

VOORBEELDCASUS

Medewerker afdeling elektrisch gereedschap

Vaststellen arbeidsprestatie in het kader van
de Uniforme Loonwaardemethodiek (ULM)

Auteur: Annemargreet Luijckx – Commissie Opleiding, Toetsing en Kwaliteit ULM
Geschreven onder verantwoordelijkheid van commissie OTK



**Relevante
gegevens**



Stap 1
Inventarisatie



Stap 2
Vaststellen norm



Stap 3
Arbeitsprestatie werknemer
en normfunctie



Stap 4
Advies
herbeoordeling



Rapportage



Over deze
voorbeeldcasus



Over de Uniforme
Loonwaardemethodiek



Relevante gegevens

Het betreft een loonwaardebepaling van een werknemer vanuit het doelgroepregister in het kader van loonkostensubsidie.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 3.2)

Loonwaarde geeft de arbeidsprestatie weer van iemand met een arbeidsbeperking in vergelijking met iemand zonder arbeidsbeperking in dezelfde functie. Degene op wie het onderzoek is gericht, is de 'werknemer'. Het kan ook gaan om een potentiële werknemer, wanneer de loonwaarde bepaald wordt tijdens een stage of proefplaatsing. Uiteraard noteert de loonwaardedeskundige voor het uitvoeren van de loonwaardebepaling eerst de relevante gegevens van de werknemer.

Onderstaande gegevens zijn fictief in verband met de privacywetgeving en enkel bedoeld als voorbeeld.

Werknemer

Naam: Maryam

Leeftijd: 49 jaar

Opleidingsniveau: VMBO

Beroep (voorheen): Postbezorgster

Gezinssituatie: Alleenstaand, twee uitwonende kinderen

Achtergrond en situatie

Om de situatie en de omstandigheden van de werknemer in de context van deze casusbeschrijving te kunnen plaatsen, wordt er – met goedkeuring van de werknemer – een korte beschrijving van de situatie van de werknemer gegeven. Deze omschrijving wordt niet opgenomen in het loonwaarde-rapport omdat dit medische gegevens bevat en dit niet relevant en toegestaan is in een dergelijk rapport.

Wat je als loonwaardedeskundige in de praktijk hoort

Maryam heeft 12 jaar met plezier gewerkt als postbezorgster. Ze had een dienstverband van 24 uur per week. Ze genoot van het buiten zijn en het contact met buurtbewoners. In de loop der tijd kreeg ze echter steeds meer fysieke klachten, vooral aan haar knieën en onderrug. Na uitgebreid medisch onderzoek is vastgesteld dat zij lijdt aan artrose in beide knieën en chronische lage rugklachten. Hierdoor is zij fysiek niet meer in staat om haar oude werk uit te voeren, dat bestond uit langdurig lopen, fietsen, bukken en tillen. Naast haar fysieke beperkingen blijkt ook dat Maryam niet meer goed kan functioneren onder (tijds)druk. Tijdens haar re-integratie kwam naar voren dat de druk van het halen van bezorgdeadlines, het werken in een hoog tempo en het verwerken



van wisselende routes te belastend voor haar is geworden. Deze mentale belasting versterkt haar fysieke klachten en zorgt voor overbelasting.

Wat je als loonwaardedeskundige in je rapport opneemt

De werknemer heeft 12 jaar met plezier gewerkt als postbezorgster. Ze had een dienstverband van 24 uur per week. Ze genoot van het buiten zijn en het contact met buurtbewoners. In de loop der tijd kreeg ze echter steeds meer beperkingen. Na uitgebreid medisch onderzoek zijn de volgende beperkingen vastgesteld: beperkt in knielen, hurken, bukken, tillen, duwen en trekken, lopen en lang staan. Hierdoor is zij fysiek niet meer in staat om haar oude werk uit te voeren, dat bestond uit langdurig lopen, fietsen, bukken en tillen.

Na een langdurig re-integratietraject via de bedrijfsarts en het inzetten van passende aanpassingen is vastgesteld dat terugkeer in haar eigen functie niet mogelijk is. Het UWV heeft haar gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard.

Door haar fysieke beperkingen en doordat Maryam niet meer goed kan functioneren onder (tijds)druk, is zij ook niet inzetbaar in een functie waarbij een hoog werktempo of veel prikkels en afwisseling wordt gevraagd. Ze heeft behoefte aan voorspelbaar werk, in een rustig tempo, met duidelijke instructies en weinig tijdsdruk.

Huidige situatie

Maryam zit in een voortraject bij een internationaal technologisch bedrijf op de afdeling elektrisch gereedschap. Zij werkt hier als inpakmedewerker. Nu wil dit bedrijf haar een contract aanbieden voor 6 maanden, 24 uur per week. Hiervoor is een verzoek gedaan voor het uitvoeren van een loonwaardebepaling op haar huidige werkplek.



Stap 1

Inventarisatie van de daadwerkelijk uitgeoefende hoofdtaken, het aantal contracturen dat de werknemer werkt en de prestatie van de werknemer in termen van tempo, kwaliteit en netto werktijd.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 4.2)

Binnen een loonwaardebepaling wordt de functie van de werknemer omschreven in hoofdtaken zoals die worden uitgevoerd door de werknemer. Dit betreft de hoofdtaken zoals ze zijn in de praktijk, niet zoals ze staan op papier, in de cao of in het bedrijfsreglement. De loonwaarde-deskundige brengt deze in kaart door middel van observatie en gesprekken met werkgever en werknemer, mogelijk met gebruik van een vragenlijst. Aan de hand hiervan worden de hoofdtaken vastgesteld.

Werkgever

Het bedrijf pakt elektrische gereedschappen in. Het elektrisch gereedschap wordt samen met de losse onderdelen, de handleiding en het garantiebewijs in een speciaal daarvoor bestemde box gedaan. Er werken 6-8 mensen aan het inpakken van de box, afhankelijk van de hoeveelheid onderdelen die erbij ingepakt moeten worden. Er wordt gewerkt volgens de methode van de 'one piece flow'. De werknemers zitten naast elkaar aan een lange tafel. Zij werken allemaal een handeling af, waarna het product wordt doorgeschoven naar de volgende werknemer. Het product mag pas worden doorgeschoven als de volgende werknemer in de flow klaar is met zijn/haar handeling. Dit wordt zichtbaar doordat het blauwe vlak tussen de werknemers in leeg is. De werkgever werkt alleen maar met werknemers vanuit het doelgroepregister. Er is dus geen reguliere, soortgelijke functie aanwezig waarin dezelfde werkzaamheden worden uitgevoerd.

Contract

De werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd, 6 maanden, met een omvang van 24 uur: 3 werkdagen van 8 uur.

Taken

Om het takenpakket en de prestatie van de werknemer op tempo, kwaliteit en netto werktijd vast te stellen heeft er een observatie op de werkplek plaatsgevonden. Tijdens deze observatie is er samen met de werkgever geïnventariseerd wat de voorkomende werkzaamheden zijn die door de werknemer worden uitgevoerd. Deze werkzaamheden zijn vervolgens gegroepeerd volgens onderstaande indeling op hoofdtaken.

Daarna is er door observatie op de werkplek per hoofdtaak de output van de werknemer beschreven in tempo, kwaliteit en netto werktijd.



Hoofdtaken

De werkzaamheden zijn naar hun aard gegroepeerd tot 1 hoofdtak, die als volgt wordt uitgevoerd:

1 Inpakken van het elektrisch gereedschap in een daarvoor bestemde box

Deze taak heeft 5 handelingen. De werknemer wordt op roulatiebasis op deze handelingen ingezet.

