BLIK OP WERK
Kiezen voor kwaliteit

# Monitoring Blik op Werk

## Uitvoering uniforme loonwaardemethodiek

**Versie juni 2023**

HOOFDSTUK 1

# Samenvatting: De monitoring in het kort

De uniforme loonwaardemethodiek (ULM) is bijna twee jaar geleden ingevoerd. De ULM heeft als doel te komen tot een eenduidige uitvoering van de loonwaardebepaling, uitgevoerd door gecertificeerde loonwaardedeskundigen. De wetgever heeft tevens bepaald dat er marktwerking moet zijn. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een kwalitatieve en onafhankelijke uitvoering van de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet. Het UWV is verantwoordelijk voor het bepalen van de loondispensatie. Het toezicht op het publieke deel van de sector, de gemeenten en het UWV, is belegd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Blik op Werk monitort of het private deel van de sector werkt volgens de ULM, zoals omschreven in de wet- en regelgeving en de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL). Hiertoe rapporteert Blik op Werk twee maal per jaar aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over haar bevindingen. Dit is de derde rapportage van de monitoring van de private sector in en rond de uitvoering van de loonwaardebepaling.

## Samenvatting bevindingen

*Positieve bevindingen*

- De geaudite **softwareapplicaties** die loonwaardedeskundigen ondersteunen bij het uitvoeren van loonwaardebepaling zijn **conform de ULM** vormgegeven.
- De geaudite opleidingsorganisaties hebben hun opleiding en examenproces **ingericht conform de CUL**. Daarbij voldoen zij aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen die zijn opgesteld door het CvD-UL.
- In de loonwaarde-rapporten wordt **het rapportageformat gebruikt**, zoals voorgeschreven in de ministeriële regeling en de CUL.
- Blik op Werk observeert een behoefte aan **intervisie** onder dienstverleners.

*Aandachtspunten*

- Blik op Werk observeert in de uitvoering van de loonwaardebepaling een aantal **afwijkingen** van ULM en de ministeriële regeling die ook in de vorige monitoringsperiodes zijn geconstateerd. Op onderstaande aspecten is weinig vooruitgang geboekt. Deze behoeven aandacht.
    - De **werkplekobservatie** wordt regelmatig niet uitgevoerd en lijkt weinig te worden gebruikt voor het verifiëren van hetgeen de werkgever en werknemer benoemen ten aanzien van (het verlies aan) de arbeidsprestatie. Het belang dat in de CUL wordt gehecht aan de observatie van werkzaamheden komt niet overeen met de mate waarin en de wijze waarop de werkplekobservatie wordt toegepast door loonwaardedeskundigen.

  - De **onderbouwing van het verlies aan arbeidsprestatie** in het loonwaarderapport is regelmatig niet conform de ULM. In de rapporten ontbreekt het regelmatig aan relevante voorbeelden, wordt er geen vergelijking met de normfunctie gemaakt of wordt het verlies niet in herleidbare eenheden gegeven.
  - Bij enkele loonwaardebepalingen is de werknemer **niet aanwezig** ten tijde van de meting. Dit is niet conform de ULM en wijkt af van het belang dat in de CUL wordt gehecht aan de aanwezigheid van de werknemer bij het voeren van een gesprek *en* bij de observatie van de werkzaamheden ten gunste van de beeldvorming.
  - Er wordt regelmatig geen mogelijkheid geboden aan de werkgever of werknemer om hun zienswijze kenbaar te maken.
- Blik op Werk ontvangt signalen dat de **bijzondere condities** die gecreëerd worden om werknemers aan het werk te houden, zoals constante of extra begeleiding van de werknemer of een aanpassing van de werkplek, **niet kunnen worden ondervangen** in de elementen tempo, kwaliteit en netto werktijd van de ULM. Door sommige loonwaardedeskundigen wordt benoemd dat zij, om overschatting van de loonwaarde te voorkomen, zich **genoodzaakt voelen om af te wijken van de ULM** en de feitelijke meting van tempo, kwaliteit en netto werktijd omdat zij van mening zijn dat de werkgever anders onvoldoende wordt gecompenseerd en dit een duurzame plaatsing van de werknemer mogelijk bemoeilijkt.
- In de afgelopen periode heeft het register voor loonwaardedeskundigen **weinig vooruitgang** geboekt.

### Leeswijzer rapport

Dit rapport is gebaseerd op de bevindingen van de monitoring die Blik op Werk in de afgelopen vier maanden (tot 1 mei 2023) heeft uitgevoerd. In hoofdstuk 2 wordt de achtergrond van de uniforme loonwaardemethodiek geschetst. In hoofdstuk 3 staat het toezicht van Blik op Werk beschreven en de wijze waarop deze is vormgegeven. In hoofdstuk 4 tot en met hoofdstuk 7 wordt verslag gedaan van de uitgevoerde audits. Daarbij wordt beschreven in hoeverre er binnen en rond de uitvoering van de loonwaardebepaling conform de de huidige wet- en regelgeving en de gestelde veldnormen wordt gewerkt. In hoofdstuk 8 staan de ontwikkelingen en observaties beschreven ten aanzien van de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe dienstverleners. Daarmee is het rapport opgebouwd naar de verschillende aspecten die Blik op Werk monitort.

# Inhoudsopgave


1. Samenvatting: De monitoring in het kort 2
2. Achtergronden bij de uniforme loonwaardemethodiek 5
3. De monitoring van Blik op Werk 7
4. Observaties bij softwareapplicaties 11
5. Observaties bij opleiding en examen tot loonwaardedeskundige 13
6. Observaties bij loonwaardebepalingen 16
7. Observaties bij loonwaarde-rapporten 20
8. Ontwikkelingen in de sector 23

HOOFDSTUK 2

# Achtergronden bij de uniforme loonwaardemethodiek

Werkgevers die mensen met een verminderd arbeidsvermogen in dienst nemen[1], kunnen aanspraak maken op loonkostensubsidie of loondispensatie voor het deel dat iemand minder productief is. Om te weten op hoeveel loonkostensubsidie een werkgever recht heeft, moet de zogeheten loonwaarde van de werknemer worden bepaald. De manier waarop de loonwaarde van een werknemer wordt vastgesteld, is de loonwaardebepaling.

Sinds 1 juli 2021 is er een nieuwe methodiek om de loonwaarde van de medewerker met een arbeidsbeperking te bepalen: de uniforme loonwaardemethodiek (ULM). De ULM is één van de beleidsinstrumenten van het in 2018 gelanceerde Breed Offensief: een brede agenda die bedoeld is om de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten en zo te zorgen voor een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Voor de uniformering waren er zes door Blik op Werk gevalideerde methodieken om tot een loonwaardebepaling te komen. Sinds 2015 hadden bijna alle arbeidsmarktregio's gekozen voor één van deze methodieken als loonwaarde-instrument. Doordat men regionaal met dezelfde methodiek werkte, was er binnen de regio sprake van een zekere uniforme werkwijze. Tussen de regio's waren echter verschillen doordat methodieken qua inhoud en proces van elkaar afweken. Zeker voor werkgevers die actief waren in meerdere arbeidsmarktregio's ontstond hierdoor een ongewenste situatie: deze verschillen zouden een belemmering vormen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit is aanleiding geweest om te komen tot een landelijk uniforme methode voor het bepalen van loonwaarde in het kader van de Participatiewet.

### Hernieuwde rollen in de uniforme loonwaardebepaling

De uniformering is vastgelegd in het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Stb. 2021-113) en Regeling loonkostensubsidie participatiewet 2021 (Stc. 2021, 9937) en in de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL). Gemeenten spelen een centrale rol in de loonwaardebepaling en zijn verantwoordelijk voor een kwalitatieve en onafhankelijke uitvoering van de loonwaardebepaling. Gemeenten kunnen daarbij deskundigheid inkopen of de loonwaardebepaling door eigen gekwalificeerde medewerkers laten uitvoeren. Het is de taak van de gemeente om bij de opdrachtverstrekking voor de loonwaardebepaling te

[1] Werknemers zijn in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 beschreven als "personen zoals bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in die leden aan te gaan, of met wie de werkgever een dienstbetrekking als bedoeld in die leden is aangegaan."

controleren of loonwaardedeskundigen aan de vereiste minimale kwalificaties voldoen (art. 3, 4e lid, Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021). Om gemeenten hierin te faciliteren is een register van loonwaardedeskundigen opgesteld. Het register staat garant dat de ingeschreven loonwaardedeskundigen gecertificeerd zijn en voldoen aan de eisen van de ministeriële regeling en de CUL.

### De private sector: drie markten rond de uitvoering van de loonwaardebepaling

Het private deel van de ULM kent een systeem van zelfregulering: private en publieke organisaties werken samen aan voorstellen voor enerzijds de inhoudelijke doorontwikkeling van de uniforme methodiek en anderzijds werken zij aan een systeem van vrijwillige certificering. Daarbij geldt nadrukkelijk de voorwaarde dat de markt toegankelijk is voor nieuwe toetreders, die bijvoorbeeld een opleiding voor loonwaardedeskundigen willen starten of zich aanbieden als nieuwe loonwaardedeskundigen.

In en rond de uitvoering van de loonwaardebepaling zijn er verschillende markten waar te nemen. Ten eerste is er de markt van uitvoering: loonwaardedeskundigen die in opdracht van de gemeente loonwaardebepalingen uitvoeren. Op deze markt zijn meerdere type partijen actief. Er zijn commerciële uitvoerders zoals loonwaardedeskundigen die als ZZP-er worden ingehuurd; private organisaties met meerdere loonwaardedeskundigen in dienst en organisaties die naast uitvoerder ook actief zijn als opleider van loonwaardedeskundigen en/of instrumenten-ontwikkelaar. Een vierde uitvoerende partij zijn organisaties, veelal voormalig SW-bedrijven, die als onderdeel van hun organisatie loonwaardebepalingen uitvoeren bij hun eigen werknemers *en* werknemers bij andere organisaties. Van deze laatste partijen is het onduidelijk onder welke sector, en welk toezicht, zij vallen. Zijn zij als uitvoerder van de loonwaardebepaling een private partij en vallen zij onder het toezicht van Blik op Werk? Of zijn deze organisaties publiek en vallen zij onder de gemeente en het toezicht van de NLA? Deze partijen vallen op dit moment tussen wal en schip. De tweede markt is de markt van opleiding: opleidingsorganisaties leveren gecertificeerde loonwaardedeskundigen af en dragen zorg voor deskundigheidsbevordering via na- of bijscholing. De derde markt kenmerkt zich door ondersteuning: organisaties bieden softwareapplicaties aan die loonwaardedeskundigen helpen bij de uitvoering van de loonwaardebepaling. Veelal gaat het hier om softwareapplicaties die aan uitvoerende organisaties worden aangeboden, waarbij naast de ULM óók ondersteunende modules worden aangeboden voor competentieontwikkeling en re-integratievraagstukken.

### De markt in beweging

Sinds de start van de ULM is er een zekere dynamiek op de markt waar te nemen. Er zijn marktpartijen die zich sinds de komst van de uniformering meer zijn gaan toeleggen op een deel van de markt, bijvoorbeeld door een geleidelijke transitie van uitvoering naar ondersteuning. Ook komen er nieuwe marktpartijen bij die zich op één of meerdere markten

begeven. Daarnaast zijn er organisaties die zich al voor de uniformering begaven op alle drie de markten en dit sinds de uniformering zijn blijven doen. Deze organisaties bieden een loonwaarde-instrument aan, voeren loonwaardebepalingen uit met eigen loonwaardedeskundigen (soms aangevuld door een flexibele schil) en leiden aspirant loonwaardedeskundigen op in de ULM. Voor een uniforme loonwaardebepaling is het van belang dat binnen alle markten conform de eisen van de ministeriële regeling en de CUL gewerkt wordt. Binnen alle 'kavels van de markt' bestaat immers het risico op afwijkingen van de uniformiteit.

Blik op Werk brengt deze risico's in kaart en rapporteert twee keer per jaar over haar bevindingen aan het Ministerie SZW. Daarnaast deelt Blik op Werk haar rapportage met het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (CvD-UL). Het CvD-UL is door het ministerie van SZW gevraagd zorg te dragen voor voorstellen inzake de doorontwikkeling van de methodiek en is tevens een samenwerkingsverband dat op basis van zelfregulering een kwaliteitssysteem op basis van vrijwillige certificering organiseert.

HOOFDSTUK 3

# De monitoring van Blik op Werk

De monitoring van Blik op Werk richt zich op twee aspecten: (1) de uitvoering van de ULM en (2) de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe dienstverleners.

## Monitoring uitvoering van de ULM

Blik op Werk monitort de uitvoering van de ULM door middel van verschillende audits. Hieronder staat kort beschreven waar bij elke audit naar gekeken wordt en op welke manier informatie wordt verzameld. Deze audits zijn afgestemd met het CvD-UL en de criteria zijn ontleend aan de ministeriële regeling en de bepalingen van de CUL.

Tabel 1: De soorten monitoring van Blik op Werk

| Monitoring | Omschrijving |
|---|---|
| **De door marktpartijen aangeboden software-applicaties (loonwaarde-instrumenten)** | Blik op Werk monitort of de processtappen van de ULM zijn geïmplementeerd in het loonwaarde-instrument. Wanneer aanvullende modules worden aangeboden, toetst Blik op Werk in hoeverre een scheiding is aangebracht tussen de ULM en deze ondersteunende diensten. De loonwaarde dient uitsluitend door middel van de ULM tot stand te komen en mag niet worden beïnvloed door aanvullende modules: er moet een scheiding zijn van het A-deel (de ULM) en het B-deel (aanvullende modules). Om dit te monitoren, audit Blik op Werk jaarlijks de bij ons bekende software-applicaties die in de markt worden aangeboden. |
| **Opleiding- en examenproces (bij opleiders)** | Blik op Werk monitort of opleidingsorganisaties de ULM centraal stellen in de opleiding en het examenproces en bekijkt of de processen ingericht zijn volgens de ULM en voldoen aan de aanvullende veldnormen en kwaliteitscriteria zoals opgesteld door het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde (CvD-UL). Hiertoe audit Blik op Werk jaarlijks de bij ons bekende opleidingsorganisaties. |
| **Loonwaardebepaling (bij loonwaardedeskundigen)** | Blik op Werk audit loonwaardedeskundigen in de praktijk middels de zogeheten 'witness audits'. Hiervoor benadert Blik op Werk individuele loonwaardedeskundigen die staan ingeschreven in het register uniforme loonwaarde en organisaties waar (meerdere) loonwaardedeskundigen werken. Blik op Werk analyseert de uitvoering, toetst deze aan vigerende wet- en regelgeving en deelt haar bevindingen met SZW en het CvD-UL. |
| **Loonwaarderapporten (van loonwaardedeskundigen)** | Het loonwaarde-rapport: het eindproduct van de loonwaardebepaling.<br>Blik op Werk neemt loonwaarde-rapportages door en bekijkt of deze zijn opgesteld volgens de norm, zoals bepaald in de vigerende wet- en regelgeving en de CUL. |

## Monitoren toegankelijkheid van de markt

Daarnaast monitort Blik op Werk de toegankelijkheid van de markt voor nieuwe toetreders. Deze monitoring richt zich op de volgende aspecten:

### De kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen voor opleiding en examinering van het CvD-UL

Het CvD-UL stelt, naast kwaliteitscriteria voor Opleiding & Examinering, aanvullende veldnormen voor opleidingsorganisaties op. Blik op Werk monitort of er sprake is van een evenredige uitwerking van de opgestelde normen op de opleidingsorganisaties. Enerzijds is het van belang dat er door de veldnormen geen barrières ontstaan, die het toetreden tot de markt voor nieuwe opleidingsorganisaties onevenredig bemoeilijkt. Anderzijds is het van belang dat de uniformiteit gehandhaafd blijft, en de kwaliteit en uniformiteit van opleiding en examen wordt geborgd. Blik op Werk toetst of opleidingsorganisaties hun processen inrichten volgens de ULM en voldoen aan de aanvullende veldnormen en kwaliteitscriteria.

### Nieuwe marktpartijen en de ULM

Waar nieuwe opleiders, uitvoerders of ondersteuners de markt betreden zullen deze benaderd worden door Blik op Werk voor een vrijwillige audit. Blik op Werk toetst daarbij of deze nieuwe marktpartijen conform de ministeriële regeling en de CUL opereren.

