



Rapport

Verkenning werkgeverssignalen

Uniforme Loonwaarde Methodiek

College van Deskundigen ULM

23 juni 2025

Rapport

Verkenning van werkgeverssignalen naar Uniforme Loonwaardebepalingen, uitgevoerd door RadarAdvies in opdracht van het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde Methodiek (ULM).

Opdrachtgever

College van Deskundigen ULM

Contactpersoon

Noortje van Velthoven

Secretaris College van Deskundigen ULM

n.vanvelthoven@loonwaardemethodiek.nl

Uitvoerder

RadarAdvies

Veemarkt 83

1019 DB Amsterdam

(020) 463 50 50

www.radaradvies.nl

Projectleider

Michel Koning

m.koning@radaradvies.nl

(06) - 5477 4877

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
1.1	Leeswijzer	3

2	AANPAK	4
2.1	Doel verkenning	4
2.2	Context	4
2.3	Onderzoeksopzet	5
2.4	Werving respondenten & tijdspad	5

3	BEVINDINGEN & SIGNALEN UIT DE PRAKTIJK	7
3.1	Algemene signalen	7
3.2	Signalen van werkgevers over loonwaardebepaling	7
	Over het instrument ULM	7
	Over de toepassing van de loonwaardebepaling	8
3.3	Specifiek MKB	9
3.4	Specifiek over middelgrote bedrijven	9
3.5	Specifiek over grote bedrijven	10
3.6	Specifiek over sociaal ontwikkelbedrijven	10
3.7	Voorlopige beantwoording onderzoeksvragen:	10
3.8	Beperkingen verkenning	11
3.9	Buiten de scope van het onderzoek	11

4	BIJLAGE: LIJST VAN GEÏNTERVIEWDE WERKGEVERS:	13
----------	---	-----------

1 Inleiding

Werkgevers signaleren dat de huidige wijze van loonwaardebepaling niet altijd aansluit bij de realiteit op de werkvloer. Dit geldt met name voor situaties waarin werk anders is georganiseerd, bijvoorbeeld door job carving of job creation. Deze signalen komen zowel van sociaal ontwikkelbedrijven als van reguliere werkgevers die mensen met een verminderde inzetbaarheid in dienst hebben.

Het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (CDUL) neemt deze signalen serieus en heeft RadarAdvies gevraagd een verkenning uit te voeren. Het doel van deze verkenning is om signalen van werkgevers in kaart te brengen waar en waarom de loonwaardebepaling mogelijk tekortschiet, en of dit te wijten is aan de methodiek zelf of aan andere factoren, zoals ontbrekende ondersteuning.

Dit betreft nadrukkelijk een verkennend onderzoek. De focus ligt op het verzamelen van signalen en ervaringen van werkgevers, niet op een diepgravende analyse of evaluatie van de loonwaardemethodiek. Deze verkenning is beperkt tot werkgevers, waarvan met een aantal is gesproken. De resultaten bieden een eerste beeld dat kan dienen als basis voor eventuele vervolgonderzoeken of beleidsaanpassingen.

1.1 Leeswijzer

We hebben in dit rapport zo goed mogelijk de opbrengst van de gesprekken met werkgevers weergegeven. In Hoofdstuk 2 beschrijven we onze aanpak. In Hoofdstuk 3 treft u de bevindingen en signalen uit de praktijk waarbij we onderscheid hebben gemaakt in algemene signalen, signalen over de ULM, de toepassing van de ULM en een nadere onderverdeling in grootte van organisaties. Ook hebben we apart de specifieke signalen vanuit sociaal ontwikkelbedrijven opgetekend. Tot slot vermelden we een aantal signalen die buiten de scope van het onderzoek vallen maar volgens de onderzoekers wel vermeldenswaard zijn.

2 Aanpak

2.1 Doel verkenning

Het doel van deze verkenning is tweeledig:

- 1) Breng signalen van werkgevers en mensen uit de doelgroep in kaart. Signalen spitsen zich toe op waar werkgevers of mensen uit de doelgroep menen dat de loonwaardebepaling niet de juiste uitkomst heeft. Breng in kaart welke informatie werkgevers hierover kunnen geven. Breng in kaart of de informatie inderdaad te maken heeft met de loonwaardebepaling of met (het ontbreken van) andere elementen van ondersteuning aan werkgever of medewerker.
- 2) Breng in kaart welke suggesties werkgevers hebben om tot oplossing te komen. Bespreek deze signalen in een overleg met stakeholders en deskundigen ter validatie van de signalen en eventueel mogelijke oplossingen. Rapporteer hierover terug aan CDUL. Het CDUL zal op basis van uitkomsten bepalen of er aanleiding is om nader onderzoek te doen naar de loonwaardemethodiek.

Aanpassingen aan opzet

Bij de start van de verkenning is in overleg met de voorzitter en secretaris van het CDUL besloten de verkenning uitsluitend op werkgeverssignalen te richten en signalen van mensen uit de doelgroep niet mee te nemen. Verder is gekozen om de signalen niet voorafgaand aan de rapportage te bespreken met stakeholders en deskundigen.

2.2 Context

De Uniforme Loonwaardebepaling (ULM) is op 1 juli 2021 ingevoerd als onderdeel van het Breed Offensief, een breder pakket aan maatregelen van de Rijksoverheid om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit offensief richt zich op het wegnemen van praktische en financiële belemmeringen voor werkgevers om deze doelgroep in dienst te nemen. Voor de invoering van de ULM maakten gemeenten gebruik van uiteenlopende methoden om de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking vast te stellen. Vooral grotere werkgevers, die met meerdere gemeenten te maken hadden, ondervonden hinder van deze verschillen in werkwijze en uitkomsten. Om meer uniformiteit, transparantie en rechtsgelijkheid te creëren, is daarom besloten dat vanaf 1 juli 2021 alle loonwaardebepalingen volgens één landelijke standaard moeten worden uitgevoerd: de ULM.

Per 1 juli 2021 zijn er verschillende belangrijke wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot loonwaardebepaling. Zo hanteren alle aanbieders voortaan één uniforme methode voor het meten van de loonwaarde. Daarnaast mogen alleen gecertificeerde loonwaardedeskundigen deze loonwaardebepalingen uitvoeren. De huidige aanbieders zorgen ervoor dat hun deskundigen worden (om)geschoold, inclusief de deskundigen die werkzaam zijn bij gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven (SW-bedrijven).

2.3 Onderzoeksopzet

De verkenning is uitgevoerd volgens een fasegewijze aanpak bestaande uit vijf fasen:

1.	Startfase In deze fase is de onderzoeksopzet tijdens het startgesprek vastgesteld in overleg met de voorzitter en secretaris van het CDUL. Samen met hen zijn mogelijk relevante documenten voor een beknopte deskresearch geselecteerd. Hiernaast is afgesproken dat de werving van werkgevers via leden van het CDUL zou lopen en is een voorstel voor verdeling van werkgevers in grootte en sectoren afgestemd.
2.	Interviews met werkgevers Er zijn kwalitatieve interviews uitgevoerd met een diverse groep werkgevers uit verschillende sectoren, waaronder schoonmaak, zorg, detailhandel, en productie en facilitaire dienstverlening. De selectie is in overleg met de voorzitter en secretaris van het CDUL tot stand gekomen, met als doel een representatief beeld te verkrijgen. De gesprekken vonden bij voorkeur op locatie plaats om openheid en diepgang te bevorderen.
3.	Analysefase De verkregen signalen uit de interviews zijn geanalyseerd om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen. Dit is verwerkt in een conceptrapportage.
4.	Conceptbespreking met de voorzitter en secretaris van het CDUL De conceptrapportage is voorgelegd aan de voorzitter en secretaris van het CDUL, waarbij de bevindingen waar nodig aangevuld of aangescherpt zijn.
5.	Opstellen en bespreken eindrapportage De definitieve rapportage bevat een overzicht van de signalen en een beantwoording van de onderzoeksvraag. Deze is besproken met de voorzitter en secretaris van het CDUL en aangeboden aan het CDUL.

2.4 Werving respondenten & tijdsplan

Bij de start van de verkenning hebben we een kader vastgesteld als richtlijn voor de werving van werkgevers om, binnen deze beperkte verkenning, een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van signalen van werkgevers. Deze werkgevers hebben we geclusterd in verschillende sectoren, namelijk: facilitaire dienstverlening/schoonmaak, productie en (elektro)assemblage, zorg en welzijn, detailhandel & supermarkten, horeca en catering, groenvoorziening en tuinbouw, post- en koeriersdiensten. Dit zijn sectoren waar relatief veel mensen met verminderd arbeidsvermogen werkzaam zijn, waardoor werkgevers relatief meer ervaring hebben met loonwaardebepalingen dan binnen andere sectoren. Hierbij streefden we naar een verdeling in respondenten tussen MKB (50%), middelgrote bedrijven (25%), en grote bedrijven (25%) voor een zo representatief mogelijk beeld. In afstemming met de voorzitter en secretaris van het CDUL is gekozen om gemeenten niet als respondenten mee te nemen in deze verkenning.

De leden van het CDUL droegen zorg voor het werven en benaderen van werkgevers. Verschillende leden van het CDUL, zoals de Normaalste Zaak, UWV, Cedris en Divosa, hebben hier een actieve rol in gespeeld binnen hun eigen netwerk en via openbare platformen zoals LinkedIn. Bij de start van de verkenning is gekozen om uitsluitend op

‘reguliere’ werkgevers te selecteren, later in het proces is in overleg met de voorzitter en secretaris van het CDUL besloten ook sociaal ontwikkelbedrijven te spreken.

De werving voor werkgevers is gestart in juli 2024. De eerste inspanning leverde onvoldoende (diversiteit aan) werkgevers op die bereid waren deel te nemen aan de verkenning. In december 2024 is daarom gekozen voor een tweede poging. Vervolgens is in februari 2025 een derde impuls gegeven door SWOM, een van de leden van het CDUL

In totaal is met verschillende medewerkers van 15 verschillende werkgevers gesproken, waarvan twee sociaal ontwikkelbedrijven, zes grote werkgevers, en zeven MKB. Er zijn geen aanmeldingen voor het onderzoek van middelgrote bedrijven geweest. Een lijst van de geïnterviewde organisaties is te vinden in Bijlage 1: lijst van geïnterviewde werkgevers.

3 Bevindingen & signalen uit de praktijk

Uit de gesprekken met werkgevers komen verschillende signalen naar voren met betrekking tot het instrument ULM en de toepassing daarvan. Hieronder geven we deze signalen weer. Wat opvalt is dat werkgevers in de gesprekken voornamelijk signalen afgaven over andere belemmeringen waar zij tegenaan lopen bij het in dienst (willen) nemen van mensen met verminderd arbeidsvermogen en dat de loonwaardebepaling daar een (minor) onderdeel van is. Wellicht is dat ook de reden dat het zoveel moeite heeft gekost om werkgevers zover te krijgen om aan dit onderzoek deel te nemen. Wat bij de onderzoekers de vraag heeft opgeworpen of er wel daadwerkelijk sprake is van een probleem met het instrument sec. De kern van het probleem lijkt vooral in de toepassing te zitten.

3.1 Algemene signalen

Financiële compensatie voor verminderd arbeidsvermogen, zoals Loonkostensubsidie, wordt door werkgevers gezien als een belangrijk middel om te worden gecompenseerd voor verminderde productiviteit en het sluitend maken van de businesscase. Veel werkgevers geven aan dat dit helpt om mensen met verminderd arbeidsvermogen in dienst te nemen. Het bieden van passend werk voor mensen met verminderd arbeidsvermogen gaat altijd gepaard met extra investeringen in begeleiding; de compensatie voor verminderde productiviteit is zelden voldoende om alle kosten te dekken. Zonder deze voorziening zouden minder mensen instromen en/of meer mensen uitstromen omdat ze bijvoorbeeld te weinig uren kunnen werken of onvoldoende kunnen participeren.

De bedrijven waar we mee spraken geven allemaal aan (veel) maatwerk te (moeten) leveren om mensen met verminderd arbeidsvermogen in dienst te nemen. Dit maatwerk zit in individuele begeleiding, zoals o.a. jobcoaching, het instrueren en trainen van leidinggevenden/coaches, het coördineren van processen zoals loonwaardebepalingen, en het aanpassen van werkprocessen. De financiële compensatie via loonkostensubsidie maakt dit (mede) mogelijk maar is bij geen van de gesproken werkgevers in deze verkenning voldoende om de investering volledig te dekken.

3.2 Signalen van werkgevers over loonwaardebepaling

Over het instrument ULM

- Loonwaarde wordt tot achter de komma vastgesteld. Voor verschillende werkgevers waarmee we spraken is dit niveau van nauwkeurigheid in de praktijk niet te verklaren; zij spreken van een ‘schijnnaauwkeurigheid’. Hier komt bij dat loonwaardebepalingen veelal momentopnamen zijn waardoor werkgevers moeilijk begrijpen hoe de loonwaarde zo precies vastgesteld kan worden.
- Rapporten zijn (te) technisch van aard, veel werkgevers lezen of begrijpen de rapporten niet. Sommige werkgevers geven daarnaast aan dat ook de vragenlijsten voor werkgevers en leidinggevenden ingewikkeld en technisch zijn.
- De uitkomst van de loonwaarde wordt beïnvloed door de wijze waarop de loonwaardebepaling wordt toegepast. “De precieze loonwaardedeskundige die volledig volgens de regels werkt (en geen toetsing doet bij de werkgever), het eigenlijk ‘het best’ (meest objectief) doet, terwijl de loonwaarde die uit deze ‘precieze’ bepalingen komt over het algemeen het slechtst aansluit bij de werkelijkheid.”
- Werkgevers ervaren de loonwaardebepaling als subjectief en afhankelijk van de loonwaardedeskundige. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat juist de “objectieve” bepalingen het slechtst aansluiten bij de praktijk.

- Loonwaardebepaling-rapporten worden door veel werkgevers niet gelezen. Werkgevers geven aan dat de complexiteit van de rapporten (te) hoog is. Het loonwaardepercentage en de bijbehorende subsidie is voor de werkgevers het meest relevant.
- Verschillende werkgevers geven aan dat het werken met loonwaarde en het proces van de loonwaardebepaling voor werknemers confronterend is wanneer zij horen en lezen dat zij een beperkte loonwaarde hebben.

Over de toepassing van de loonwaardebepaling

- Uit de gesprekken met de werkgevers komt naar voren dat er geen sprake is van uniformiteit bij de toepassing van de uniforme loonwaardebepaling: er komen veel verschillen in werkwijzen naar voren tussen gemeenten, tussen loonwaardedeskundigen van gemeenten, tussen loonwaardedeskundigen van het UWV, tussen de werkwijzen van gemeenten en het UWV en ook binnen het UWV.
- Sommige werkgevers benoemen dat aanvragen voor loonwaardebepalingen bij gemeenten verschillende doorlooptijden kennen en vaak langer duren dan bij het UWV; dat het moment waarop de loonwaardebepaling moet plaatsvinden verschilt per gemeente en ook verschilt met het UWV. Sommige gemeenten voeren de loonwaardebepalingen zelf uit, anderen huren hier organisaties voor in. Hiernaast zien werkgevers een grote diversiteit in loonwaardedeskundigen en hun aanpak, zowel bij deskundigen namens gemeenten als deskundigen namens het UWV: “De ene loonwaardedeskundige doet het heel secuur volgens de regels, de ander houdt meer rekening met de omgeving, bij welk bedrijf de persoon werkt, de sfeer op de werkvloer en in hoeverre de functie realistisch is ten opzichte van regulier werk.” Hiernaast noemen werkgevers dat er loonwaardedeskundigen zijn die vooral naar gegevens kijken die zijn verkregen via een ingevuld formulier, terwijl anderen meekijken op de werkplek en interviews afnemen als onderdeel van de bepaling.
- Ook de follow up door gemeenten verschilt per gemeente. Het moment van toekennen van de subsidie na de bepaling verschilt, het moment van uitbetalen verschilt. Een werkgever gaf aan dat de subsidie soms enkele maanden niet werd uitbetaald. Over de follow up bij UWV waren werkgevers tevreden.
- Het moment waarop de loonwaardebepaling plaatsvindt is niet uniform. UWV voert de loonwaardebepaling meestal binnen de eerste 2 maanden na in diensttreden uit, terwijl gemeenten meestal in de 6^e maand een loonwaardebepaling uitvoeren. En zoals gezegd zijn hier ook verschillen tussen gemeenten onderling en UWV-rayons/districten.
- Een landelijke werkgever geeft aan vanwege deze redenen geen zaken meer te doen met bepaalde gemeenten omdat het teveel capaciteit vergt om dit allemaal te controleren.
- Meerdere werkgevers geven aan voorkeur te hebben voor een start met forfaitaire loonkostensubsidie en de loonwaardebepaling na een bepaalde (start)periode van een aantal maanden te laten uitvoeren. Dat geeft in de praktijk een nauwkeurigere bepaling. Bij dispensatie is dit lastig toe te passen omdat dan achteraf verrekening voor rekening van werknemer komt (en is ook de reden waarom UWV kort na in diensttreden de bepaling uitvoert).
- Forfaitaire loonkostensubsidie wordt als helpend en drempelverlagend ervaren door werkgevers. Wanneer forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet treedt iemand in dienst bij een werkgever maar wordt de loonwaarde niet aan de start vastgesteld. Voor een periode van maximaal 6 maanden wordt de subsidie vastgesteld op 50 procent van het referentiemaandloon. In de loop van deze periode wordt de loonwaarde bepaald. Niet alle gemeenten zetten deze regeling in (beleidsvrijheid). Dit laatste wordt door veel werkgevers als een belemmering ervaren, ook omdat dit bijdraagt aan een gebrek aan uniformiteit.
- Hiernaast geven verschillende werkgevers aan liefst niet ieder jaar een nieuwe loonwaardebepaling te krijgen voor hun werknemers in verband met de administratie- en tijdsinvestering die gepaard gaat met een

bepaling, de bepaling veelal geen andere loonwaarde oplevert en door werknemers vaak als stressvol wordt ervaren.

- De meeste werkgevers waarmee we spraken vinden het belangrijk om ook gehoord te worden in het vaststellen van de loonwaarde. Zij noemen hun kennis en ervaring van het werk en de kandidaat als belangrijke informatiebron in het vaststellen van de loonwaarde. Veel van hen benoemen dat loonwaardedeskundigen deze ruimte in de praktijk ook bieden, waardoor in goed overleg tot een door beide partijen gedragen loonwaarde vastgesteld wordt.
- Sommige werkgevers geven aan deze ruimte niet te krijgen in loonwaardebepalingen; zonder afstemming met en toetsing bij de werkgever tijdens de loonwaardebepaling komt de gemeten loonwaarde volgens hen niet overeen met de realiteit.
- Wanneer wordt gewerkt met job crafting/creation valt de loonwaarde per definitie (te) hoog uit in de ogen van de werkgever. Job crafting en job creation wordt door veel werkgevers toegepast in het passend maken van werk voor mensen met verminderd arbeidsvermogen maar staat op gespannen voet met loonwaarde. Het aanpassen van een functie voor een medewerker met verminderd arbeidsvermogen kan deze functie toegankelijker maken. In de praktijk kan dit aanpassing vragen in bijvoorbeeld begeleiding en werkproces bij de werkgever. Een aangepaste functie betekent namelijk vaak dat een medewerker bepaalde delen van de reguliere functie wel en bepaalde delen niet uitvoert. Een voorbeeld is een gecreëerde functie voor het wegrijden van winkelwagentjes, doorgaans onderdeel van het takenpakket van een vakkenvuller. Voor een medewerker die wel deze taak, maar niet de overige taken van een vakkenvuller kan vervullen biedt een op maat gemaakte functie, een passende werkplek. Tegelijkertijd kan deze medewerker niet ingezet worden voor hoogwaardigere taken binnen het functieprofiel. Wanneer de loonwaarde van een medewerker in een gecreëerde functie wordt gemeten komt hier doorgaans 100% uit, aangezien de functie is aangepast op de capaciteiten van de medewerker. De werkgever ontvangt in dit geval geen LKS voor deze gecreëerde functie. Sommige werkgevers geven aan om deze reden in het geheel gestopt te zijn met job-crafting/job-creation, of gebruik te maken van andere norm functies die in sommige gevallen zelf opgesteld zijn.