De handelingen zijn als volgt te omschrijven:

a Plaatsen van het elektrisch gereedschap in de box

Het apparaat wordt handmatig in het daarvoor gevormde vak in de box gedaan. Vervolgens wordt deze box doorgeschoven naar de volgende in de lijn op het moment dat het blauwe vlak leeg is.

b Plaatsen van de bijbehorende accessoires in de box

De bijbehorende accessoires (bits, hulpstukken, accu, oplader, etc.) worden handmatig in de daarvoor bestemde vakken of houders gedaan. Deze handeling kan worden opgesplitst in meerdere handelingen en door meerdere werknemers worden uitgevoerd in de betreffende lijn. Als de noodzakelijke handeling(en) is (/zijn) uitgevoerd, wordt de box doorgeschoven naar de volgende in de lijn op het moment dat het blauwe vlak leeg is. Tijdens de observatie werden twee personen ingezet om de betreffende handeling uit te voeren. De ene plaatste de hulpstukken (bits en boortjes) en de andere de accu en de oplader in de box.

c Plaatsen van de handleiding en het garantiebewijs in de box

De handleiding en het garantiebewijs worden handmatig op de daarvoor bestemde plaats in de box gedaan. Als de handeling is uitgevoerd, wordt de box doorgeschoven naar de volgende in de lijn als het blauwe vlak leeg is.

d Controleren op de volledigheid en afsluiten van de box

De werknemer controleert of alle onderdelen aanwezig zijn en alles netjes is geplaatst. Daarna sluit de werknemer de box. De werknemer schuift vervolgens de box door naar de volgende in de lijn op het moment dat het blauwe vlak leeg is.

e Stapelen van de box op de daarvoor bestemde pallet

De werknemer stapelt de boxen op een pallet. Zodra de pallet volgens instructie vol is, wordt deze door de leidinggevende weggehaald en wordt er een nieuw, leeg pallet geplaatst.

Aanvullende algemene informatie

De werkzaamheden in de lijn worden alleen door werknemers vanuit het doelgroepregister verricht. Afhankelijk van de mogelijkheden van de werknemer wordt hij/zij in het proces ingezet op één of meerdere handelingen.

In principe kunnen werknemers worden ingezet op alle handelingen. Het tempo wordt bepaald door de werknemer met het laagste handelingstempo. Het doorschuiven mag immers pas gebeuren als



het blauwe vlak tussen de uit te voeren handelingen leeg is. De werkgever geeft verder aan dat op basis van de mogelijkheden, vaardigheden en competenties van de werknemer bepaald wordt hoe en op welke taken/handelingen de werknemer wordt ingezet.

Prestatie werknemer

Bij het vaststellen van de prestatie van de werknemer zijn alle door de werknemer uit te voeren taken/handelingen geobserveerd door de loonwaardedeskundige en aangevuld met informatie van de werkgever en werknemer.

Inpakken van elektrisch gereedschap

24 van de 24 werkuren

Deze taak bestaat uit een vijftal handelingen. De werknemer voert 4 van de 5 voorkomende handelingen in deze taak uit. Zij wordt niet ingezet op het stapelen van de pallet vanwege haar fysieke beperkingen. Per werkdag van 8 uur wordt betrokkene 8 uur ingezet op deze taak, te weten:

Plaatsen van het elektrisch gereedschap	120 minuten
Plaatsen van accessoires	120 minuten
Plaatsen van handleiding en garantiebewijs	120 minuten
Controleren en afsluiten van de box	120 minuten

De verschillende onderdelen zijn door de werkgever ieder apart geobserveerd. De loonwaardedeskundige heeft tijdens zijn observatie de werknemer aan het werk gezien aan het begin van de lijn (het plaatsen van het elektrisch gereedschap in de box). Vervolgens is de arbeidsprestatie van de handelingen hieronder uitgewerkt en vastgesteld.

OBSERVATIE

Tempo

Plaatsen van het elektrisch gereedschap

De werknemer pakt een lege box van de pallet, opent deze en plaatst het elektrische gereedschap vervolgens in de box. Deze handeling kost haar ongeveer 30 seconden. Tijdens de observatie van de loonwaardedeskundige werd duidelijk dat de volgende in de lijn een langzamer handelingstempo had. Hierdoor moest de werknemer ook nog 10 seconden wachten voordat ze de box kon doorschuiven en aan haar volgende box kon beginnen.

Plaatsen van de accessoires

De werknemer pakt de box van het blauwe vlak en plaatst één of meerdere accessoires in de box. Werkgever geeft aan dat betrokkene een goed handelingstempo heeft. Ze krijgt daarom vaak de taak om meerdere accessoires (2-3) in de box te plaatsen om extra wachttijd voor haar te voorkomen. Zij kan de werknemer die voor haar in de lijn zit goed bijhouden. Deze hoeft niet te wachten om de box door te schuiven. De werknemer heeft 10 seconden per accessoire nodig. Op het moment dat zij voor 40 seconden werk heeft, hoeft ze niet te wachten om haar box door te kunnen schuiven naar de volgende in de lijn. De observatie van de loonwaardedeskundige bevestigt dat de werknemer een hogere handelingsnelheid heeft dan de overige werknemers op de lijn.



Het plaatsen van de handleiding en het garantiebewijs

De werknemer pakt de box van het blauwe vlak en plaatst de handleiding en het garantiebewijs in de box. Werkgever geeft aan dat betrokkene een goed handelingstempo heeft. Zij moet vaak 10 seconden wachten op de werknemer die voor haar in de lijn zit. Op dat moment zit betrokkene stil. De werknemer heeft 30 seconden nodig om de handleiding en het garantiebewijs in de box te doen. Vervolgens moet zij nog zeker 10 seconden wachten om haar box door te kunnen schuiven naar de volgende in de lijn. De observatie van de loonwaardedeskundige bevestigt dat de werknemer een hogere handelingssnelheid heeft dan de overige werknemers op de lijn.

Het controleren en afsluiten

De werknemer heeft 30 seconden om de inhoud van de box te controleren en de box af te sluiten. Daarna kan ze de box direct doorschuiven naar degene die de boxen palletiseert, tenzij de pallet vol is en er een nieuwe pallet geplaatst moet worden. De observatie van de loonwaardedeskundige bevestigt dat de werknemer een hogere handelingssnelheid heeft dan de overige werknemers op de lijn.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. Het proces is dusdanig ingericht dat de kansen om een fout te maken nihil zijn. Het gebeurt zelden dat er een fout wordt ontdekt en deze komt er bij de eindcontrole altijd uit. Daarna wordt de fout hersteld. Er is wel sprake van wachttijd doordat de werknemer een hogere handelingssnelheid heeft dan de meeste van haar collega's. Er wordt echter niet op de persoon maar op output gemeten. Deze extra tijd wordt verdisconteerd in het tempo. Zij heeft geen extra instructie en begeleiding nodig. Beide onderdelen stellen op 100%.



Stap 2

Vaststellen van de normfunctie, het normloon, het fulltime aantal uren in de normfunctie en de normen van tempo, kwaliteit en netto werktijd.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 4.3)

Om vast te kunnen stellen óf er sprake is van een lagere arbeidsprestatie moet de loonwaardedeskundige een vergelijking maken met de normfunctie. Het is belangrijk dat de loonwaarde zo precies als mogelijk wordt bepaald. Daarvoor is het noodzakelijk dat de loonwaardedeskundige een reële vergelijking maakt met een werknemer die ongeveer hetzelfde werk doet. Hoe meer de normfunctie aansluit, hoe beter de arbeidsprestatie en de loonwaarde zijn vast te stellen.

Normfunctie

Binnen het bedrijf zijn geen reguliere collega's die hetzelfde werk doen. Dit betekent dat de normfunctie niet binnen het bedrijf te vinden is. Om de normfunctie te kunnen bepalen, heeft de loonwaardedeskundige onderzoek gedaan in cao's, bedrijfsreglementen en functiehandboeken.