## Aantallen monitoring rapportage

Hieronder staan de aantallen van de uitgevoerde audits beschreven.

Tabel 2: Uitgevoerde audits in het kader van monitoring (01-01-2023 tot en met 01-05-2023)

| Monitoring | Aantallen 2023 rapportage I | Aantallen 2022 rapportage II | Aantallen 2022 rapportage I |
|---|---|---|---|
| Commerciële loonwaarde-instrumenten (bij softwareontwikkelaars) | 2 | 2 | 3 |
| Opleiding- en examenproces (bij opleiders) | 3 | 2 | 3 |
| Loonwaarderapporten (van loonwaardedeskundigen) | 96 | 190 | 225 |
| Loonwaardebepaling (bij loonwaardedeskundigen) | 15 | 42 | 17 |

### Realisatie witness audits

De witness audit is een belangrijk aspect van de monitoring; het geeft inzicht in hoe de ULM in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit levert bruikbare informatie op voor onder andere opleidings- en dienstverleners, en kan richting geven aan accenten tijdens opleiding, bijscholing, intervisie of andere vormen van informatieverstrekking. Ook brengt deze vorm van monitoring praktijksituaties aan het licht waar de ULM ‘wringt’ met de dagelijkse praktijk.

Deze informatie kan waardevolle input leveren voor het CvD-UL, en eventueel gebruikt worden voor het verder verfijnen van de ULM.

Het is echter ook een audit die gevoelig ligt. Loonwaardedeskundigen worden op hun vingers gekeken wat voor sommigen ongemakkelijk kan voelen. Ook voor werkgever en werknemer kan het als belastend worden ervaren dat een paar extra ogen meekijkt tijdens een loonwaardebepaling. Het is, zeker voor een methodiek in ontwikkeling, van belang om witness audits te blijven organiseren. Blik op Werk blijft zich inzetten om zoveel mogelijk loonwaardedeskundigen te monitoren. Daarbij roept Blik op Werk de stakeholders op om het belang van deelname aan de monitoring actief uitdragen. Een mogelijkheid die verkend kan worden is om deelname aan de witness audit voorwaardelijk te stellen aan (her)certificering van loonwaardedeskundigen.

HOOFDSTUK 4

# Observaties bij softwareapplicaties

Bij Blik op Werk zijn vier softwareapplicaties[2] bekend die commercieel als loonwaarde-instrument in de markt worden aangeboden (en gebruikt) onder (en door) dienstverleners en individuele loonwaardedeskundigen. Deze softwareapplicaties bieden, naast een tool voor de loonwaardemeting, ook aanvullende modules aan die ondersteunen bij competentieontwikkeling en re-integratievraagstukken. Het gebruik van de softwareapplicaties is niet verplicht: dienstverleners en loonwaardedeskundigen kunnen ook gebruik maken van zelfgemaakte loonwaarde-instrument in een Word- of Excel-format. Bij de (software-)instrumenten die op de markt beschikbaar zijn, monitort Blik op Werk jaarlijks of deze zijn opgesteld volgens de processtappen van de ULM en daarmee in overeenstemming zijn met de geldende wet- en regelgeving en de gestelde veldnormen.

Het loonwaarde-instrument speelt een belangrijke rol in de uitvoering van de ULM. Het structureert wat de loonwaardedeskundige in de basis uitvraagt (en invult) om tot een de loonwaardebepaling te komen. Aangezien alle door Blik op Werk bekeken loonwaarderapporten in deze monitoringsperiode gebruik maken van één van de vier commerciële software-instrumenten, is het belangrijk dat deze conform de ULM zijn opgesteld. In de afgelopen monitoringsperiode zijn de loonwaarde-instrumenten van Dariuz en Matchcare geaudit.

## Normen voor loonwaarde-instrumenten

Bij de monitoring van de software-instrumenten staan de volgende normen centraal:

- De loonwaarde-instrumenten stellen gebruikers in staat conform de ULM te werken, zoals beschreven in de CUL en het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021 en de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet 2021;
- De loonwaarde-instrumenten zijn opgesteld volgens de processtappen van de ULM;
- De loonwaarde-instrumenten maken een duidelijke scheiding tussen de loonwaardebepaling (het A-deel) en de aanvullende modules (het B-deel). Daarmee meten de loonwaarde-instrumenten zuiver de arbeidsprestatie en loonwaarde van de werknemer.

## Bevindingen in het kort

Uit de audits blijkt dat:

- De instrumenten zijn opgesteld naar de processtappen van de ULM, zoals voorgeschreven in de vigerende wet- en regelgeving en de CUL.
- De berekening van de arbeidsprestatie, en in het verlengde daarvan het

[2] Szeebra (Matchcare), Werkstap Tool (PTC Werkstap), Dariuz Loonwaarde Uniform, Dariuz PluZ, Dariuz InclusieV (Dariuz), Loonbalans (CompetenSYS)

loonwaardepercentage, is correct en komt tot stand via de taak-urenanalyse.
- Instrument-ontwikkelaars bieden aanvullende modules aan op de ULM ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en re-integratie. De aanvullende modules worden helder gescheiden van het uniforme deel. Het uniforme deel vormt de kern van de instrumenten en in aanvulling op de ULM worden competenties en/of het ontwikkelpotentieel in kaart gebracht.
- De wet- en regelgeving niet het volledige proces van de loonwaardebepaling voorschrijft. Dit biedt ruimte aan marktpartijen om zich van elkaar te onderscheiden in het proces van de loonwaardebepaling.

## Conclusies

De softwareapplicaties zijn conform de ULM vormgegeven. Daarnaast constateert Blik op Werk dat de arbeidsprestatie, en de daaraan gekoppelde loonwaarde, correct in de softwareapplicaties berekend wordt. Er is uniformiteit in de berekening van de loonwaarde. Doordat de wet- en regelgeving niet het volledige proces van de loonwaardebepaling voorschrijft, is er ruimte voor marktpartijen om zich van elkaar te onderscheiden in het proces van de loonwaardebepaling. Hieronder wordt dit verder toegelicht.

### Uniformiteit in berekening, maar niet in proces?

Blik op Werk constateert dat het A- (de ULM) en B-deel (de aanvullende modules) van elkaar gescheiden worden in de loonwaarde-instrumenten. In de *berekening* en *bepaling* van de loonwaarde, wordt uitsluitend de ULM zoals voorgeschreven in de wet- en regelgeving en de CUL gevolgd. In het *proces* van de loonwaardemeting kan echter *wel* verschil zitten bij gebruik van verschillende loonwaarde-instrumenten omdat er andere elementen, zoals ontwikkelpotentieel en/of competenties, worden opgenomen en uitgevraagd in de vragenlijsten en gesprekken ten gunste van het ontwikkelen van een breder beeld van de werknemer en (mogelijk duurzame(re) plaatsing. Het is de vraag of het verschil tussen de instrumenten een belemmering vormt voor de uniformiteit en een drempel opwerpt voor werkgevers om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Tot dusver ontvangt Blik op Werk signalen van loonwaardedeskundigen dat er in de markt juist behoefte is aan aanvullende modules. Gezien het belang van de scheiding van het A- en B-deel in de berekening en bepaling van de loonwaarde blijft de monitoring hieromtrent belangrijk.

HOOFDSTUK 5

# Observaties bij opleiding en examen tot loonwaardedeskundige

Blik op Werk monitort of opleidingsorganisaties hun opleiding en examen tot loonwaardedeskundige vormgeven volgens de CUL en kwaliteitscriteria en veldnormen zoals opgesteld door het CvD-UL. Blik op Werk heeft zes opleidingsorganisaties in beeld. In de afgelopen periode is de opleiding en het examenproces van MidZuid, Dariuz en Matchcare geaudit.

## Normen voor opleiding en examinering

Bij het monitoren maakt Blik op Werk gebruik van een met het CvD-UL afgestemd toetsingskader. De volgende normen staan daarbij centraal:

- De opleiding en het examen tot loonwaardedeskundige is vormgegeven volgens de CUL. De CUL beschrijft de kennis die de loonwaardedeskundige moet kunnen reproduceren en toepassen.
- De opleidingsorganisatie voldoet aan de kwaliteitseisen en de aanvullende veldnormen ten aanzien van informatieveiligheid, klachtenregeling, capaciteit en deskundigheid van personeel die door het CvD-UL zijn opgesteld.

## Bevindingen in het kort

Uit de audits blijkt dat:

- De opleidingen en examens zijn vormgeven volgens de CUL.
- Opleidingsorganisaties voldoen aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen.
- Opleidingsorganisaties bieden intervisiebijeenkomsten (en kennissessies) aan aan loonwaardedeskundigen.
- Opleidingsorganisaties sturen in verschillende mate op inschrijving in het register van de loonwaardedeskundigen die door hen zijn (om)geschoold.

## Conclusies

De opleidingsorganisaties hebben hun opleiding en examenproces ingericht conform de CUL. Daarbij voldoen zij aan de kwaliteitscriteria en aanvullende veldnormen die zijn opgesteld door het CvD-UL. Daarmee wordt de kwaliteit en de uniformiteit van de inhoud van de opleiding geborgd. Blik op Werk observeert daarnaast twee ontwikkelingen die van invloed zijn op de uitvoering van de ULM.

### Intervisie en kennissessies

Opleidingsorganisaties bieden intervisiebijeenkomsten en kennissessies aan om casuïstiek te bespreken en loonwaardedeskundigen te informeren over de laatste ontwikkelingen op

het gebied van loonwaarde. Op dit moment is intervisie vrijwillig en wordt dit tegen betaling aangeboden.

Blik op Werk signaleert een behoefte aan intervisie bij loonwaardedeskundigen en dienstverleners. De praktijk van de loonwaardebepaling wordt ervaren als weerbarstiger dan de theorie van de ULM. Het feit dat de ULM nog niet zo lang van kracht is, maakt dat niet alle loonwaardedeskundigen en dienstverleners (veel) gelegenheid hebben gehad om casuïstiek te bespreken. Zo ontstaan er verschillen in hoe dienstverleners handelen in een specifieke situatie. Blik op Werk ziet intervisie als een manier om deze verschillen te harmoniseren.

Blik op Werk observeert initiatieven van dienstverleners om aan de slag te gaan met harmonisatie. Dienstverleners organiseren interne intervisiebijeenkomsten of wonen kennis- en intervisiebijeenkomsten van opleidingsorganisaties bij. Blik op Werk blijft de behoefte aan en invulling van intervisie monitoren. Wat voor intervisie vindt plaats? Is er aandacht voor verschillen in uitvoering binnen en tussen organisaties?

### Inschrijving in het register

Het register voor loonwaardedeskundigen sinds 1 juni 2022 in de lucht. In dit register kunnen gecertificeerde loonwaardedeskundigen die een opleiding hebben gevolgd aan de hand van de ULM en die voldoen aan de overige kwaliteitseisen zich vrijwillig registreren. Het register is bedoeld om de administratieve last van gemeenten bij hun taak om te controleren of loonwaardedeskundigen aan de vereiste minimale kwalificaties voldoen (art. 3, 4e lid, Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021) zo laag mogelijk te houden.

Opleidingsorganisaties zetten zich in verschillende mate in om de loonwaardedeskundigen die een opleiding bij hen hebben gevolgd zich te laten inschrijven in het register. De tabel hieronder toont hoe de inschrijvingen zijn verdeeld over de opleidingsorganisaties:

Tabel 3: Ingeschreven loonwaardedeskundigen per opleidingsorganisatie

| Opleidingsorganisatie | Aantal ingeschreven deskundigen | Aantal omscholingen[3] |
|---|---|---|
| **Dariuz** | 301 | 300 |
| **Matchcare** | 66 | 125 |
| **CompetenSYS** | 5 | 211 |
| **MidZuid** | 0 | 35 |
| **UWV** | 0 | 380 |

[3] Deze cijfers zijn afkomstig uit een onderzoek dat Blik op Werk in oktober 2021 heeft gedaan naar de omscholingstrajecten in het kader van de ULM.

| | | |
|---|---|---|
| **Onafhankelijk**[4] | 3 | - |

Uit een onderzoek dat Blik op Werk in oktober 2021 heeft gedaan naar de omscholingstrajecten in het kader van de ULM constateerde Blik op Werk dat er in totaal 1051 loonwaardeskundigen zijn omgeschoold. