

➔ Samen voor de klant

➔ Loonwaardebepaling

Laatst bijgewerkt op 12 mei 2019

Omschrijving:

Een loonwaardebepaling is een onderzoek op de werkplek waarbij de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking ten opzichte van werknemers zonder beperking wordt gemeten en vastgesteld.

Type informatie:

[Landelijke regeling \(/categorie/type-informatie/landelijke-regeling\)](/categorie/type-informatie/landelijke-regeling)

[Regionale regeling \(/categorie/type-informatie/regionale-regeling\)](/categorie/type-informatie/regionale-regeling)

[Werkgeversdienstverlening \(/categorie/type-informatie/werkgeversdienstverlening\)](/categorie/type-informatie/werkgeversdienstverlening)

[Werkzoekendendienstverlening \(/categorie/type-informatie/werkzoekendendienstverlening\)](/categorie/type-informatie/werkzoekendendienstverlening)

Doelgroep (voor wie is deze informatie bestemd?):

[accountmanagers werkgeversservicepunten, en HR professionals \(/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals\)](/categorie/doelgroep/accountmanagers-werkgeversservicepunten-en-hr-professionals)

[begeleiders bij school, of zorginstelling \(/categorie/doelgroep/begeleiders-bij-school-zorginstelling\)](/categorie/doelgroep/begeleiders-bij-school-zorginstelling)

[betrokken partners regionaal Werkbedrijf \(/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf\)](/categorie/doelgroep/betrokken-partners-regionaal-werkbedrijf)

[klantmanagers gemeente, SW-bedrijf, UWV of re-integratiebedrijf \(/categorie/doelgroep/klantmanagers-gemeente-sw-bedrijf-uwv-re-integratiebedrijf\)](/categorie/doelgroep/klantmanagers-gemeente-sw-bedrijf-uwv-of-re-integratiebedrijf)

Doelgroep (voor wie kan dit instrument, methode of interventie worden ingezet?):

[werkende jongeren / PrO, VSO en Entree met een arbeidsbeperking \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/werkende-jongeren-pro-vso-en-entree-met-een-arbeidsbeperking)

[doelgroep banenafpraak \(iedereen in het doelgroepregister\) \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/doelgroep-banenafpraak-iedereen-het-doelgroepregister)

[beschut werk onder de Participatiewet \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/beschut-werk-onder-de-participatiewet\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/beschut-werk-onder-de-participatiewet)

[mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/mensen-met-een-grote-afstand-tot-de-arbeidsmarkt)

[uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder-de-Participatiewet)

[\(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigdenwerkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/uitkeringsgerechtigdenwerkzoekenden-met-een-arbeidsbeperking-onder)

[wajong met arbeidsvermogen \(/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen\)](/categorie/doelgroepvoor-wie-kan/wajong-met-arbeidsvermogen)

Toelichting doelgroep:

Doelgroep loonkostensubsidie Participatiewet en doelgroep loondispensatie Wajong

Kosten/Subsidiebedrag:

De kosten voor het aanschaffen of toepassen van de loonwaardemethodiek worden door de overheden betaald en niet doorberekend aan werkgevers of werknemers.

Doelstelling:

Het doel van de loonwaardebepaling is om op basis daarvan vast te stellen wat de hoogte van de loonkostensubsidie is voor een werkgever. De loonwaardemethodiek wordt ook toegepast voor het vaststellen van de hoogte van loondispensatie waarna UWV het loon van de werknemer verrekenet met de aanvulling vanuit de Wajong.

Algemene informatie:

Om de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever te kunnen bepalen, moet de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking op de werkplek worden vastgesteld. De arbeidsmarktregio's kunnen een loonwaardemethodiek kiezen, maar er zijn wel een aantal spelregels.

In de Werkkamer is afgesproken dat gemeenten kiezen voor een gevalideerde loonwaardemethodiek. Het valideringsproces wordt op verzoek van de Werkkamer uitgevoerd door de onafhankelijke organisatie Blik op Werk (<https://www.blikopwerk.nl/dienstverlener/bepalen-loonwaarde>). Blik op Werk heeft de Loonwaardegids (https://www.blikopwerk.nl/doc/Loonwaardegids%20versie%202.1.3_09-2018.pdf) gepubliceerd met uitgebreide informatie over de verschillende loonwaardemethodieken en de wijze waarop zij deskundige uitvoering borgen. Daarin is ook een overzicht te vinden waarin alle gevalideerde loonwaardemethoden worden vergeleken op de belangrijkste kenmerken.

De tweede voorwaarde is dat binnen de arbeidsmarktregio met één methodiek wordt gewerkt. Werkgevers en werkzoekenden weten daardoor goed waar ze aan toe zijn. Besluitvorming hierover vindt plaats in het regionale Werkbedrijf. Als regio's kiezen voor een andere dan de UWV-methodiek, kan UWV deze ook gebruiken voor de loonwaardemeting ten behoeve van loondispensatie in het kader van de Wajong.

Een derde voorwaarde is dat de arbeidsmarktregio de keuze voor de loonwaardemethodiek – namens colleges van tot de arbeidsmarktregio behorende gemeenten – ter goedkeuring voorlegt aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierbij wordt gekeken of de methodiek voldoet aan de voorwaarden in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2014-349.html>) van 6 oktober 2014 (Stb. 349). De in de Loonwaardegids opgenomen loonwaardemethodieken voldoen hier in ieder geval aan.

Werkwijze

Voor het bepalen van de loonwaarde zijn in het besluit Loonkostensubsidie Participatiewet de volgende uitgangspunten benoemd:

- de loonwaarde dient op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek te worden vastgesteld;
- de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige;
- de loonwaardevaststelling moet plaatsvinden op basis van een beschreven methode.