De kerntaak van de werknemer is in deze casus het inpakken van goederen, in dit geval elektrisch gereedschap. De functie van inpakker komt voor in het Handboek Functie-indeling Metaal en Techniek in de functiefamilie Productiemedewerking. Voorbeelden van taken in deze functiefamilie zijn onder andere het opleggen, uithalen, bundelen en verpakken van producten. Dit is vergelijkbaar met het takenpakket van deze werknemer. Het is plausibel dat de functie-inhoud van deze referentiefunctie voor minimaal 60% overeenstemt met het werk dat deze werknemer verricht. De werknemer zou worden ingedeeld in functiegroep 2.

De kennis die hier gevraagd wordt, dient naar inhoud en niveau gelijkwaardig te zijn aan enkele jaren voortgezet onderwijs (VMBO-B).

Wat betreft de gevraagde zelfstandigheid, voor de indeling in functiegroep 2 wordt het volgende aangegeven:

Voor tijdsindeling, werkvolgorde en werkwijze worden aanwijzingen en instructies gegeven die nauwelijks interpretatie behoeven of toelaten. De te maken keuzes betreffen de voortgang van het eigen werk. De voorkomende problemen zijn van zeer eenvoudige aard en kunnen na een korte inwerkperiode worden opgelost. De leidinggevende is snel bereikbaar bij problemen. De functionaris werkt veelal onder begeleiding van leidinggevende/een collega met vakvolwassenheid of er zijn vele controlemomenten ingebouwd. De contacten met naaste collega's zijn gericht op het uitwisselen van eenvoudige informatie.



De normfunctie wordt vastgesteld als de functie van inpakker uit het Handboek Functie-indeling Metaal en Techniek.

Normloon

De meting betreft een meting in het kader van de loonkostensubsidie. Hierdoor is het normloon het voor de werknemer geldende wettelijk referentiemaandloon sociale zekerheid.

Fulltime aantal uren

Het fulltime aantal uren bij de werkgever is 36 uur per week.

Normering

Tempo

Het werk op deze afdeling wordt uitsluitend uitgevoerd door werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister of werknemers met een dienstverband in het kader van de WSW. Er is geen reguliere gezonde soortgelijke functie in het bedrijf die dezelfde werkzaamheden uitvoert. Er zijn dus geen reguliere normen voor tempo.

Kwaliteit en netto werktijd

Voor de normering kwaliteit en netto werktijd geldt dat beide onderdelen voor de taak 100% dienen te zijn. Voor kwaliteit geldt dat alle onderdelen op de juiste wijze en op de juiste plek in de box moeten zijn geplaatst. Door de strakke aansturing en de inrichting van het productieproces is fouten maken bijna niet mogelijk. Daarnaast is er aan het einde van de lijn nog een controle. Mocht er iets fout zijn gegaan, dan wordt dat daar nog hersteld. Als het gaat om de netto werktijd is er geen noodzaak tot extra instructie. Het proces is zo ingericht dat het duidelijk is en blijft waar en op welke wijze de onderdelen in de box moeten worden geplaatst. Het is routinematig werk waar ook geen extra begeleiding noodzakelijk is.



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.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 4.4)

Voor het vaststellen van de arbeidsprestatie van de werknemer zijn per taak de onderdelen tempo, kwaliteit en netto werktijd vastgesteld. Deze moeten door de loonwaardedeskundige worden vergeleken met de vastgestelde norm. Vervolgens kan er uitspraak worden gedaan over hoe de werknemer presteert ten opzichte van de norm. Belangrijk is dat bij het duiden per taak een kwantificering plaatsvindt, inclusief toelichting die met feiten, argumenten en een concreet voorbeeld is onderbouwd.

Inpakken van elektrisch gereedschap

24 van de 24 werkuren

Deze taak bestaat uit een vijftal handelingen. De werknemer voert 4 van de 5 voorkomende handelingen in deze taak uit. Zij wordt niet ingezet op het stapelen van de pallet vanwege haar fysieke beperkingen. Per werkdag van 8 uur wordt betrokkene 8 uur ingezet op deze taak, te weten:

Plaatsen van het elektrisch gereedschap	120 minuten
Plaatsen van accessoires	120 minuten
Plaatsen van handleiding en garantiebewijs	120 minuten
Controleren en afsluiten van de box	120 minuten

De verschillende onderdelen zijn door de werkgever ieder apart geobserveerd. De loonwaardedeskundige heeft tijdens zijn observatie de werknemer aan het werk gezien aan het begin van de lijn (het plaatsen van het elektrisch gereedschap in de box). Vervolgens is de arbeidsprestatie van de handelingen hieronder uitgewerkt en vastgesteld.

OBSERVATIE

Tempo

Het probleem doet zich nu voor dat er geen reguliere normen zijn voor tempo. Er zijn immers geen reguliere werknemers die hetzelfde takenpakket uitvoeren. De gehele bedrijfsvoering is afgestemd op het feit dat er gewerkt wordt met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt er gemeten op output en is het werkproces dusdanig ingericht dat de langzaamste werknemer het tempo hierin bepaalt. Er kan dus niet individueel worden gemeten op tempo.



Binnen deze werkomgeving is het gemiddelde tempo vanuit het bedrijfsbureau vastgesteld op 40%. Zij gaan er bij de voorcalculatie vanuit dat de output van 5 doelgroepwerknemers gelijk is aan de output van twee reguliere werknemers.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. Het proces is dusdanig ingericht dat de kansen om een fout te maken nihil zijn. Het gebeurt zelden dat er een fout wordt ontdekt en deze komt er bij de eindcontrole altijd uit. Daarna wordt de fout hersteld. Er is wel sprake van wachttijd doordat de werknemer een hogere handelingssnelheid heeft dan de meeste van haar collega's. Er wordt echter niet op de persoon maar op output gemeten. Deze extra tijd wordt verdisconteerd in het tempo. De werknemer heeft geen extra instructie en begeleiding nodig. Betrokkene voldoet aan de reguliere normen. Beide onderdelen stellen op 100%.

Vaststelling Loonwaardepercentage

Hoofdtaken	Tijd %	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Resultaat
Inpakken	100%	40%	100%	100%	40%

Bijzondere condities

Aanpassingen aan werk of planning

De werkgever heeft voor de werknemer het takenpakket dusdanig aangepast dat zij zo min mogelijk last heeft van haar fysieke beperkingen. Hierdoor is de werknemer in staat om haar huidige arbeidsprestatie te leveren.

Vaststelling van loonwaarde in euro's

Voor de vaststelling van de loonwaarde van de werknemer in euro's wordt de volgende berekening gemaakt:

Referentiemaandloon sociale zekerheid x loonwaardepercentage x deeltijdfactor = loonwaarde in euro's.

Berekening per 1 december 2025

Referentiemaandloon sociale zekerheid

Het geldende wettelijk referentiemaandloon sociale zekerheid per maand bij 36 uur exclusief vakantietoeslag bedraagt € 2.245,80.

Dit is gebaseerd op de ingangsdatum van de loonkostensubsidie van 1-12-2025 en de leeftijd van de werknemer op dat moment van 49 jaar.

Het geldende wettelijk referentiemaandloon sociale zekerheid per maand bij 36 uur inclusief vakantietoeslag bedraagt € 2.425,46.



Loonwaardepercentage

De werknemer presteert minder dan verwacht wordt in de normfunctie, namelijk $100\% - 60\% = 40\%$.

Loonwaarde in euro's

$\text{€ } 2.425,46 \times 40\% \times (24/36) = \text{€ } 646,79$.



