

VOORBEELDCASUS

Medewerker pakketpost

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

Auteur: Peter Jansen – 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: Niels

Leeftijd: 27 jaar

Opleidingsniveau: –

Beroep (voorheen): zonder werk, uitkering vanuit de Participatiewet

Gezinssituatie: ongehuwd

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

Niels is een 27-jarige ongehuwde man. Op 22-jarige leeftijd is hij tijdens een ferme regenbui, al fietsend, tegen een geparkeerde auto gereden. Na het ongeval heeft hij een aantal weken in coma gelegen. Na de coma bleek hij last te hebben van een ernstige evenwichtsstoornis, cognitieve stoornissen, een verminderd zicht en ook kon hij niet meer lopen en schrijven. Tijdens de revalidatieperiode, die eigenlijk zelfs nu nog voortduurt, blijkt dat hij een verminderde concentratie heeft, dat hij bij overbelasting spierpijn krijgt in zijn rechterbeen en komt het nog wel eens voor dat hij het lastig vindt om in slaap te komen waardoor hij een korte nachtrust heeft. In de periode vanaf zijn ongeval tot nu heeft zijn leven in het teken gestaan van revalideren. Kenmerkend voor hem is zijn ongeremde optimisme, zijn doorzettingsvermogen en zijn, zelfs



tot enige zelfspot neigende, humor. Al zijn behandelaars zijn van mening dat hij mede door deze kwaliteiten nu zo ver gekomen is. Verdere verbetering zien zij nog wel optreden, maar zal zeker niet meer zo snel en met zulke grote stappen gaan als tot nu toe het geval is geweest.

Ten tijde van het ongeval was de werknemer zonder werk en had hij een uitkering vanuit de Participatiewet.

Wat je als loonwaardedeskundige in je rapport opneemt

De werknemer is een 27-jarige ongehuwde man. Op 22-jarige leeftijd is hij tijdens een ferme regenbui, al fietsend, tegen een geparkeerde auto gereden. Hij is zeer slecht ten val gekomen en heeft hierbij hersenletsel opgelopen. In de periode vanaf zijn ongeval tot nu heeft zijn leven in het teken gestaan van revalideren. Kenmerkend voor hem is zijn ongeremde optimisme, zijn doorzettingsvermogen en zijn, zelfs tot enige zelfspot neigende, humor. Al zijn behandelaars zijn van mening dat hij mede door deze kwaliteiten nu zo ver gekomen is. Verdere verbetering zien zij nog wel optreden, maar zal zeker niet meer zo snel en met zulke grote stappen gaan als tot nu toe het geval is geweest.

In 2024 is hij gaan werken als medewerker hovenier bij hoveniersbedrijf De Groene Tak, op een proefplaatsing voor 3 maanden. Aansluitend heeft er een loonwaardebepaling plaatsgevonden in het kader van een loonkostensubsidie en heeft hij een contract voor 6 maanden gekregen. Het werk bleek uiteindelijk toch fysiek te zwaar voor hem. In overleg en met medewerking van zijn werkgever en de gemeente is hij voor 3 maanden op proef gedetacheerd geweest bij een postbedrijf in de functie van pakketsorteerder.

Huidige situatie

De werkgever van het postbedrijf wil Niels nu een contract aanbieden voor 6 maanden. Hiervoor is een verzoek gedaan voor het uitvoeren van een loonwaardebepaling op zijn huidige werkplek in de functie van pakketsorteerder.



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 postbedrijf is een sorteerder van post en pakketten die werkt in opdracht van een internationaal koeriersbedrijf. In de avond worden de postpakketten in rolcontainers aangeleverd vanuit de verschillende regionale distributiecentra. De pakketten worden in de ochtend tussen 07:00 en 10:00 uur gesorteerd om door de pakketbezorgers/koeriers opgehaald te worden om uitgeleverd te worden bij de klanten. De werkgever heeft een aantal reguliere werknemers in dienst en heeft een aantal werknemers vanuit het doelgroepregister in dienst. De verhouding is 50-50%. Per dag zijn er gemiddeld 20-25 werknemers op de werkvloer.

