

→ Implementatie

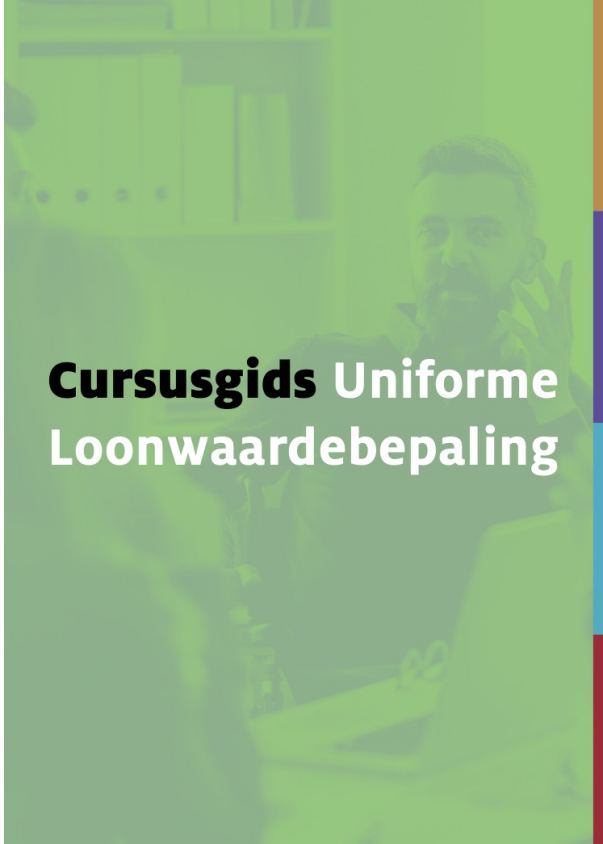
- Tot 1 juli 2021 oude methodes
- Vanaf 1 juli 2021 uniforme methode



Aanbieders zorgen voor:

- Systeemaanpassing
- Omscholing huidige LD

→ Stelsel vanaf 1 juli 2021



Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling

- College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde
- Commissies t.b.v. opleidingsmateriaal, toetsing en kwaliteit
- Toezicht door Blik op Werk en handhaving door inspectie SZW
- Landelijk register voor LD

→ Situatie vanaf 1 juli 2021

- Nieuwe LD kwalificeren en certificeren
- Toetreden nieuwe aanbieders
- Vervallen 1 aanbieder per arbeidsmarktregio
- Vrije keuze gemeente aanbieder/uitvoerder
- Aanbieders vrij naast LWR aanvullende dienstverlening te bieden

➔ Verandering rol Loonwaardedeskundige

- Onafhankelijker
- Kan ook werken zonder systeem
- Zienswijze werkgever en werknemer



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



- ISZW: vooral gericht op doeltreffendheid van de uniformering
- BoW: vooral gericht op de kwaliteit en uniformiteit van de uitvoering
 - Uitvoering door LD
 - Onafhankelijk
 - Conform methodiek



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Publiek/privaat stelsel

Toezicht op de uitvoering door UWV en gemeenten (ISZW)

Dienstverleners, Register
loonwaardedeskundigen,
opleiders/mentoren, examinatoren
(BoW)



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Toezicht:
Signaleren en monitoren:
geen handhaving

Hoe:
Diverse soorten audits
Onderzoek
Enquête: <https://inspectieszw.datacoll.nl/nmyqzkrxpf?l=nl>

→ Vragen

- Zijn er vragen....
- Interessante documentatie:
- [Infosheet Divosa](#)
- [Factsheet Uniforme Loonwaarde](#)
- [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling](#)
- [AKC Dossier Loonwaarde](#)

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden