

Gedragcode toepassing Uniforme Loonwaarde Methodiek

Context

In deze code is geformuleerd over welke houding, gedrag en vaardigheden de loonwaarde deskundige geacht wordt te beschikken om goed invulling te geven aan de toepassing van de Uniforme Loonwaarde Methodiek.

Deze code is vastgesteld door het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde Methodiek

Deze Code is tot stand gekomen in samenwerking met het Register Uniforme Loonwaarde Methodiek (Register ULM).

Bij de toepassing van de Uniforme Loonwaarde Methodiek (ULM) gaat het erom dat zowel de uitkomst als het proces van loonwaardebepaling methodisch juist, transparant en navolgbaar moeten zijn. Het is immers belangrijk dat deze wordt gedragen door de (potentiële) werknemer en werkgever.

De kracht van een expertmatige loonwaarde bepaling kan ook zwakte zijn. Als een uitkomst expertmatig juist is maar bepaalde stappen in het proces van loonwaardebepaling onvoldoende aandacht krijgen wordt niet voldaan aan de definitie van kwaliteit die de opstellers van deze code willen hanteren: de kwaliteit van de loonwaarde bepaling wordt bepaald door inhoud én proces. Procesaspecten bij de loonwaarde bepaling zijn onder meer het expliciet bevragen van de werknemer en werkgever ten behoeve van het verzamelen van relevante informatie, het direct waarnemen van de arbeidsprestatie en het laten inzien van het resultaat van de loonwaardebepaling met de mogelijkheid voor werkgever en werknemer om hierop te reageren.

Deze code is tot stand gekomen vanuit het belang van een zorgvuldige én gedragen toepassing van de ULM. Met deze Code zijn belangrijke waarden opgenomen die richting geven aan gewenst gedrag.

Deze Code heeft uitsluitend betrekking op de toepassing van de Uniforme Loonwaarde Methodiek en kan derhalve niet worden beschouwd als een beroepscode. Deze Code is van toepassing daar waar geen samenloop bestaat met een soortgelijke codes die voor beroepsgroepen kunnen gelden die de Uniforme Loonwaarde Methodiek toepassen.

Het karakter van de Code

Deze Code beschrijft niet in detail hoe het proces van de loonwaardebepaling moet worden doorlopen. In de cursusgids ULM staat een uitgebreide beschrijving daarvan. Het gaat in deze code vooral om de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het proces van de loonwaarde bepaling.

Het zich bewust zijn van het maatschappelijk belang dat met de ULM wordt gediend beschouwen de opstellers van deze Code als het fundament.

Het maatschappelijk belang van ULM

Het maatschappelijk belang van de toepassing van de ULM kan worden geduid als het leveren van een belangrijke bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt. De opstellers van deze Code vinden het belangrijk dat iedereen een volwaardige plek in onze maatschappij kan innemen. Werk speelt daarin een grote rol. Loonwaarde en de daaraan gekoppelde loonkostensubsidie en loondispensatie zijn instrumenten die als doel hebben de drempel te verlagen voor werkgevers om iemand met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen en zo bij te dragen aan de eigen onderneming en aan het belang van een inclusieve samenleving.

Met de totstandkoming in 2021 van een uniforme methode voor loonwaardebepaling is de ambitie uitgesproken dat eenduidigheid van de methode in uitkomst én proces meer draagvlak bij werkgevers, en daarmee tot meer plaatsingen van mensen met een verminderde loonwaarde leidt.

De inhoud van de Code

In dit hoofdstuk worden concreet de waarden benoemd die de opstellers van deze Code van belang achten bij de toepassing van de ULM: het fundament, het gewenste gedrag en vaardigheden.

Maatschappelijk bewustzijn: het zich bewust zijn van het maatschappelijk belang van een inclusieve arbeidsmarkt en het instrumentarium om dit (beleids-)doel te halen.

Gevoel voor verhoudingen: het zich bewust zijn van het belang van de rechtstreeks betrokkenen bij de loonwaarde bepaling en de specifieke context waarbinnen de loonwaarde bepaling plaatsvindt.

Integriteit: het handelen overeenkomstig de geldende voorschriften, normen en waarden. Het belang van de zorgvuldige vaststelling van de loonwaarde (inhoudelijk en procesmatig) staat boven het eigen belang van de loonwaarde deskundige en/of de organisatie waar de loonwaarde deskundige eventueel in dienst is.

Sociale veiligheid: bij de toepassing van de Uniforme Loonwaarde Methodiek draagt de loonwaarde deskundige actief bij aan het creëren van een omgeving waarin de (potentiële) werknemer, de (potentiële) werkgever en eventueel andere betrokkenen zich beschermd voelen hun mening naar voren te brengen.

Zorgvuldigheid: accuraat en nauwkeurig handelen met oog voor details. De verantwoording van de uitkomst van de loonwaarde bepaling vindt plaats op basis van feiten en transparantie met betrekking tot de doorlopen processtappen.

Open houding: bij het verzamelen van informatie ten behoeve van de loonwaarde bepaling staat de loonwaarde deskundige open voor alle relevante informatie die ter beschikking wordt gesteld en gaat daarnaar actief op zoek indien deze relevante informatie (nog) ontbreekt.

Deskundigheid: voor een juiste toepassing van de loonwaarde methodiek houdt de loonwaarde deskundige actief zijn of haar kennis op peil, minimaal conform de vereisten van (her)registratie.