Contract

De werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd, 6 maanden, met een omvang van 40 uur: 5 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 hoofdtak de output van de werknemer beschreven in tempo, kwaliteit en netto werktijd.



Hoofdtaken

De werkzaamheden zijn naar hun aard gegroepeerd tot 4 hoofdtaken, die als volgt worden uitgevoerd:

1 Sorteren van pakketten: van 07:00 tot 10:00 uur

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

De handelingen zijn als volgt te omschrijven:

a Uitpakken rolcontainer in de ochtend: 07:00 tot 10:00 uur

Pakketten worden uit de rolcontainers gehaald en op een rolband gelegd met de barcode aan de bovenkant. Het op de juiste wijze op de band leggen is essentieel, zodat de volgende werknemer deze barcode kan scannen.

b Scannen van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

De pakketten die op de band zijn geplaatst worden door de werknemer gescand en doorgeschoven naar de volgende collega.

c Stickers van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

De gescande pakketten worden door de werknemer op de juiste plek gestickerd en doorgeschoven over de rolband naar een collega die de pakketten sorteert.

d Sorteren van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

De werknemer sorteert de pakketten op even en oneven nummers en legt de pakketten klaar op volgorde van postcode. Hierdoor kunnen de “lopers” de pakketten in de juiste rolcontainer plaatsen.

e Vullen van de rolcontainers ten behoeve van de koeriers: 07:00 tot 10:00 uur

De werknemer controleert de postcode en plaatst als “loper” de pakketten in de juiste rolcontainer. Zodra een rolcontainer vol is, wordt deze door de werknemer weggezet in de laadhal waar de koeriers de pakketten inladen. Er staan 20 rolcontainers in een rij waarin de pakketten geplaatst moeten worden.

Het sorteerproces moet vóór 10:00 uur klaar zijn, zodat de rolcontainers met gesorteerde pakketten vanaf 10:00 uur kunnen worden afgegeven aan de koeriers. De koeriers laden zelf hun pakketten.

2 Wegzetten van lege rolcontainers: van 10:00 tot 11:30 uur

Na vertrek van de koeriers worden de lege rolcontainers weggerold naar een andere hal waar ze later worden opgehaald. In totaal zijn er gemiddeld 90 rolcontainers die weggerold moeten worden.



3 Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden: van 11:30 tot de pauze om 13:00 uur

De hal waarin wordt gewerkt, wordt opgeruimd. Verpakkingsmaterialen en ander afval worden verzameld en in containers gedeponneerd. Daarnaast worden de uitscantafels klaargezet om weer te worden gebruikt voor het stickeren.

4 Sorteren van pakketten: van 13:30 tot 15:30 uur

Het uitpakken van rolcontainers met pakketten gebeurt ook in de middag, na de lunchpauze, ter voorbereiding van de avondploeg. Het betreft dezelfde handelingen als beschreven bij taak 1. Het verschil hierbij is de werksituatie. In de middagen is het minder druk.

Naast de genoemde taken wordt er op een werkdag nog een aantal hand- en spandiensten verricht die minder dan 30 minuten op een werkdag in beslag nemen. Deze tijd is aan andere taken toegerekend en wordt daardoor niet afzonderlijk opgenomen in de meting.

Aanvullende algemene informatie

De werkzaamheden van de werknemers vanuit het doelgroepregister worden ook door reguliere werknemers uitgevoerd. De ervaren werknemers hebben extra taken. Deze taken variëren en zijn afhankelijk van de mogelijkheden en competenties van de werknemer.

