

# Praktijkdag “Koppen weer bij elkaar”

## Workshop uniforme methodiek loonwaardebepaling



**Dorine van Hout – van Rooij**  
**Beleidsadviseur Arbeidsdeskundige**

# doel van deze workshop

- Kennismaken met de uniforme methodiek loonwaardebepaling.



# programma

---

- historie
- de 4 stappen in de methode
- de belangrijkste elementen

# loonwaarde door de tijd heen

---

- 2009: Aan de slag met loonwaarde
- 2012: Naar dezelfde loonwaarde  
Grote verschillen
- 2014: AKC Cahiers 13A en 13B
- 2019: uniformering

# systematiek Participatiewet

---

- alleen gevalideerde methoden
- op basis van casuïstiek met gouden standaard en bandbreedte
- eerst negen, later nog zes methoden gevalideerd en gebruikt
- per arbeidsmarktregio één methode
- complex voor grote werkgevers en UWV

# Aanleiding 'Breed offensief'

---

- roep vanuit werkgevers
- methoden: vraag om meer sturing op kwaliteit
- in 2019 opdracht SZW aan AKC
- kwaliteitsborging d.m.v. certificering

# proces

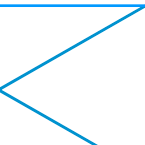
---

- 2019 start werkgroepen
- Zes methoden, SZW, AKC en Blik op Werk
- werkgroep 1: samen komen tot één methode
- werkgroep 2: kwaliteitsborging en certificering



# theorie

---





# uniforme methode

---

## oordeelsvorming

- stap 1: de werknemer
- stap 2: de normfunctie

## besluitvorming

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

# definities en basisbegrippen

---

- **Arbeidsprestatie** = doelgerichte handelingen die resulteren (bijdragen aan) producten/diensten die een **economische waarde** hebben voor de werkgever.

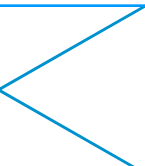
Bepaald op basis van **tempo, kwaliteit en netto werktijd**

- **Loonwaardepercentage** = De arbeidsprestatie van een werknemer uitgedrukt in een percentage van de arbeidsprestatie van een reguliere, vergelijkbare werknemer in die functie op basis van de elementen tempo, kwaliteit en netto werktijd.

# definities en basisbegrippen

---

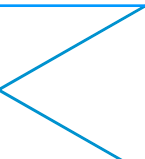
- **Normfunctie** = de reguliere functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt.



# 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 hoofdtak als die ten minste 6,25% van de arbeidstijd is met een minimum van 30 minuten op een werkdag voorkomt.
- 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

# Twée voorbeelden van berekenen van tempo

---

1. Rekenen op basis van eenheden:

De werknemer assembleert 18 tv beugels per uur.

De norm 23.

$$\text{Tempo} = 18/23 \times 100\% = 78,26\%$$

2. Rekenen op basis van tijd:

De werknemer maakt een vergaderzaal in orde in 48 minuten.

De norm in 26.

$$\text{Tempo} = 26/48 \times 100\% = 54,17\%$$



# stap 2 normfunctie

---

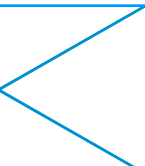
## definitie

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 loondispensatie gekoppeld aan de normfunctie. De normfunctie valt binnen een cao of bedrijfsregeling. De daarin opgenomen voltijdsuren moeten worden aangehouden.