Met de wetswijziging van de Participatiewet van 17 november 2016 hoeft de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden uitgevoerd. Per 1 februari 2017 kan de frequentie van de loonwaardemeting flexibeler worden ingezet. De frequentie van de loonwaardemeting kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. De gemeente herbepaalt de loonwaarde dan niet jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk), maar kijkt naar de individuele situatie van de cliënt en de opvatting van degene die de loonwaarde vaststelt. Uitgangspunt is dat de frequentie van de loonwaardemeting daarop wordt afgestemd.

Met dezelfde wetswijziging van 17 november 2016 is het begrip loonwaarde aangepast. Vanaf 1 januari 2017 is het functieloon geen onderdeel meer van de berekening van de hoogte van de loonkostensubsidie. De loonwaarde is sindsdien de evenredige prestatie van het takenpakket (%) vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (in euro's).

Alle loonwaardemethoden zijn uniek in de manier waarop zij de loonwaarde bepalen. Wel zijn er onderdelen te

benoemen die in veel van de methoden terugkomen. De volgende onderdelen zijn voor een deel afkomstig uit het stappenplan van de [Regeling loonwaardebepaling Participatiewet van 10 oktober 2014](https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-29290.html) (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-29290.html>) en geven een goede indruk van de werkwijze bij het bepalen van de loonwaarde.

- Taakanalyse: vaststellen van de taken die de werknemer verricht en het aandeel van de afzonderlijke taken in het totale takenpakket
- Normfunctie: vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen.
- Normen per taak op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid: vaststellen van de normen voor prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit en inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
- Prestatie per taak op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid: vaststellen van de prestaties als percentages van de norm op de bestanddelen tempo, kwaliteit, inzetbaarheid.
- Beheersing van competenties: vaststellen in welke mate een werknemer een set van competenties beheerst.
- Normen per competentie: de mate waarin de werknemer de competenties beheerst, wordt vastgesteld door de mate van beheersing af te zetten tegen die van een werknemer zonder beperking.
- Additionele kosten: de extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren en de vastgestelde arbeidsprestatie structureel te laten realiseren. Additionele kosten worden buiten de berekening van de loonwaarde gehouden. Ze vormen een apart onderdeel van de rapportage.

Zie voor de wijze van berekenen van de loonkostensubsidie de

[webbased rekentool](https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie) (<https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie>)

[_\(<http://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/vernieuwde-rekentool-loonkostensubsidie>\)](http://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/vernieuwde-rekentool-loonkostensubsidie)

[loonkostensubsidie](https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie) (<https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie>). Hierbij is uitgegaan van de nieuwe regels die per 1 januari 2017 gelden waarbij de loonwaarde niet meer wordt vastgesteld ten opzichte van het 'rechtens geldend loon', maar ten opzichte van het wettelijk minimumloon. Daarnaast zijn recent de bedragen voor 2019 ingevoerd. U kunt aangeven welke CAO (36, 38 of 40 uur) van toepassing is. Verder is de tool uitgebreid zodat o.a. de besparing bij de inzet van loonkostensubsidie ten opzichte van een uitkering zichtbaar wordt voor de gemeente.

Lees ook de [gebruikershandleiding](#)

[\(\[https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf\]\(https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf\)\)](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf) rekentool loonkostensubsidie

[\(\[https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf\]\(https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf\)\)](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf). Zie voor de wijze van berekenen van de loonkostensubsidie op basis van de

loonwaardebepaling ook het instrument

[loonkostensubsidie \(/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonkostensubsidie-en-loondispensatie\)](#). Zie [overzicht breed offensief](#)

[\(\[https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/factsheet_overzicht_maatregelen_breed_offensief.pdf\]\(https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/factsheet_overzicht_maatregelen_breed_offensief.pdf\)\)](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/factsheet_overzicht_maatregelen_breed_offensief.pdf) voor de toekomstige ontwikkeling van de loonwaardebepaling.

Betrokken organisaties

[Blik op Werk](https://www.blikopwerk.nl/dienstverlener/bepalen-loonwaarde) (<https://www.blikopwerk.nl/dienstverlener/bepalen-loonwaarde>) (overzicht aanbieders van loonwaarde methodieken en de [Loonwaardegids](https://www.blikopwerk.nl/doc/Loonwaardegids%20oversie%202.13_09-2018.pdf) (https://www.blikopwerk.nl/doc/Loonwaardegids%20oversie%202.13_09-2018.pdf))

Arbeidsmarktregio's, [UWV](#) en gemeenten

Contact:

Voor meer informatie over de loonwaardebepaling kunnen werkgevers terecht bij het [regionaal](#)

[Werkgeversservicepunt](#)

[\(\[http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf\]\(http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf\)\)](http://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/werkgeversservicepunten_7_10_2016_.pdf) in de [arbeidsmarktregio \(/arbeidsmarktregios\)](#)

Meer informatie over de validatie van methodieken is te verkrijgen bij het instituut Blik op Werk: 030 - 291 60 25, info@blikopwerk.nl (<mailto:info@blikopwerk.nl>)

Links:

[Kamerbrief uitwerking breed offensief](https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/20/kamerbrief-uitwerking-breed-offensief)

(<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/20/kamerbrief-uitwerking-breed-offensief>)

[Rekentool loonkostensubsidie 2017](https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie) (<https://www.samenvoordeklant.nl/loonkostensubsidie>)

[Gebruikershandleiding rekentool loonkostensubsidie](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf)

(https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/gebruiksaanwijzing_rekentool_loonkostensubsidies_-_8_maart_2017.pdf)

[Vond u deze pagina interessant?](#) 