

Whitepaper Loonwaardemeting

Ondernemen
met je hart
Wij helpen met de start 

Praktisch hulpmiddel bij het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt: voor een balans tussen prestatie en kosten

In opdracht van het WerkgeversServicepunt Haaglanden

Mathieu Kramer – Consulent WSP Delft
Thessa Wagelaar – Arbeidsdeskundige UWV

Samenvatting

Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een ziekte of handicap aan werk helpen. Om precies te zijn 100.000 vóór 2026. Het gaat hierbij om werknemers die niet in staat zijn om zelf het minimumloon te verdienen. Het kabinet en werkgevers hebben afgesproken om extra banen en mogelijkheden te creëren voor deze doelgroep. In overleg met werkgeversorganisaties is vastgesteld op welke ondersteuning werkgevers kunnen rekenen. Eén van de middelen is een subsidie op de loonkosten. Deze kan aangevraagd worden als de nieuwe werknemer niet in staat is om de normale productiviteit te halen. Een gevalideerde methode om de productiviteit vast te stellen is de loonwaardemeting. In dit whitepaper geven we hier een toelichting op: wat is de loonwaardemeting precies, hoe werkt het en wat kunt u eruit halen?

Wat is een loonwaardemeting?

De arbeidsproductiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking zal vaak lager zijn dan die van een reguliere werknemer die dezelfde taken uitvoert. De werkgever zal daar, vanuit economisch oogpunt, minder voor willen betalen. In dat geval kan de loonwaardemeting een uitkomst zijn. Deze geeft namelijk precies aan wat het verschil in productiviteit is met een reguliere collega. Daarmee kan vervolgens nauwkeurig bepaald worden of de werkgever in aanmerking komt voor ondersteuning in de vorm van subsidies.

Aanleidingen voor een loonwaardemeting:

- De werknemer met een beperking heeft belang bij een reëel loonwaarde, gericht op de optimalisatie van zijn arbeidsmogelijkheden en ontwikkelpotentieel – en het zelfstandig verdienen van een inkomen;
- De werkgever heeft belang bij een loonwaarde die hem in staat stelt om bij een werknemer met functionele beperkingen (ongeveer) dezelfde balans tussen prestatie en kosten te behalen als met een reguliere werknemer;
- Gemeenten en UWV besparen op uitkeringskosten – de subsidieverstrekker betaalt niet meer dan nodig is;

- De maatschappij streeft ernaar de voorhanden zijnde middelen zo effectief mogelijk in te zetten en tegen redelijke (extra) kosten beide bovenstaande belangen te matchen, met als resultaat duurzame arbeidsparticipatie.

Hoe werkt het?

Een objectieve, betrouwbare en zorgvuldige vaststelling van de loonwaarde is dus van belang voor zowel de werkzoekende, de werkgever als de gemeenten en UWV die de loonkostensubsidies uitvoeren. Er zijn daarom in de loop der tijd een aantal methodes ontwikkeld om de loonwaarde te bepalen. Aan de hand van deze verschillende methodes heeft Dariuz in samenwerking met TNO een wetenschappelijk onderbouwde variant opgezet. Met Dariuz is inmiddels al vele jaren ervaring opgedaan. De methode is aangepast, fijngeslepen en gevalideerd: de uitkomsten kloppen. Dariuz wordt inmiddels door het merendeel van de werkgevers en SW-bedrijven in Nederland gebruikt.

Met deze meetmethode kijkt men naar:

- de productiviteit vs. de vereisten van de uit te voeren taken (tempo, kwaliteit, efficiency)
- de productiviteit van de arbeidsbeperkte vs. die van een reguliere collega bij dezelfde taken
- welke vormen van (financiële) ondersteuning passend zijn
- indien van toepassing: wat de hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie moet zijn

Het is dus een praktische tool die objectief vaststelt welke prestatie de arbeidsbeperkte levert en hoe zich dat verhoudt tot een collega die geen arbeidsbeperking heeft. Het gaat in de praktijk dus vaak om de vergelijking van concrete takenpakketten.

Daarnaast wordt gekeken welke extra inzet u als werkgever nodig heeft om de werknemer op het gewenste niveau te krijgen. En tenslotte krijgt u advies over hoe u deze werkgever naar een hoger plan kunt tillen en hoe u de inzetbaarheid structureel maakt. Goede handvatten voor P&O dus. Vooral ook omdat er vaak nog niet heel veel ervaring is met deze doelgroep.

Loonkostensubsidie of loondispensatie?

De loonwaardemeting wordt door uitkerende instanties beschouwd als een betrouwbaar instrument om vast te stellen of u als werkgever in aanmerking komt voor een vorm van subsidie op de loonkosten.

