

Uniformering Loonwaarde

Vincent Braun – Programmamanager AKC

Mark Schouten – Beleidsadviseur AD UWV



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

*Inhoud

- Deelnemers
- Loonwaarde door de tijd heen
- Aanleiding tot verdere uniformering
- Proces uniformering
- Uitkomst uniformering
- Uitleg uniforme methode
- Implementatie

*Deelnemers

× Gemeente
× Amsterdam



dariuz

matchcare



*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

* Loonwaarde door de tijd heen

TOEGANKELIJKHEIDSPROBLEEM...

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

TJA, DAT IS DE BEPERKING VAN
ONZE SAMENLEVING...



- Grote verschillen
- 2004: na invoering WWB
- 2009: Aan de slag met loonwaarde
- 2012: Naar dezelfde loonwaarde
- 2014: AKC Cahier 13A
- 2019: Uniformering

* Systematiek Participatiewet



- Alleen gevalideerde methoden
- O.b.v. casuïstiek met gouden standaard en bandbreedte
- 6 methoden gevalideerd en gebruikt
- Per arbeidsmarktregio 1 methode
- Complex voor grote werkgevers en UWV

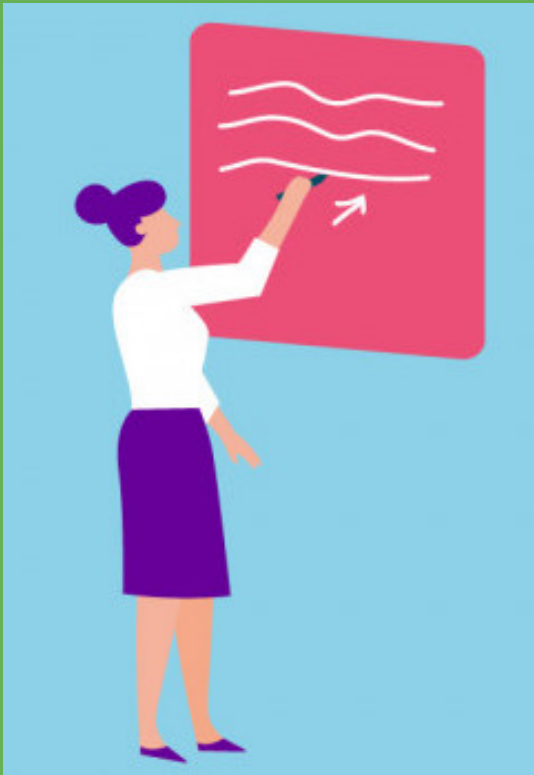
*Aanleiding