Stap 4

Advies over de herbeoordeling van de loonwaarde.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 4.5)

De loonwaardedeskundige dient tot een professioneel oordeel te komen over de gewenste lengte van de termijn voor herbeoordeling van de loonwaardebepaling. Hierbij schat de loonwaardedeskundige in wanneer er een wijziging van de loonwaarde te verwachten valt. Hierna worden de termijnen en mogelijke indicatoren uitgelegd.

Op basis van de loonwaardebepaling heeft de loonwaardedeskundige in deze casus vastgesteld dat betrokkene op het moment van de meting voldoende is ingewerkt en geen extra begeleiding of ondersteuning nodig heeft. De beperkende factor is de fysieke beperking van betrokkene.

De inschatting is dat de werknemer in de komende 12 maanden kan gaan ervaren dat zij een grotere inspanning kan leveren waardoor haar arbeidsprestatie kan toenemen.

Advies

1 jaar omdat de loonwaardedeskundige een verandering verwacht in de arbeidsprestatie door het toenemen van de fysieke belastbaarheid van de werknemer.



Rapportage

De vastlegging van het oordeel over het loonwaardepercentage.

Aanwijzingen cursusgids (paragraaf 4.6)

De observaties, bevindingen en conclusies over het loonwaardepercentage worden vastgelegd in het loonwaarderapport. Als er sprake is van loondispensatie, wordt de loonwaarde ook vastgelegd in euro's.

Alle gegevens moeten verifieerbaar, inzichtelijk en toetsbaar gemotiveerd en onderbouwd worden met zo veel mogelijk relevante en concrete feiten en/of voorbeelden.

Voor het loonwaarderapport dient er gebruik te worden gemaakt van het [rapportageformat](#). Naast het standaard rapport mag een aanvulling op het rapport loonwaardebepaling worden toegevoegd.



Over deze voorbeeldcasus

De werkwijze van een loonwaardebepaling bestaat uit vier stappen. Deze stappen zijn uitgebreid toegelicht in de [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling](#).

Voordat de stappen worden uitgevoerd, moeten de [Relevante gegevens](#) worden verzameld. Hierna volgt [Stap 1](#), Inventarisatie, [Stap 2](#), Vaststellen norm, [Stap 3](#), Arbeidsprestatie werknemer en normfunctie, en [Stap 4](#), Advies herbeoordeling. De observaties, bevindingen en conclusies van deze stappen worden vastgelegd in een [Rapportage](#).

In deze voorbeeldcasus, *Medewerker afdeling elektrisch gereedschap*, worden de stappen van de werkwijze praktisch toegepast.

Deze voorbeeldcasus is op de praktijk gebaseerd, maar fictief van aard. Eventuele overeenkomsten met bestaande personen, organisaties of gebeurtenissen berusten op toeval. Deze casus dient alleen als voorbeeld.



Over de Uniforme Loonwaardemethodiek

Loonwaarde, en de daaraan gekoppelde loonkostensubsidie en loondispensatie, is een belangrijk instrument om een inclusieve arbeidsmarkt mogelijk te maken. Hierdoor is het voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk om duurzaam te werken en een gepast inkomen te verdienen.

Op 1 juli 2021 is de Uniforme Loonwaardemethodiek van kracht gegaan. Met deze methodiek wordt elke loonwaardebepaling op een uniforme en daardoor eerlijke, controleerbare en transparante manier uitgevoerd.

De Uniforme Loonwaardemethodiek werkt volgens een uniforme werkwijze. Deze werkwijze verloopt methodisch en stapsgewijs om zo alle informatie die nodig is voor het bepalen van de loonwaarde te verkrijgen.

De Uniforme Loonwaardemethodiek is verplicht voor de bepaling van de loonwaarde ten behoeve van loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet. Het UWV heeft besloten om voor de bepaling van loonwaarde ten behoeve van loondispensatie in het kader van de Wajong ook deze methodiek te hanteren.

Meer lezen over de Uniforme Loonwaardemethodiek kan [hier](#).