Voor welke financiële tegemoetkoming u in aanmerking komt, hangt af van de wet waaronder de arbeidsbeperkte valt. In de Wajong wordt bijvoorbeeld gewerkt met loondispensatie. Voor mensen in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) of Participatiewet wordt gebruik gemaakt van loonkostensubsidie. Hieronder vallen ook mensen met een bijstands-, IOAW-, IOAZ- of ANW-uitkering. Het verschil tussen beide vormen zit hem in de manier waarop de aanvulling op het loon gegeven wordt. Uitgangspunt voor de berekening is het minimumloon en dus niet het salaris dat u eventueel van plan bent te gaan betalen.

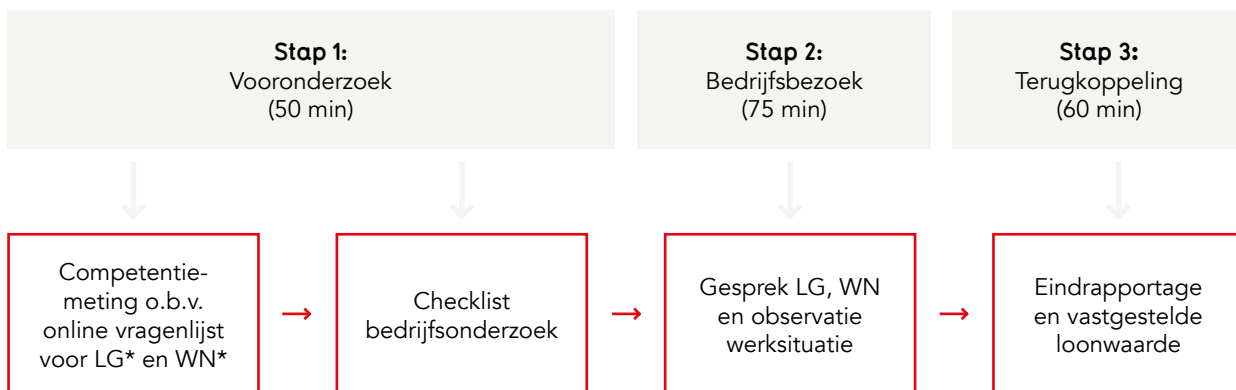
Loonkostensubsidie:

De werkgever betaalt het minimumloon. Het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon wordt door middel van loonkostensubsidie aan de werkgever gegeven.

Loondispensatie:

De werkgever betaalt het loon op basis van de loonwaarde. De werknemer krijgt daarnaast een aanvulling op dit loon vanuit de uitkering – dit wordt apart overgemaakt.

Loonwaardemeting in 3 stappen door loonwaarde-expert (2-4 uur)



(*) LG=leidinggevende, WN=werknemer

Het proces van loonwaardebepaling

In drie stappen wordt een betrouwbare loonwaarde vastgesteld. Dit wordt gedaan door een (gecertificeerde) arbeidsexpert van het WSP Haaglanden. Deze arbeidsexpert wordt vertegenwoordigd door UWV of de Gemeente en loopt samen met u door dit proces.

De uitkomsten

De resultaten worden vertaald naar een totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een percentage ten opzichte van het complete takenpakket. Er wordt een verwachting geschetst over de loonontwikkeling en een advies uitgebracht over planning van het vervolgonderzoek.

Het eindrapport dat na deze meting volgt geeft inzicht in:

- de duurzaamheid van de plaatsing
- de omvang van additionele kosten
- hoe de loonwaarde en duurzaamheid verhoogd kunnen worden

Let op: de loonwaarde kan alleen voor een concreet takenpakket vastgesteld worden. En de loonwaarde van dezelfde persoon voor het ene takenpakket kan anders uitvallen dan voor een ander takenpakket. Het begrip loonwaarde is dus dynamisch en staat in relatie tot zowel de functie als tijd.

Voorbeelden uit de praktijk

Uiteenlopende succesverhalen maken van de loonwaardemeting een bewezen effectief hulpmiddel. Ze laten zien hoe extra ondersteuning voor werkgevers inclusief werkgeverschap kan stimuleren.

Voorbeeld 1

Stel dat u Niels in dienst neemt voor de uitvoering van een aantal administratieve taken. Bellen, post rondbrengen, bezoek ophalen en wegbrengen, vergaderruimtes klaarzetten, enz. Niels zijn productiviteit is vastgesteld op 60%. Voor de verschillende werkzaamheden heeft hij wat meer tijd nodig en soms vergeet hij wel eens wat. Een loonwaardemeting wordt voor Niels vastgesteld op 60%. Omdat Niels een uitkering voortvloeiend uit de participatiewet krijgt, betaalt u als werkgever een regulier salaris en krijgt hij 40% van de loonkosten terug in de vorm van subsidie. Als Niels een Wajonger was geweest, dan mocht u als werkgever 60% van het salaris uitbetalen en zou UWV het inkomen van Niels aanvullen. In beide gevallen zou de berekening gedaan worden op basis van het minimumloon.

Voorbeeld 2

Stel dat u een eigen cateringbedrijf heeft en met name buffetten voor feesten maakt. U neemt Anna (met een Wajong-status) aan. Zij bereidt eten en verricht inpak- en schoonmaakwerkzaamheden. Anna werkt langzamer dan uw andere medewerkers. Ook maakt zij af en toe een foutje waardoor een portie saus of soep weggegooid moet worden. Daarnaast heeft Anna meer begeleiding nodig bij het zich eigen maken van nieuwe taken. De loonwaarde-expert stelt de loonwaarde vast op 60%. U betaalt Anna volgens het wettelijk minimumloon. In dit geval krijgt u toestemming om onder het wettelijk minimumloon te betalen: u betaalt Anna 60%. Daarnaast krijgt zij een aanvulling van UWV.

Voorbeeld 3

Bekijk via [deze link](#) eens de loonwaardemeting van Bas. U krijgt dan een uitstekende indruk van hoe de loonwaardemeting werkt. Natuurlijk noodzakelijk voor de subsidie, maar u zult zien dat er allerlei nuttige informatie wordt gegeven over hoe Bas beter kan functioneren door aanpassingen in zijn takenpakket en door de manier van begeleiden.

Hoe kunt u aan de slag?

Het WerkgeversServicepunt Haaglanden helpt u bij het hele proces van werving en selectie, plaatsing en begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Geheel kosteloos. Onderdeel van dat traject kan dus de loonwaardemeting zijn. Op basis daarvan kan het WSP Haaglanden voor u aan de slag met een eventuele subsidie van de loonkosten. Bekijk [hier](#) welke ondersteuning het WSP Haaglanden nog meer biedt.

U ziet, er is best veel ontwikkeld om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en u als werkgever te ondersteunen. Neem contact op met WSP-Haaglanden en ga eens vrijblijvend in gesprek met één van onze accountmanagers om te kijken of een loonwaardemeting iets voor u is. Ondernemen met uw hart? Wij helpen u met de start!

'We hebben het altijd over maatwerk als het gaat om mensen, maar tot nog toe werd iemands loonwaarde alleen maar geschat op basis van eerdere ervaringen, niet op de persoon zelf. Met dit soort instrumenten kun je iemands capaciteiten veel beter inschatten.'

RWI-onderzoeker Peter van Leeuwen

Meer weten?

Dit whitepaper is gepubliceerd op de website van het WSP Haaglanden www.banenafspraken.nl. Op deze pagina en via onderstaande links vindt u meer informatie over de Wet banenafpraak en de loonwaardemeting. U kunt dit whitepaper met uw netwerk delen via de link op www.banenafspraken.nl.

Heeft u vragen? Bel dan met het WSP Haaglanden op 070 700 33 35.

Colofon

Tekst: Mathieu Kramer en Thessa Wagelaar
Eindredactie en vormgeving: Smidswater
Opdrachtgever: WSP Haaglanden
Uitgave: 2016

Links

WerkgeversServicepunt Haaglanden

www.banenafspraken.nl
www.wsphaaglanden.nl

WerkgeversServicepunt Delft

www.wspdelft.nl

Rijswijks Werkcentrum

www.rijswijkswerkcentrum.nl

MKB-Nederland

www.mkb.nl

MVO Westland

www.mvowestland.nl

VNG

www.vng.nl

UWV

www.uwv.nl

Onbeperkt ondernemen

www.onbeperktondernemen.com

Werken met een beperking

www.werkenmeteenbeperking.nl

Samen voor de Klant

www.samenvoordeklant.nl

SBCM

www.sbcm.nl

Cedris

www.cedris.nl

Divosa

www.divosa.nl

Bronnen

Loonwaardemeting Stappenplan Dariuz

www.dariuz.nl/upload/docs/loonwaarde-stapsgewijs-def3_0.pdf

Regelingen Wet Banenafpraak UWV

www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafpraak

Arbeidsdeskundige methodiek vaststelling loonwaarde AKC en TNO

www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/files/2015-06/1435054089_akc-onderzoekscadier-6.pdf

In samenwerking met