3.3 Specifiek MKB

- We spraken binnen deze verkenning met bedrijven die het belangrijk vinden om enkele medewerkers met verminderd arbeidsvermogen een plek te bieden, en met bedrijven die het bieden van werk voor deze groep als hoofddoelstelling hebben. Vrijwel alle bedrijven geven aan dat zij deze werkplekken niet kunnen bieden zonder compensatie voor verminderde productiviteit.
- Systeem van loonwaardebepaling wordt als te zwaar en gedetailleerd ervaren en brengt daardoor extra administratie met zich mee. Voorkeur wordt uitgesproken voor loonwaarden in clusters/staffels.
- Sommige (kleinere) bedrijven waarmee we spraken geven aan behoefte te hebben aan betere informatievoorziening over loonwaardebepalingen en regelingen in het algemeen.
- Het rapport wordt door veel werkgevers niet of nauwelijks gelezen. De daadwerkelijke loonwaarde is voor hen het belangrijkste.
- Niet alle werkgevers weten wat de uniforme loonwaardebepaling is.

3.4 Specifiek over middelgrote bedrijven

- Binnen dit onderzoek zijn geen middelgrote bedrijven gesproken.

3.5 Specifiek over grote bedrijven

- Grote(re) bedrijven die binnen verschillende regio's werken ervaren versnippering en gebrek aan uniformiteit tussen regio's. Dit gebrek zit op de wijze van uitvoeren van de bepaling, het moment van de bepaling en de nakoming van de toegekende subsidie door gemeenten. Bij werkgevers is wel sterk de behoefte naar uniformiteit in het meten en het aanleveren van informatie.
- Deze bedrijven geven aan ook bij de toepassing van de andere instrumenten die kunnen worden ingezet, grote verschillen in toepassing te ervaren. Een landelijke werkgever heeft hierom besloten het gehele ketenproces te beleggen bij een eigen hiertoe opgericht organisatieonderdeel.
- Grotere bedrijven geven een sterk signaal af dat verschillen tussen loonwaardedeskundigen leidt tot verschillen in de uitkomst van loonwaardebepalingen.

3.6 Specifiek over sociaal ontwikkelbedrijven

- Loonwaardebepaling meet iemands loonwaarde ten opzichte van regulier werk, maar bij Sociaal ontwikkelbedrijven is geen sprake van regulier werk omdat werk, taken en tempo al zijn aangepast. De meeste functies uitgevoerd door medewerkers van sociaal ontwikkelbedrijven bestaan niet op de reguliere markt omdat ze in vergaande mate aangepast of gecreëerd zijn. Een van deze functies met volledige loonwaarde kunnen uitvoeren impliceert dat medewerkers deze functie ook bij een regulier bedrijf kunnen uitvoeren. Sociaal ontwikkelbedrijven benoemen dat dit geen vanzelfsprekendheid is.
- Het precies volgen van de regels van de ULM, en daarbij het niet meenemen van input en ervaring van de werkgever, zou volgens de sociaal ontwikkelbedrijven leiden tot een 100% loonwaarde van vrijwel al hun medewerkers, i.v.m. het eerdergenoemde punt over gecreëerde functies. Dit is voor hen bewijs dat het systeem niet aansluit bij de situatie van sociaal ontwikkelbedrijven. In de praktijk bieden de meeste loonwaardedeskundigen deze ruimte wel waardoor er een loonwaarde vastgesteld wordt die beide partijen herkennen. Deze aanpak verschilt per gemeente.
- De loonwaarde van een medewerker an sich is voor een sociaal ontwikkelbedrijf niet zozeer bepalend of iemand in dienst wordt genomen. De hoogte van de loonwaarde van medewerkers is wel relevant omdat dit beïnvloedt hoeveel subsidie deze bedrijven voor de medewerker ontvangen.
- Sociaal ontwikkelbedrijven noemen dat loonwaardebepaling een momentopname is terwijl productiviteit en kwaliteit van werk van medewerkers soms per dag en moment op de dag (meer dan bij reguliere werknemers) verschilt. Hier wordt volgens hen onvoldoende rekening mee gehouden in de loonwaardebepaling.
- Ook bij Sociaal Ontwikkelbedrijven leeft de vraag in hoeverre de loonwaarde zo precies vastgesteld kan worden als nu gebeurt en tot op decimalen wordt berekend. Staffels (30%, 50% etc.) zouden meer recht doen aan de praktijk waarin de loonwaarde een schatting is afhankelijk van verschillende (persoonlijke)context factoren.
- De sociaal ontwikkelbedrijven benoemen een grote administratieve druk door de loonwaardebepalingen, mede omdat zij voornamelijk mensen in dienst hebben met verminderd arbeidsvermogen.

3.7 Voorlopige beantwoording onderzoeksvragen:

Sluit de uitkomst van loonwaardebepaling aan bij de realiteit van werkgevers? En waar ligt dit aan?

Werkgevers geven aan dat de uitkomsten van loonwaardebepalingen regelmatig niet goed aansluiten bij hun praktijkervaring. Ze noemen onder meer dat de bepalingen te precies lijken – tot op de komma – terwijl het in werkelijkheid gaat om een momentopname die weinig zegt over de dagelijkse inzetbaarheid van een medewerker.

Vooraf bij functies die zijn aangepast aan de mogelijkheden van de medewerker, zoals bij job crafting/creation, komt de loonwaarde vaak op 100% uit. Dit wordt als onrealistisch ervaren, omdat de medewerker slechts een deel van de oorspronkelijke functie uitvoert. Ook sociaal ontwikkelbedrijven herkennen dit probleem: het werk is al aangepast aan de doelgroep, waardoor vergelijking met regulier werk niet passend is. Deze signalen worden onderbouwd met voorbeelden en ervaringen uit de praktijk.

Verschillen tussen gemeenten, uitvoerders en individuele loonwaardedeskundigen versterken het gevoel van willekeur. Wanneer er ruimte is voor overleg met de loonwaardedeskundige ervaren werkgevers vaker dat de uitkomst beter aansluit bij de werkelijkheid. Werkgevers noemen dat rapporten vaak te technisch zijn en nauwelijks gelezen worden. Wat voor hen telt, is het uiteindelijke loonwaardepercentage en de bijbehorende subsidie.

En heeft dit te maken met tekortschieten van de loonwaardebepaling zelf of met andere factoren zoals het ontbreken van ondersteuning aan werkgever of medewerker?

De knelpunten lijken deels te liggen in de loonwaardebepaling – werkgevers ervaren een gebrek aan uniformiteit en beperkte ruimte voor maatwerk – maar ook in de randvoorwaarden. Werkgevers geven aan dat zij veel extra inspanningen leveren, zoals begeleiding en aanpassing van werkprocessen, waarvoor de loonkostensubsidie vaak niet toereikend is. Ook de administratieve belasting wordt als hoog ervaren, vooral door kleinere bedrijven.

Welke suggesties voor verbetering zijn er?

Werkgevers doen verschillende suggesties voor verbetering. Ze pleiten voor meer ruimte voor hun inbreng in het proces, het gebruik van loonwaardestaffels in plaats van decimalen, minder frequente loonwaardebepalingen en meer uniformiteit in uitvoering. Daarnaast wordt brede inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie als helpend gezien, evenals betere informatievoorziening over de regeling.

3.8 Beperkingen verkenning

Hoewel deze verkenning interessante inzichten heeft opgeleverd, zijn er enkele belangrijke beperkingen. De selectie van deelnemers aan het onderzoek was beperkt en vormt geen volledige afspiegeling van alle werkgevers. We hebben alleen met werkgevers gesproken die mensen met verminderd arbeidsvermogen in dienst hebben en daardoor ervaring hebben met de ULM. We weten dus ook niet of de hoogte van een loonwaarde of het loonwaardeproces voor werkgevers reden zijn geweest om geen mensen met verminderd arbeidsvermogen in dienst te houden of nemen.

Hiernaast hebben middelgrote bedrijven zich niet aangemeld voor deelname aan de verkenning, waardoor hun perspectief ontbreekt in de resultaten. Daarnaast zijn er geen gesprekken gevoerd met medewerkers die een loonwaardebepaling hebben ervaren; de focus lag uitsluitend op werkgevers. Hierdoor blijven de ervaringen van werknemers met een loonwaarde buiten beschouwing.

3.9 Buiten de scope van het onderzoek

Tijdens de gesprekken die zijn gevoerd is gebleken dat er meer problematieken zijn waar werkgevers tegenaan lopen bij het in dienst nemen en houden van mensen met verminderd arbeidsvermogen. Hoewel deze niet tot de scope van het onderzoeken behoren zijn we van mening dat het toch zinvol is om deze (samengevat) in dit rapport op te nemen. Hieronder volgen een aantal van deze bevindingen.

- Loondispensatie wordt door veel werkgevers als oneerlijk instrument gezien, o.a. omdat werknemers minder pensioen opbouwen. Hiernaast stellen werkgevers vast dat mensen met loondispensatie netto minder

overhouden dan mensen die loonkostensubsidie krijgen. Dit brengt een ongelijkheid tussen medewerkers met loondispensatie en medewerkers zonder met zich mee waar veel werkgevers niet achter staan.

- Verschillen tussen werkwijzen in verschillende (arbeidsmarkt)regio's, WSP's, UWV en gemeenten maakt landelijk opereren complex voor grote bedrijven. Daarbij noemen werkgevers ook dat de bereidheid om samen te werken met werkgevers verschilt tussen gemeenten.
- Werkgevers willen zo veel mogelijk ontzorgd worden en willen zo min mogelijk drempels ervaren. Gemeenten hebben beleidsruimte waarmee lokale invulling kan worden gegeven aan de inhoud en toepassing van de verschillende instrumenten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit leidt tot verschillen op inhoud en uitvoering tussen gemeenten en/of arbeidsmarktregio's waardoor werkgevers niet het gevoel hebben te worden ontzorgd. Een voorbeeld hiervan is het wel of niet gebruiken van forfaitaire loonkostensubsidie. Werkgevers zijn hier om meerdere redenen voorstander van maar lang niet alle gemeenten passen dit instrument (nog steeds niet) toe.

4 Bijlage: Lijst van geïnterviewde werkgevers:

Bedrijf	Categorie*	Branche/sector
Albert Heijn	Groot	Detailhandel & supermarkten
Belastingdienst	Groot	Overheid
Buitengewoon (Facilicom)	Groot	Facilitaire dienstverlening
Asito	Groot	Facilitaire dienstverlening/ schoonmaak
De Bijenkorf	Groot	Detailhandel & supermarkten
UMCG	Groot	Zorg
IW4	Midden/groot	Sociaal ontwikkelbedrijf
Promen	Midden/groot	Sociaal ontwikkelbedrijf
Greenfox	MKB	Uitzendbedrijven
Woudschoten	MKB	Horeca & catering
U-Stal	MKB	Facilitaire dienstverlening
JacKooij	MKB	Metaalbewerking & productie
Cor Pakt Door	MKB	Arbeidsparticipatie & maatschappelijke dienstverlening
Bakker Hilvers	MKB	Detailhandel & supermarkten
Kringloop Zeist	MKB	Arbeidsparticipatie & maatschappelijke dienstverlening

* MKB bedrijven, met maximaal 250 werknemers in dienst; middelgrote bedrijven (tussen 250 en 500 werknemers), en grote bedrijven (meer dan 2000 werknemers).