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

*Proces

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

*Uniforme methode



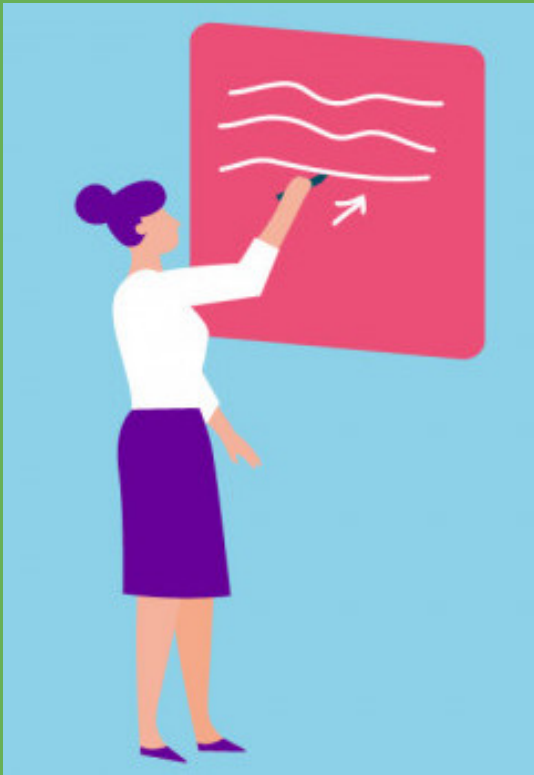
Oordeelsvorming

- Stap 1: de werknemer
- Stap 2: de normfunctie

Besluitvorming

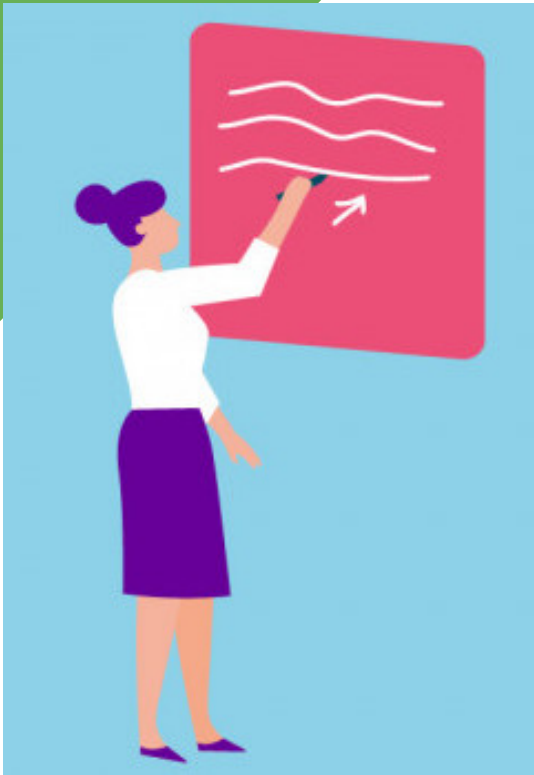
- Stap 3: arbeidsprestatie en loonwaarde
- Stap 4: advies herbeoordeling en condities

*STAP 1 De werknemer



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

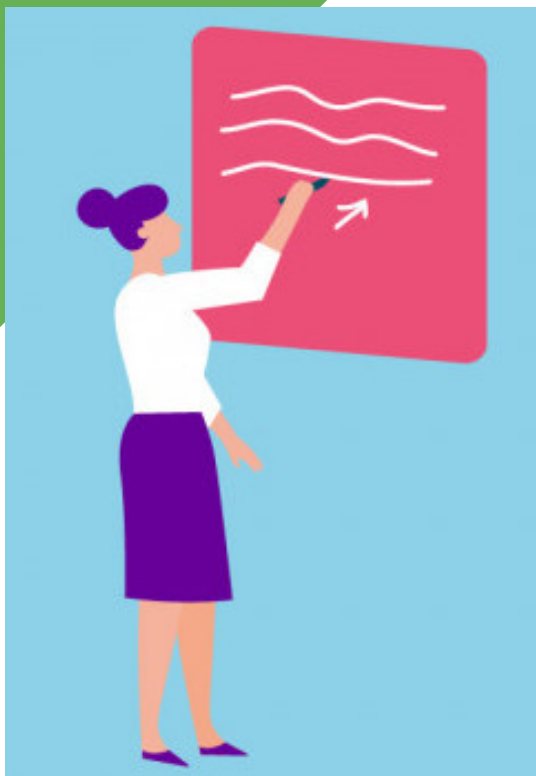
*STAP 1



Inventarisatie hoofdtaken

- Het gaat erom wat de werknemer feitelijk doet, niet wat op papier staat.
- Een taak is een hoofttaak als die ten minste 6,25% van de arbeidstijd is met een minimum van 30 minuten op een werkdag.
- Minimaal 1 hoofdtak, maximaal 5.
- Beschrijf zoveel als nodig hoofdtaken en zo min als mogelijk.

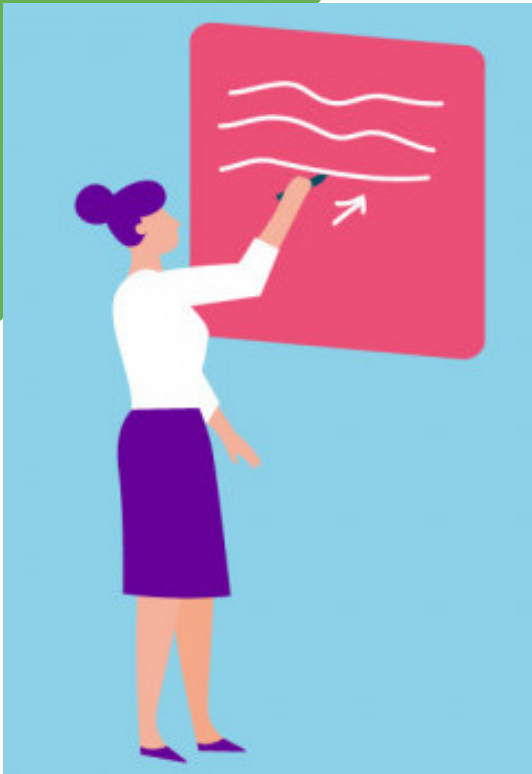
*STAP 1



Aantal contracturen

- Dit is het feitelijk aantal uren dat de werknemer betaald krijgt.
- Soms is er een verschil met de uren dat de werknemer aanwezig is ('adv').

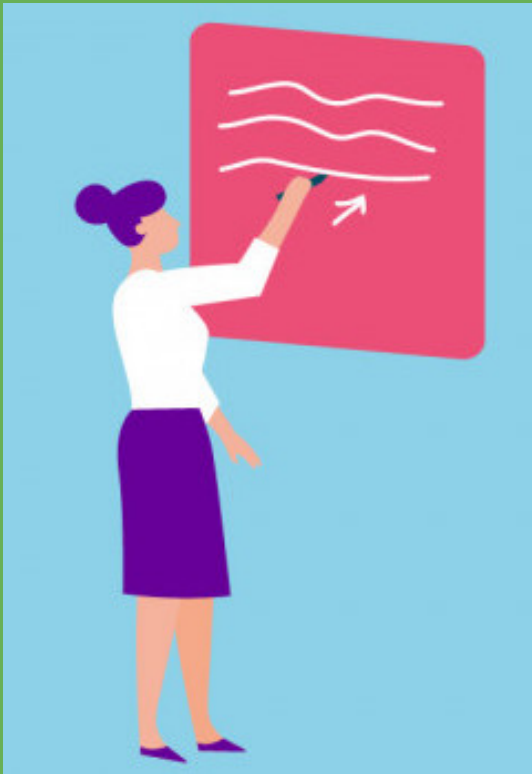
*STAP 1



Vaststellen prestatie werknemer

- **Tempo** - aantal geproduceerde eenheden
- **Kwaliteit** - direct bruikbare eenheden
- **Netto werktijd** - feitelijke werktijd

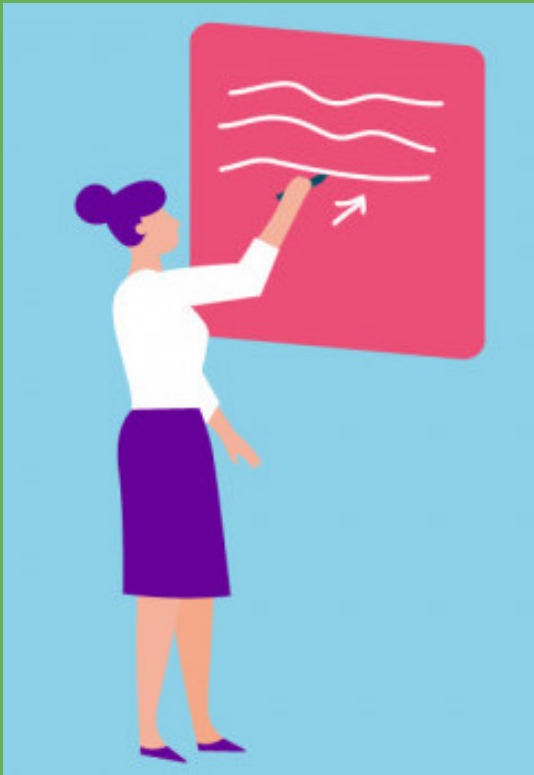
*STAP 2 Normfunctie



Definitie

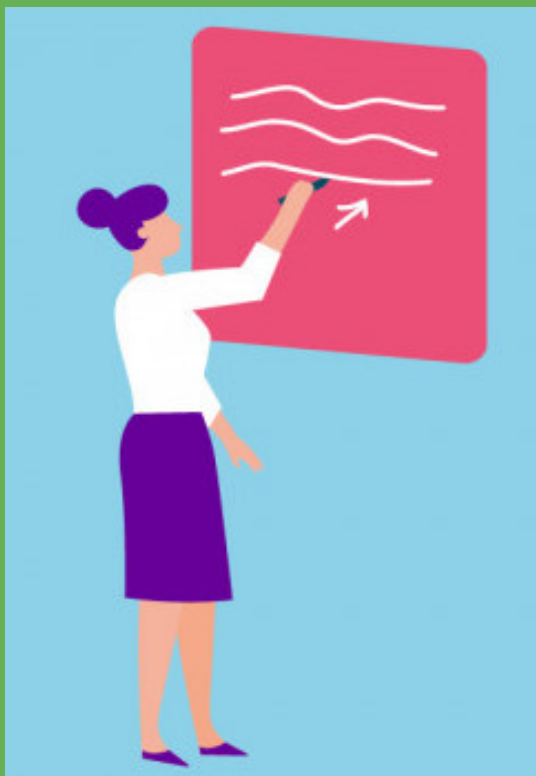
De normfunctie is de **reguliere functie** die qua samenstelling van de werkzaamheden **het dichtst** tegen de **feitelijk** uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt.

*STAP 2 Normloon



- Loonkostensubsidie (Participatiewet):
wettelijk minimumloon
- Loondispensatie (Wajong):
brutoloon + alle relevante loonemolumenten
(VT, EJU,)

*STAP 2 Normuren



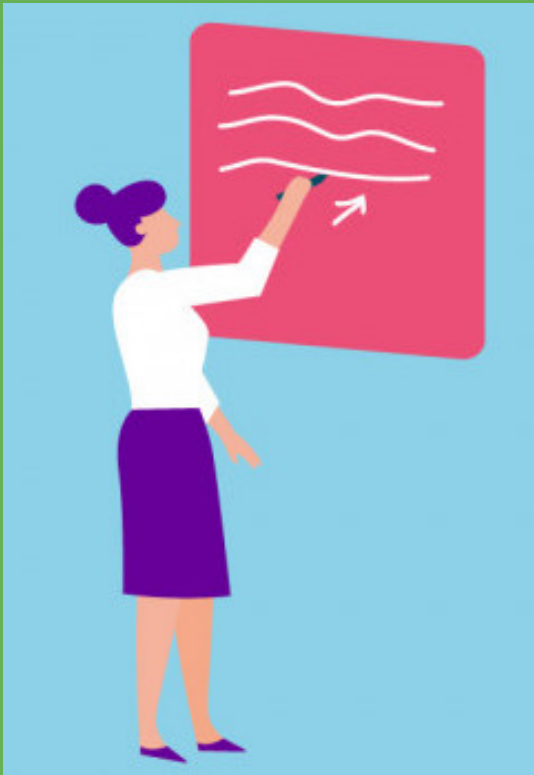
Participatiewet: Loonkostensubsidie

Bij het berekenen van de voltijdsuren geldt voor de loonkostensubsidie het aantal uren dat binnen het bedrijf waar de werknemer werkt gebruikelijk is.

Wajong: Loondispensatie

Het aantal voltijdsuren is bij loondispenstatie gekoppeld aan de normfunctie. De normfunctie valt binnen een cao of bedrijfsregeling. De daarin opgenomen voltijdsuren moeten worden aangehouden.

*STAP 2 Normfunctie



Stappenplan normfunctie

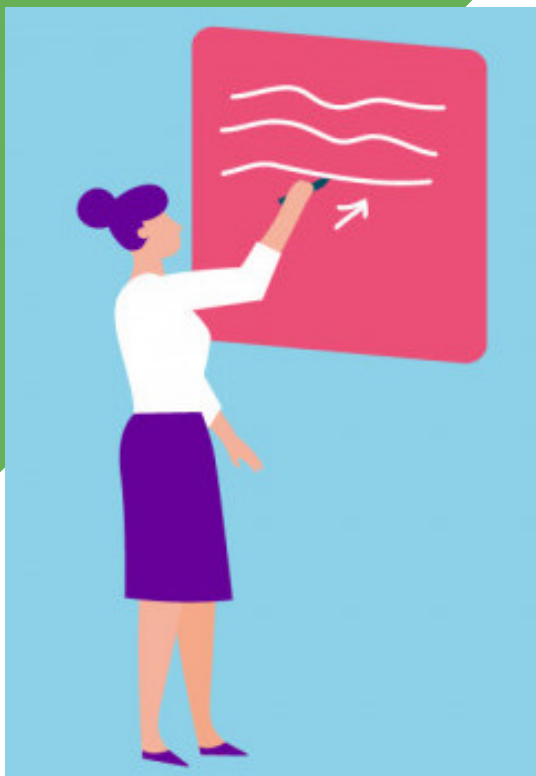
A) Overlap in tijd (overlaptheorie)

B) professioneel oordeel

C) vergelijking op basis van taken
(samengestelde functie)

*STAP 2

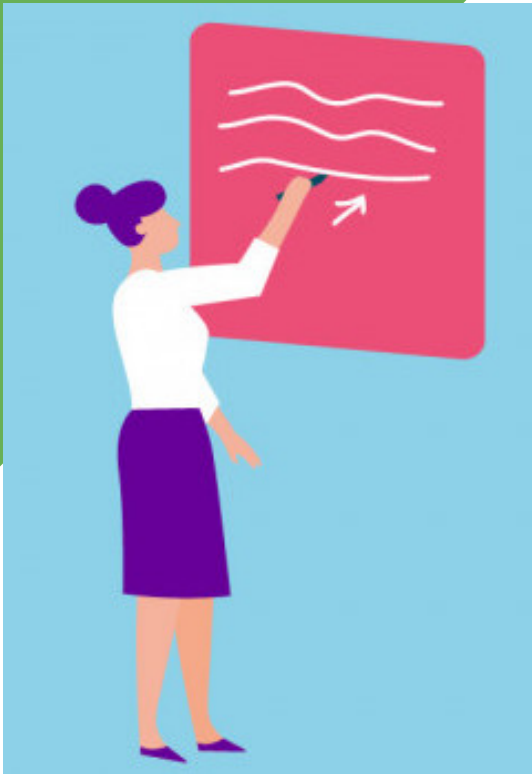
Vaststellen normfunctie



A) Overlaptheorie (criterium 60%)

Hoofdtaken Faiza	% tijdsbesteding Faiza	% tijdsbesteding servicemedewerker	% overlap
Vorraden aanvullen	55%	15%	15%
Schoonmaken winkel	25%	10%	10%
Verf mengen	10%	25%	10%
Afhaalbalie internetbestellingen	10%	50%	10%
Totaal	100%	100%	45%

*STAP 2



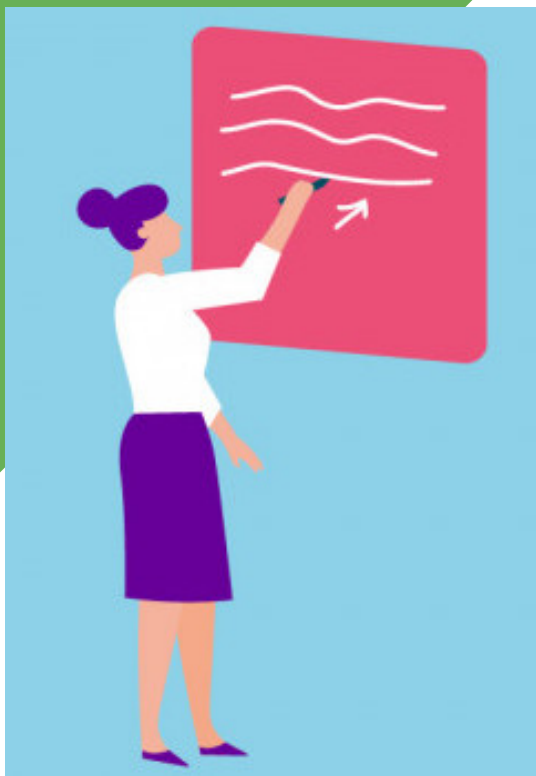
Vaststellen normfunctie

B) professioneel oordeel

Handvatten voor de loonwaardedeskundige om het professioneel oordeel toe te passen zijn:

- **taken**
- **kennis**
- **zelfstandigheid**
- **contactvaardigheid**
- **motorische vaardigheid**
- **afbreukrisico**
- *Ten minste 2 van bovenstaande punten gebruiken in argumentatie en bronvermelding (cao)*

*STAP 2

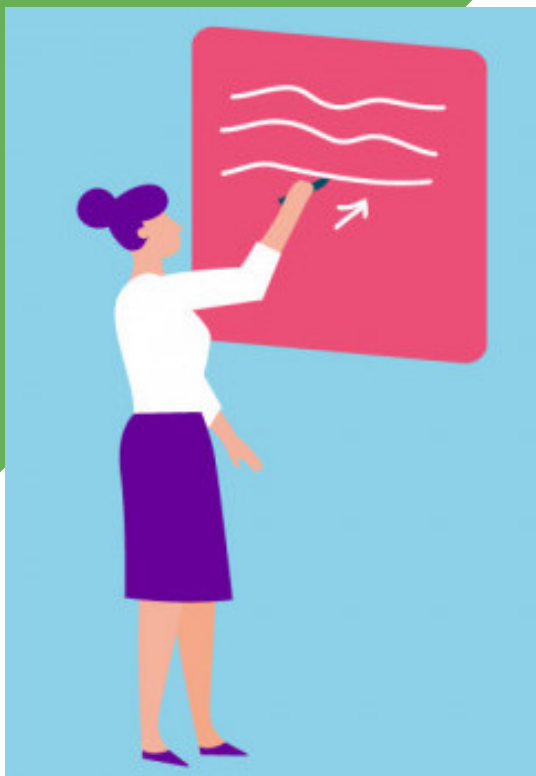


Vaststellen normfunctie

C) vergelijking op basis van taken
(samengestelde functie)

Hoofdtaken Dwight	% tijdsbesteding Dwight	Reguliere functie
Water geven van de planten	50%	Medewerker groen uit de cao Tuincentra
Winkelwagens ophalen van de parkeerplaats	50%	Medewerker verkoop klaar uit cao VGL
Totaal	100%	

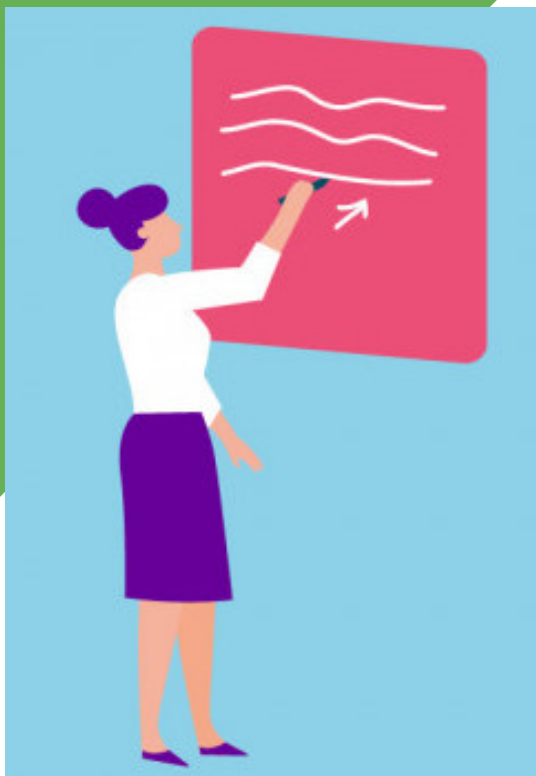
*STAP 2



Vaststellen **eisen** normfunctie

- **Tempo** - aantal geproduceerde eenheden
- **Kwaliteit** - direct bruikbare eenheden
- **Netto werktijd** - feitelijke werktijd

*STAP 3



Vaststellen arbeidsprestatie en de loonwaarde

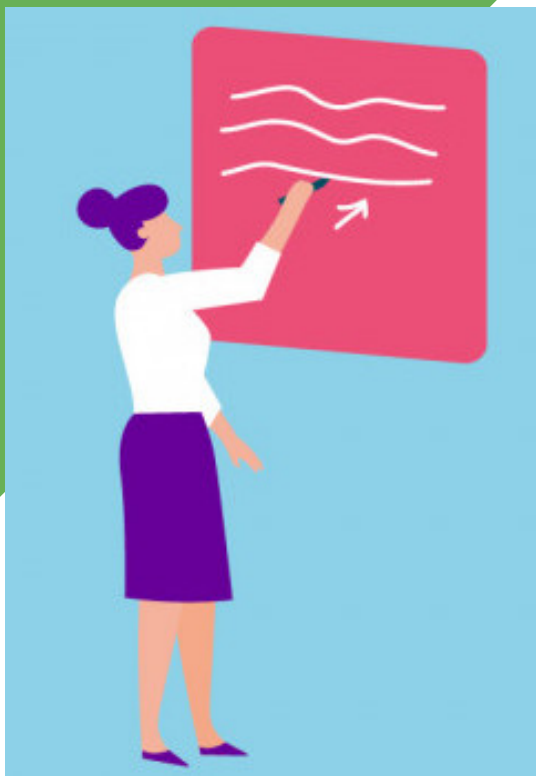
Taak-uren analyse

% tijd werknemer * % tempo * % kwaliteit * % netto werktijd

Voorbeeld van een integrale arbeidsprestatie van een wasserijmedewerker.

Arbeid		Arbeitsprestatie			
Omschrijving	Tijd werknemer	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Prestatie t.o.v. norm
Strijken en vouwen van kleding	52,5%	85%	98,5%*	90,48%*	39,77%
Uitgifte van kleding	30%	46,4%*	100%	75%	10,44%
Opruimen van de werkplek	17,5%	75%	100%	100%	13,13%
Totaal	100%				63,34%

*STAP 3

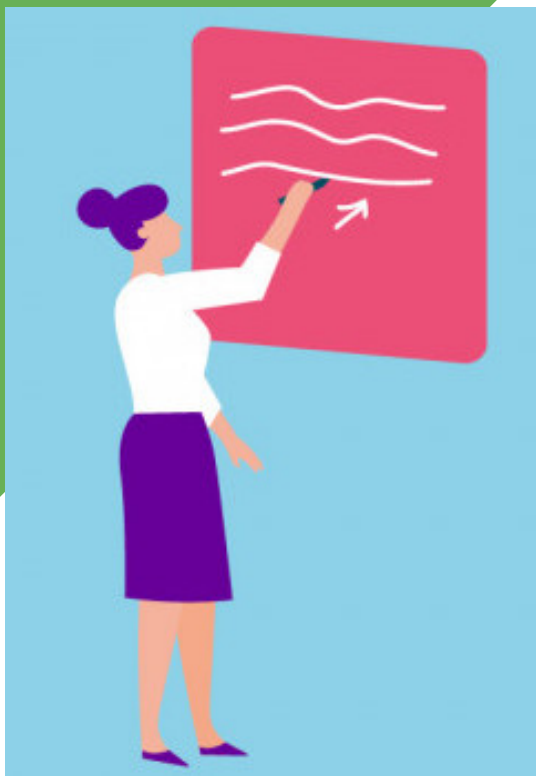


Vaststellen arbeidsprestatie en de loonwaarde

Loonkostensubsidie = loonwaardepercentage

Voorbeeld: **63%**

*STAP 3



Vaststellen arbeidsprestatie en de loonwaarde

Loondispensatie: € bedrag:

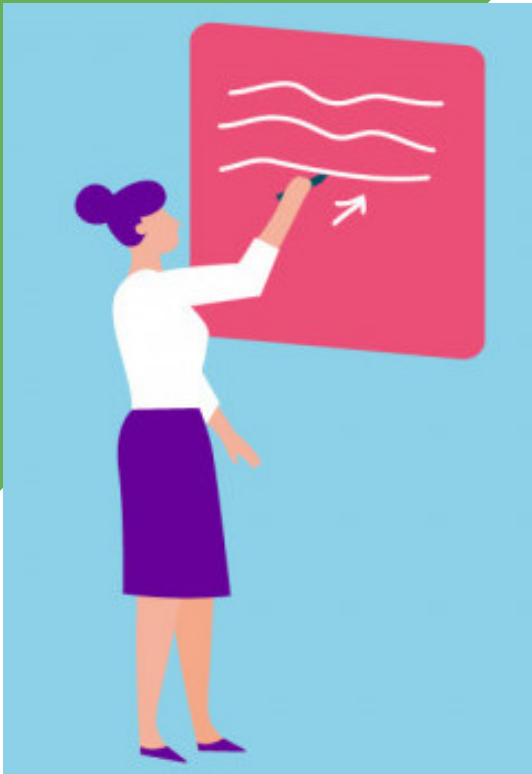
Formule:

normloon * loonwaardepercentage * deeltijdfactor*

Voorbeeld:

€ 1.947,23 * 57,16% * 25/38 = € 732,26

*STAP 4



Advies termijn herbeoordeling

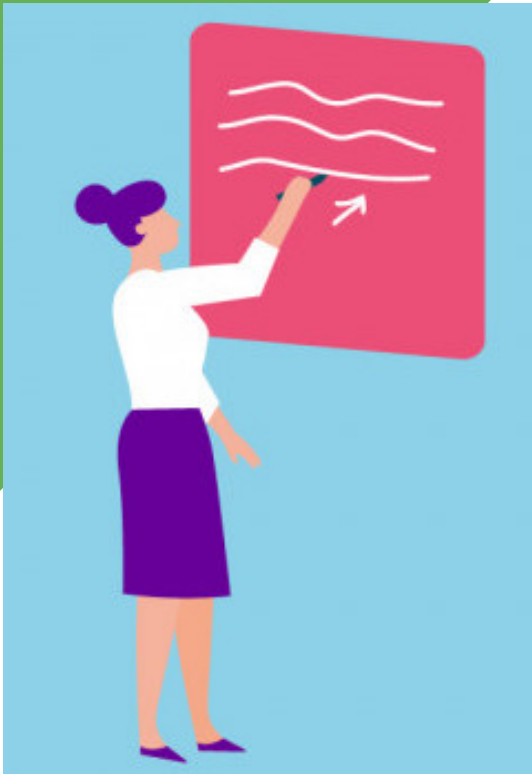
Advies herbeoordeling loonwaarde:

- Binnen 6 maanden: onvoldoende ingewerkt en/of significante verandering in het loonwaardepercentage wordt verwacht.
- 6 maanden tot 1 jaar: na 1 jaar wordt significante verandering in het loonwaardepercentage verwacht.
- 1 tot 2 jaar: na 2 jaar wordt significante verandering in het loonwaardepercentage verwacht.
- Verwachting is dat het loonwaardepercentage ook na 2 jaar niet significant zal wijzigen.

Onderbouw het advies herbeoordeling loonwaarde:

Adviezen/knelpunten en verwachtingen naar de toekomst

*STAP 4

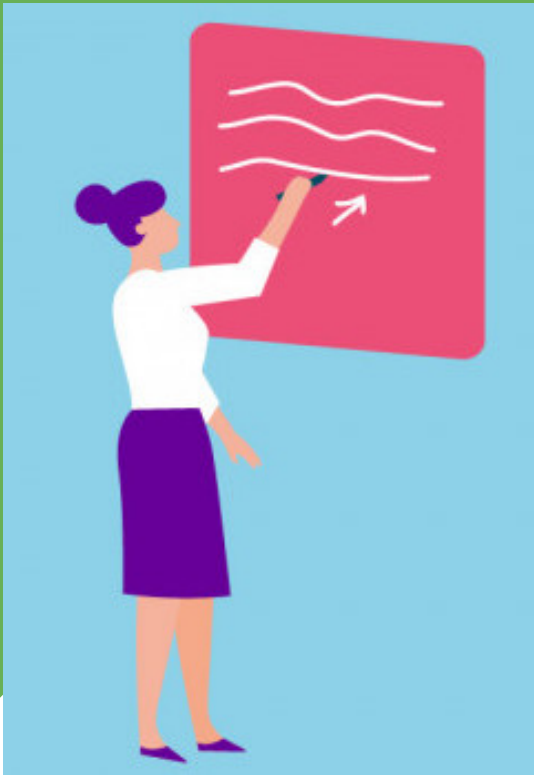


Conditie waaronder de loonwaarde geldt

Welke bijzondere condities om tot de huidige loonwaarde te komen heeft de werkgever gecreëerd:

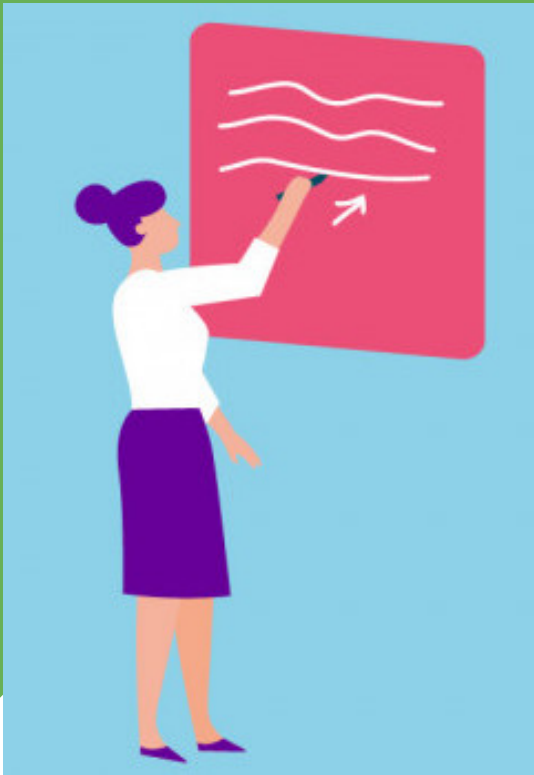
- Extra begeleiding
- Werkplekaanpassing
- Herstelkosten
- Aanpassingen in werk of planning
- Inzet van een voorziening
- Anders:

*Hulpmiddelen



- Uniform rapport loonwaarbepaling LKS
- Vragenlijst werkgever (informatie vooraf, mindset werkgever)
- Vragenlijst werknemer (informatie vooraf, mindset werknemer)
- Gespreksprotocol werkgever (ICT)

*Hulpmiddelen

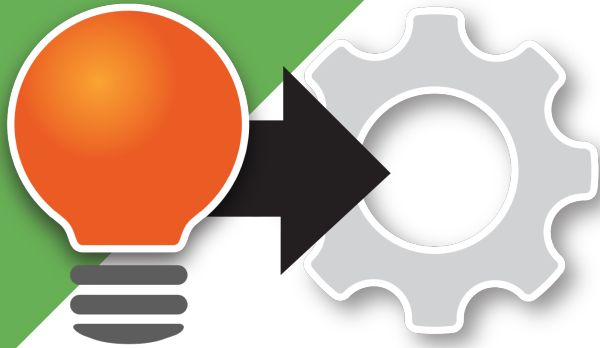


- Voorbeeldcasus waarbij tempo, kwaliteit en netto werktijd lastig te kwantificeren is
- Rekenregels voor loonkostensubsidie en loondispensatie
- Handleiding veelvoorkomende functies
 - schoonmaker
 - medewerker groenvoorziening
 - productiemedewerker
 - winkelmedewerker

* Betekenis

- Iedereen werkt op één manier
- Onderscheiden door extra onderdelen
- UWV: 1 methodiek i.p.v. de huidige 5
- Certificering uniform en centraal

* Implementatie

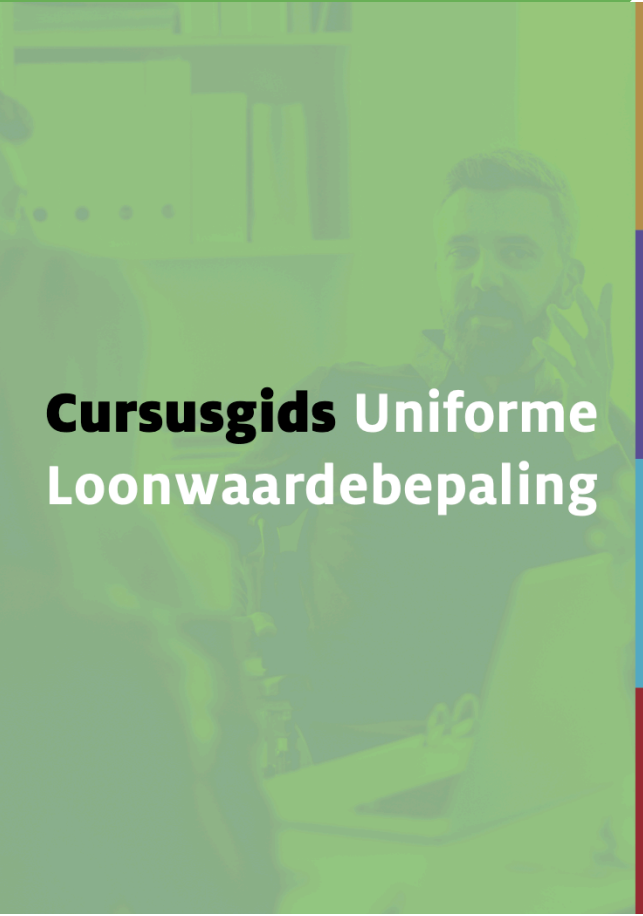


- Gids online op arbeidsdeskundigen.nl
- Tot 1 juli 2021 oude methodes
- Vanaf 1 juli 2021 uniforme methode

Aanbieders zorgen voor:

- Systeemaanpassing
- Omscholing huidige LD

* Situatie 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 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

* Vragen.....