In principe kunnen werknemers worden ingezet op alle taken/handelingen. Doordat een werknemer in het sorteerproces – taak 1, handeling a t/m e, en taak 4 – een onderdeel is van een keten aan handelingen, wordt de werknemer ingezet op de handeling waarin hij het tempo van het geheel kan volgen. Wanneer blijkt dat de werknemer – ondanks de opsplitsing van de taken – het tempo niet kan volgen, zal de werkgever er een extra werknemer bij zetten. Dit is echter geen wenselijke situatie bij het uitpakken van de rolcontainers, het scannen en het stickeren van de pakketten. Doordat er onvoldoende werkruimte is om er een collega bij te plaatsen, ontstaat het risico dat de collega's elkaar in de weg gaan lopen en daardoor minder efficiënt zijn.

Bij de andere taken/handelingen is het goed mogelijk om een collega bij te plaatsen. 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.



Ochtend sorteren

15 uur van de 40 werkuren

Deze taak bestaat uit een vijftal handelingen. De werknemer voert alle voorkomende handelingen in deze taak uit. Per werkdag van 8 uur wordt de werknemer 3 uur ingezet op deze taak, te weten:

Uitpakken van de rolcontainers	30 minuten
Scannen van de pakketten	30 minuten
Stickeren van de pakketten	30 minuten
Sorteren (schuiven) van de pakketten	30 minuten
“Lopen” (het in de rolcontainers plaatsen van pakketten)	60 minuten

De verschillende onderdelen zijn ieder apart geobserveerd. Vervolgens is de arbeidsprestatie van de handelingen hieronder uitgewerkt en vastgesteld.

OBSERVATIE

Tempo

Het uitpakken van de rolcontainers, het scannen en het stickeren

De pakketten worden uit de rolcontainer op de band geplaatst, vervolgens worden de pakketten door de werknemer gescand en daarna door een werknemer voorzien van een sticker. Het tempo op deze handeling is het tempo zoals dat wordt aangegeven door degene die de pakketten uit de rolcontainers op de band zet. Het tempo is gelijk aan het tempo voor het uitpakken van de rolcontainer, te weten 2 minuten per rolcontainer. De werknemer heeft op alle deeltaken een tempo van 2 minuten per rolcontainer.

Sorteren van de pakketten

Zodra de pakketten zijn gestickerd, worden deze door de sorteerder op nummer gesorteerd en klaargelegd voor de “lopers” die de pakketten in 1 van de 20 rolcontainers deponeren. Bij observatie is gebleken dat wanneer de werknemer op deze taak wordt gezet, de werkgever er een tweede sorteerder naast moet zetten omdat de werknemer niet de nodige snelheid kan halen. De werknemer is in staat om een lading van een rolcontainer in 4 minuten te sorteren.

Vullen van de rolcontainers ten behoeve van de koeriers (“Lopen”)

Er worden door de “lopers” 20 rolcontainers gevuld. De werknemer is niet in staat om de volledige hoeveelheid rolcontainers te vullen. De werkgever heeft de werknemer 6 rolcontainers toegewezen om te vullen. Doordat de werknemer 6 containers moet vullen is hij in staat om de nodige snelheid te halen en de pakketten van de tafel te krijgen waardoor er geen stuwmeer aan pakketten ontstaat.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. De werknemer maakt niet meer fouten dan van een reguliere vergelijkbare collega verwacht wordt en hij heeft geen extra instructie en begeleiding nodig.



Wegzetten van lege containers

7,5 uur van de 40 werkuren

Na vertrek van de koeriers worden de lege rolcontainers weggerold naar een andere hal waar ze later worden opgehaald. In totaal zijn er 90 rolcontainers die worden weggerold door de werknemer.

OBSERVATIE

Tempo

Bij de observatie blijkt dat de werknemer iedere keer 1 container verplaatst. Door de fysieke beperking en de angst om zijn been overmatig te belasten, neemt de werknemer 1 container mee. Zijn tempo van lopen komt overeen met het tempo van lopen van een reguliere vergelijkbare collega.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. De werknemer maakt niet meer fouten dan van een reguliere vergelijkbare collega verwacht wordt en hij heeft geen extra instructie en begeleiding nodig.

Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden

7,5 uur van de 40 werkuren

Nadat het sorteren van de ochtendpakketten is afgerond wordt de sorteerhal opgeruimd en schoongemaakt. Eventuele stickers worden van de rolbanden afgehaald en de tafels worden schoongemaakt.

OBSERVATIE

Tempo

Per werkdag wordt er 1,5 uur besteed aan deze taak. De werkgever geeft aan dat het lastig is om een normering per werknemer aan te geven. Met elkaar wordt de ruimte schoongemaakt en opgeruimd. Met elkaar moet de ruimte binnen de gestelde tijd klaar zijn voor de volgende shift van sorteren. Bij observatie is gebleken dat de werknemer ten opzichte van de collega's geen ander tempo heeft. De loonwaardedeskundige heeft geen tragere handelingssnelheid bij de werknemer geconstateerd. Er is ook geen beperking in inzicht, overzicht of geleverde inspanning van de werknemer. De werkgever geeft aan dat de werknemer voldoet aan de tempo-eisen van deze taak.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. De werknemer maakt niet meer fouten dan van een reguliere vergelijkbare collega verwacht wordt en hij heeft geen extra instructie en begeleiding nodig.



Middag sorteren

10 uur van de 40 werkuren

In de middag wordt er wederom een zending pakketten verwerkt net als in de ochtend. Bij de middagzending is de werkdruk minder. Per werkdag wordt er 2 uur in de middag gesorteerd. Voor deze taak gelden dezelfde normen als voor het sorteerproces in de ochtend, er is echter minder druk omdat er minder pakketten gesorteerd moeten worden. De werknemer wordt ingezet op:

Scannen van de pakketten	30 minuten
Stickeren van de pakketten	30 minuten
“Lopen” (het in de rolcontainer plaatsen van de pakketten)	60 minuten

OBSERVATIE

Tempo

Het scannen en het stickeren

Bij het scannen wordt de barcode van het pakket met een handscanner gescand waardoor er een sticker wordt geprint. Deze sticker wordt door de collega die stickert op het pakket geplakt. Bij observatie is gebleken dat de werknemer hier 2 minuten over doet.

“Lopen” (het in de rolcontainer plaatsen van de pakketten)

Er worden door de “lopers” 20 rolcontainers gevuld. De werknemer is niet in staat om de volledige hoeveelheid rolcontainers te vullen. De werkgever heeft de werknemer 6 rolcontainers toegewezen om te vullen. Doordat de werknemer 6 containers moet vullen is hij in staat om de snelheid te halen en de pakketten van de tafel te krijgen waardoor er geen stuwmeer aan pakketten ontstaat.

Kwaliteit en netto werktijd

Bij de observatie is gebleken dat betrokkene niet meer verlies heeft op kwaliteit en netto werktijd dan een reguliere vergelijkbare collega. Dit wordt door de werkgever bevestigd.



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

Het takenpakket van de werknemer komt niet volledig overeen met het takenpakket zoals dat voor een reguliere vergelijkbare collega is vastgesteld. Een reguliere collega wordt in de middag ingezet op andere taken zoals werkzaamheden bij de afhaalbalie en in de verkoop van aanverwante artikelen. Om een juiste vergelijking te maken, heeft de loonwaardedeskundige de overlaptheorie toegepast. De tijdsbesteding aan hoofdtaken van de werknemer is hierbij vergeleken met de tijdsbesteding van een reguliere vergelijkbare collega.

Het criterium van de overlaptheorie is dat de tijdsbesteding aan hoofdtaken voor minimaal 60% overeenkomt met de tijd die de potentiële norm aan de hoofdtaken besteedt en dat de kerntaken worden behouden.

De kerntaken van de werknemer zijn in deze casus het sorteren van de pakketten zowel in de ochtend als in de middag, het wegrollen van de rolcontainers en de opruimwerkzaamheden. Deze komen voor in het takenpakket van een werknemer in de functie Medewerker Pakketsorteercentrum. Op basis van deze gegevens is de overlaptheorie ingezet en is de uitkomst zoals in het volgende schema vastgesteld.



Reguliere werknemer				
Taken uitgevoerd door kandidaat	Taak	Percentage	Kandidaat	Overlap
Taak 1 Ochtend sorteren	☒	37,5%	37,5%	37,5%
Taak 2 Wegzetten van lege rolcontainers	☒	18,75%	18,75%	18,75%
Taak 3 Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden	☒	18,75%	18,75%	18,75%
Taak 4 Middag sorteren	☐	0%	25%	0%
Verricht de reguliere collega nog andere taken?				
Taak Balie- en verkoopwerkzaamheden		25%	0%	0%
Taak Verkoop aanverwante artikelen		0%	0%	0%
	Totaal	100%	100%	75%

Overlaptheorie score: 75%

De overlap in tijd >60% en <100%

Is er sprake van behoud van kerntaken?

☒ Ja

☐ Nee

Normfunctie vaststellen op

Medewerker Pakketsorteercentrum

Bedrijfsregeling/Functiehandboek

Bedrijfsregeling

Verklaring voor gekozen normfunctie

Het takenpakket van de werknemer komt voor meer dan 60% overeen met het takenpakket zoals dit is vastgesteld door de werkgever in de functie van Medewerker Pakketsorteercentrum, met behoud van de kerntaken zoals sorteren van de pakketten en het op orde houden van de werkomgeving.

De normfunctie wordt vastgesteld op de functie van “Medewerker Pakketsorteercentrum” zoals deze door de werkgever is samengesteld.

Normlooon

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

Fulltime aantal uren

Het fulltime aantal uren bij de werkgever is 40 uur per week en 8 uur per dag.

Normering

Tempo

1 Sorteren van pakketten: van 07:00 tot 10:00 uur

a Uitpakken rolcontainer in de ochtend: 07:00 tot 10:00 uur

Bij observatie is gebleken dat aan het uitpakken van een rolcontainer en het plaatsen van de pakketten met de barcode aan de bovenkant, gemiddeld 2 minuten per rolcontainer wordt besteed. Dit is een gemiddelde, gemeten over een twintigtal geklokte rolcontainers. Dit is inclusief het aanrollen van een nieuwe rolcontainer en het weggrollen van een lege rolcontainer.

b Scannen van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

c Stickers van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

Voor deze twee handelingen geldt dat de pakketten in de snelheid waarmee de pakketten worden aangeleverd op de rolband ook verwerkt moeten worden. Dit betekent dat er in 2 minuten de inhoud van een rolcontainer gescand en gestickerd moet zijn.



d Sorteren van de pakketten: 07:00 tot 10:00 uur

De werkzaamheden van deze handeling vormen met de vorige 3 handelingen een opvolgend geheel. Dit betekent dat in 2 minuten de inhoud van één rolcontainer gesorteerd moet zijn in even en oneven nummers en gegroepeerd moet zijn op postcode.

e Vullen van de rolcontainers ten behoeve van de koeriers: 07:00 tot 10:00 uur

De norm is dat een “loper” de 20 rolcontainers kan vullen in de daarvoor vastgestelde tijd. Van belang is dat er geen stuwmeer ontstaat op de sorteertafel en dat de pakketten in de juiste rolcontainer worden geplaatst. Ook geldt voor deze deelhandeling dat in 2 minuten de inhoud van een rolcontainer verwerkt moet worden. Duurt dit langer, dan ontstaat er een stuwmeer op de sorteertafel. Dit is niet wenselijk.

Wanneer een werknemer vanuit het doelgroepregister op deze taak wordt ingezet en (nog) niet het reguliere tempo kan halen, wordt de werknemer ingezet op een beperkt aantal rolcontainers.

Hierdoor heeft de werknemer minder te “belopen” en kan de werknemer deze handeling uitvoeren in de normtijd van 2 minuten. Wanneer deze situatie zich voordoet, is de norm op tempo “20 rolcontainers kunnen belopen”. Het verschil tussen het aantal rolcontainers die de werknemer kan “belopen” en het totale aantal rolcontainers (20 stuks) bepaalt dan de arbeidsprestatie op tempo van de werknemer. De werkgever geeft hierbij aan dat hij de werknemers het maximale wil laten uitvoeren. Wanneer blijkt dat een werknemer het tempo van zijn toegewezen containers kan bijhouden, wordt het aantal te vullen containers uitgebreid. Hierdoor kan iedereen zijn maximale bijdrage aan dit proces leveren.

2 Wegzetten van lege rolcontainers: van 10:00 tot 11:30 uur

Gemiddeld moeten er 90 rolcontainers worden weggerold in de 1,5 uur wat voor deze taak is gereserveerd. Een reguliere werknemer kan deze taak binnen de gestelde tijd afronden. Dit betekent dat deze $(90/1,5) \times 1 = 60$ rolcontainers per uur kan wegrollen. De norm is hierdoor te stellen op het kunnen verwerken van 60 rolcontainers per uur.

3 Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden: van 11:30 tot de pauze om 13:00 uur

Bij deze taak is het lastig om een normering per werknemer aan te geven. Met elkaar wordt de ruimte schoongemaakt en opgeruimd. Met elkaar moet de ruimte binnen de gestelde tijd klaar zijn voor de volgende shift van sorteren.

Ook moet er op deze taak een vergelijking gemaakt worden met een regulier vergelijkbare collega op basis van observatie. Hierbij moet er gedacht worden aan onder andere efficiëntie van handelen, handelingssnelheid, de mate van overzicht hebben en doorzettingsvermogen.

4 Sorteren van pakketten: van 13:30 tot 15:30 uur

Voor het sorteerproces in de middag gelden dezelfde normen als voor het sorteerproces in de ochtend, echter er is minder druk omdat er minder pakketten gesorteerd moeten worden.



Naast de genoemde taken worden er op een werkdag nog een aantal hand- en spandiensten verricht die minder dan 30 minuten in beslag nemen. Deze tijd is aan andere taken toegerekend en wordt daardoor niet afzonderlijk opgenomen in de meting.

Kwaliteit en netto werktijd

Voor de normering kwaliteit en netto werktijd geldt dat beide onderdelen voor alle taken 100% dienen te zijn. Dit betekent niet dat alles 100% goed moet zijn, maar dat er binnen de marges geen extra breuk, schade of verlies op werktijd mag zijn.

De werkgever geeft hierbij aan dat verlies op kwaliteit met name op breuk van de pakketten zit. Wanneer een werknemer te veel fouten maakt in het proces, wordt het proces verstoord en kan mogelijk de verwerking van de pakketten niet voor de gestelde deadlines klaar zijn. Om dit te voorkomen plaatst de werkgever in een dergelijke situatie de werknemer op een plek in het proces waarin de werknemer beter tot zijn recht komt en beter kan bijdragen aan het hele proces.

Eventuele extra instructies voor de werknemer vinden plaats gedurende de werkzaamheden en extra begeleiding vindt plaats in de pauzes en buiten de werktijden.



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.

Ochtend sorteren

15 uur van de 40 werkuren

Deze taak bestaat uit een vijftal handelingen. De werknemer voert alle voorkomende handelingen in deze taak uit. Per werkdag van 8 uur wordt de werknemer 3 uur ingezet op deze taak, te weten:

Uitpakken van de rolcontainers	30 minuten
Scannen van de pakketten	30 minuten
Stickeren van de pakketten	30 minuten
Sorteren (schuiven) van de pakketten	30 minuten
“Lopen” (het in de rolcontainers plaatsen van pakketten)	60 minuten

De verschillende onderdelen zijn ieder apart geobserveerd. Vervolgens is de arbeidsprestatie van de handelingen hieronder uitgewerkt en vastgesteld.

OBSERVATIE

Tempo

Het uitpakken van de rolcontainers, het scannen en het stickeren

Het tempo is gelijk aan het tempo voor het uitpakken van de rolcontainers, te weten 2 minuten per rolcontainer. De werknemer heeft op alle deeltaken een tempo van 2 minuten per rolcontainer.

Tempo is 100%. De deeltijdfactor van deze handeling is 90 minuten van de 180 minuten van deze taak. $100\% \times (90/180) = 50\%$.

Sorteren van de pakketten

Zodra de pakketten zijn gestickerd worden deze door de sorteerder op nummer gesorteerd en klaargelegd voor de “lopers”, die de pakketten in 1 van de 20 rolcontainers deponeren.



Doordat deze handeling een vervolghandeling is op het leeghalen van een rolcontainer, staat voor het sorteren ook 2 minuten voor de inhoud van een volledige rolcontainer. Bij observatie is gebleken dat wanneer de werknemer op deze taak wordt gezet, de werkgever er een tweede sorteerder naast moet zetten omdat de werknemer niet de snelheid kan halen. De werknemer houdt hier een trager tempo aan doordat hij bij een hoger tempo last krijgt van zijn kramp in zijn rechterbeen en hij daardoor een rustpauze moet inlassen. Om dit te voorkomen houdt hij een lager tempo aan.

De werknemer is in staat om een lading van een rolcontainer in 4 minuten te sorteren. De norm is 2 minuten, maar deze werknemer heeft 4 minuten nodig. Hierdoor is zijn tempo $(2/4) \times 100\% = 50\%$. De deeltijdfactor van deze handeling is 30 minuten van de 180 minuten van deze taak. $50\% \times (30/180) = 8,33\%$.

Vullen van de rolcontainers ten behoeve van de koeriers ("Lopen")

De werknemer vult 6 van de 20 containers. Hierdoor is zijn tempo op deze handeling $(6/20) \times 100\% = 30\%$.

De deeltijdfactor van deze handeling is 60 minuten van de 180 minuten van deze taak. $30\% \times (60/180) = 10\%$.

Totaal tempo op deze taak: $50\% + 8,33\% + 10\% = 68,33\%$.

Kwaliteit en netto werktijd

Beide onderdelen stellen op 100%.

Wegzetten van lege containers

7,5 uur van de 40 werkuren

Na vertrek van de koeriers worden de lege rolcontainers weggerold naar een andere hal waar ze later worden opgehaald. In totaal zijn er 90 rolcontainers die worden weggerold door de werknemer.

OBSERVATIE

Tempo

Doordat de werknemer per loop 1 container meeneemt heeft de werkgever er een andere collega bijgezet. Hierdoor wordt deze taak binnen het daarvoor geldende tijdsbestek afgerond. Het tempo van lopen van de werknemer komt overeen met het tempo van een reguliere vergelijkbare collega, echter deze neemt 2 containers mee. Doordat de werknemer 1 container per loop meeneemt wordt het tempo van de werknemer op deze taak gesteld op 50%.

Kwaliteit en netto werktijd

Beide onderdelen stellen op 100%.



Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden

7,5 uur van de 40 werkuren

Nadat het sorteren van de ochtendpakketten is afgerond wordt de sorteerhal opgeruimd en schoongemaakt. Eventuele stickers worden van de rolbanden afgehaald en de tafels worden schoongemaakt.

OBSERVATIE

Tempo

Bij observatie is gebleken dat de werknemer ten opzichte van de collega's geen ander tempo heeft. De loonwaardedeskundige heeft geen tragere handelingssnelheid bij de werknemer geconstateerd. Ook is er geen beperking in inzicht, overzicht of geleverde inspanning van de werknemer. De werkgever geeft aan dat de werknemer voldoet aan de eisen die aan deze taak zijn toegekend. Op basis van de observatie is er geen verlies op deze twee onderdelen. Dit wordt bevestigd door de werkgever. Op basis hiervan is het tempo voor deze taak op 100% gesteld.

Kwaliteit en netto werktijd

Er is geen verlies op kwaliteit en netto werktijd. De werknemer maakt niet meer fouten dan van een reguliere vergelijkbare collega verwacht wordt en hij heeft geen extra instructie en begeleiding nodig. Beide onderdelen stellen op 100%.

Middag sorteren

10 uur van de 40 werkuren

Per werkdag wordt er 2 uur in de middag gesorteerd. Voor deze taak gelden dezelfde normen als voor het sorteerproces in de ochtend, echter er is minder druk. De werknemer wordt ingezet op:

Scannen van de pakketten	30 minuten
Stickeren van de pakketten	30 minuten
"Lopen" (het in de rolcontainer plaatsen van de pakketten)	60 minuten

OBSERVATIE

Tempo

Het scannen en het stickeren

Tempo is 100%. De deeltijdfactor van het scannen is 30 minuten van de 120 minuten van deze taak.
 $100\% \times (30/120) = 25\%$.

Het tempo is gelijk aan dat bij het stickeren tijdens de ochtendshift, te weten 100%.
De deeltijdfactor van deze handeling is 30 minuten van de 120 minuten van deze taak.
 $100\% \times (30/120) = 25\%$.



Kwaliteit en netto werktijd

Bij de observatie is gebleken dat de werknemer niet meer verlies heeft op kwaliteit en netto werktijd dan een reguliere vergelijkbare collega. Dit wordt door de werkgever bevestigd. Beide onderdelen stellen op 100%.

Tempo

“Lopen” (het in de rolcontainer plaatsen van de pakketten)

Doordat de werknemer 6 van de 20 containers vult, is zijn tempo op deze handeling $(6/20) \times 100\% = 30\%$.

De deeltijdfactor van deze handeling is 60 minuten van de 120 minuten van deze taak in de middag $30\% \times (60/120) = 15\%$.

Totaal tempo op deze taak: $25\% + 25\% + 15\% = 65\%$.

Kwaliteit en netto werktijd

Bij de observatie is gebleken dat betrokkene niet meer verlies heeft op kwaliteit en netto werktijd dan een reguliere vergelijkbare collega. Dit wordt door de werkgever bevestigd. Op basis hiervan stellen beide onderdelen op 100%.

Vaststelling loonwaardepercentage

Hoofdtaken	Tijd %	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Resultaat
Ochtend sorteren	37,5%	68,33%	100%	100%	25,62%
Wegzetten van lege rolcontainers	18,75%	50%	100%	100%	9,38%
Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden	18,75%	100%	100%	100%	18,75%
Middag sorteren	25%	65%	100%	100%	16,25%
					70%

Bijzondere condities

Aanpassing aan werk of planning

De werkgever heeft voor de werknemer het takenpakket dusdanig aangepast dat hij zo min mogelijk last heeft van zijn fysieke beperkingen. Hierdoor is de werknemer in staat om zijn 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 oktober 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 1-10-2025 en de leeftijd van de werknemer op dat moment van 27 jaar.

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

Op basis van de 40 contracturen van de werknemer is het van toepassing zijnde referentiemaandloon sociale zekerheid € 2.694,46 per maand.

Loonwaardepercentage

De werknemer presteert minder dan verwacht wordt in de normfunctie, namelijk $100\% - 30\% = 70\%$.

Loonwaarde in euro's

$€ 2.694,46 \times 70\% \times (40/40) = € 1.886,12$.



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. Mogelijk zijn ook de beleving van de beperking en de vrees van de werknemer om door de inspanning fysieke klachten te krijgen factoren.

De inschatting is dat de werknemer in de komende 12 maanden kan gaan ervaren dat hij een grotere inspanning kan leveren waardoor zijn 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 pakketpost*, 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](#).