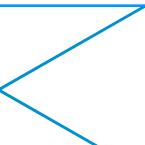


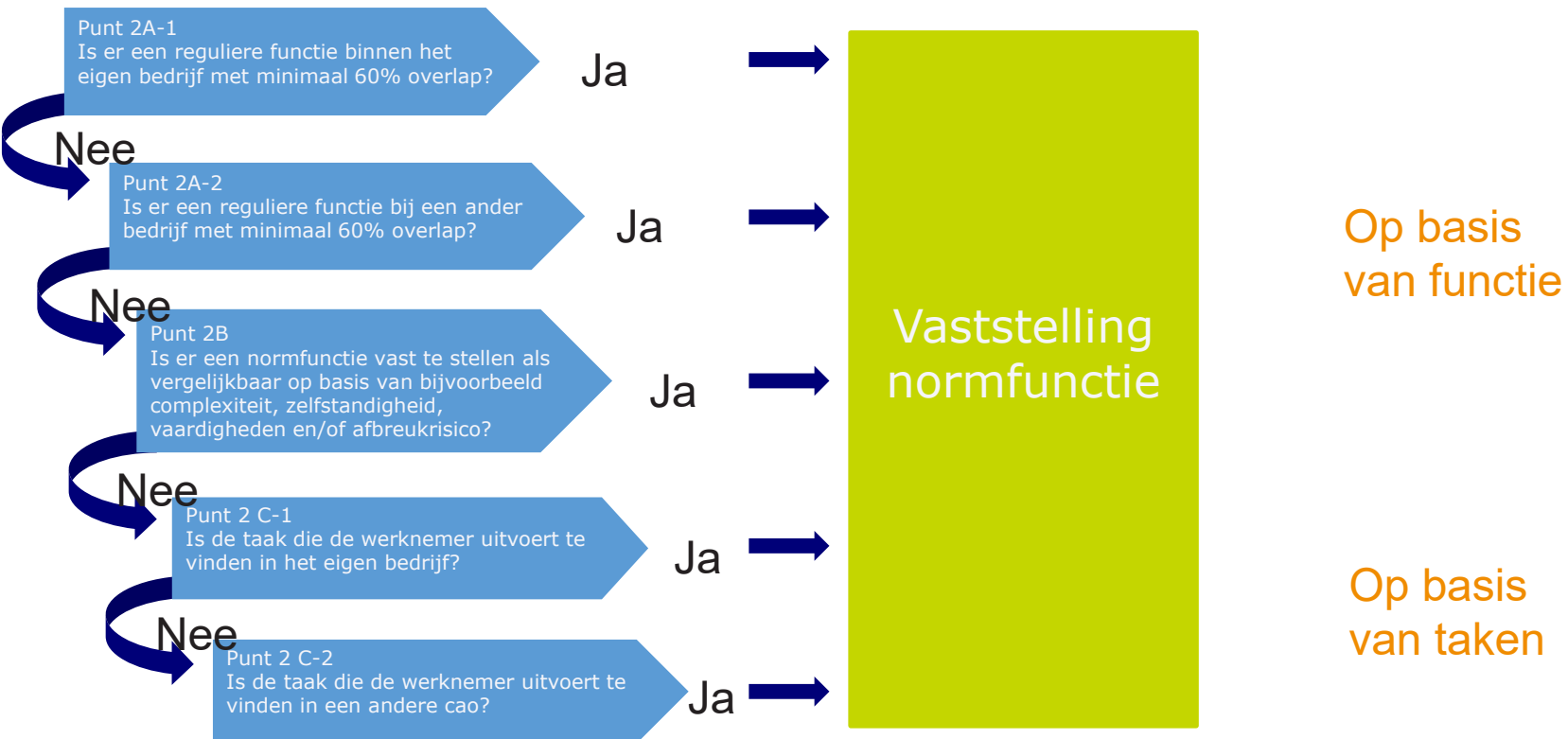
# stap 2 normfunctie

---

## 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%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>

# 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 twee van bovenstaande punten gebruiken in argumentatie en bronvermelding (cao)*

# stap 2

## vaststellen normfunctie

**C)** vergelijking op basis van taken  
(samengestelde functie)

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



# 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

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

# kwaliteit

---

## **Kwaliteit:**

het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode, in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden dat direct bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit, over een relevante periode.



# kwaliteit

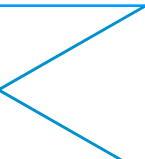
---

voorbeeldberekening broodjes smeren:

De werknemer smeert 80 broodjes waarvan 77 voldoen aan de norm.

De normfunctie smeert er 82 waarvan 80 voldoen aan de norm.

Wat is het kwaliteitsverlies?

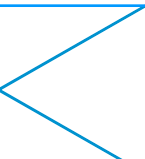




# kwaliteit

---

- herstel door werknemer zelf, product conform norm
  - Effect: percentage kwaliteit 100%, percentage tempo (waarschijnlijk) lager door hersteltijd. Geen additionele kosten.
- herstel door ander, product conform norm
  - Effect: percentage kwaliteit wordt lager dan 100% + additionele kosten, voor hersteltijd andere werknemer.



# netto werktijd

---

## **netto Werktijd (voorheen Inzetbaarheid)**

de tijd die de werknemer feitelijk besteedt aan het maken van goederen of het verrichten van diensten ten opzichte van de reguliere, vergelijkbare medewerker.

- -/- extra pauzes
- -/- extra wachttijd
- -/- extra 'gedwongen niets doen'

*Valkuil: 2x verrekenen onder tempo en netto Werktijd*

# stap 3

vaststellen arbeidsprestatie en de loonwaarde  
loonkostensubsidie = loonwaardepercentage  
voorbeeld: **63%**

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

# 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:

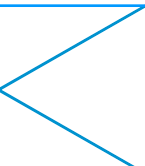
Adviezen/knelpunten en verwachtingen naar de toekomst

# stap 4

## condities waaronder de loonwaarde geldt

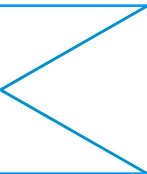
Welke bijzondere condities om tot de huidige loonwaarde te komen heeft de werkgever gecreëerd:

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



# betekenis

- Iedereen werkt op één manier
  - Systemen kunnen zich onderscheiden door extra onderdelen
  - UWV werkt met één methodiek in plaats van de huidige zes
  - Certificering uniform en centraal
- 
- Psychische klachten leiden niet altijd tot verminderde loonwaarde



# Verschillen Dariuz vroeger en nu

- Dariuz werkt nog steeds met vragenlijsten voor werkgever en werknemer, echter deze zijn nu voor alle aanbieders gelijk (zie uniforme loonwaardegids), UWV werkt niet met vragenlijsten maar vraagt de benodigde gegevens uit tijdens een bedrijfsbezoek
- Dariuz werkte voorheen met een verklarende loonwaarde op basis van competenties, nu werkt ook Dariuz op basis van Tempo, Kwaliteit en Netto Werktijd
- Dariuz werkt net als de andere aanbieders met een B-deel en daarin zeggen ze nog wel iets over competenties
- Voor werkgevers is er nu dus meer uniformiteit want er vindt een uitvraag plaats op basis van Tempo, Kwaliteit en Netto Werktijd

Vragen..





werken aan perspectief

# ICF model

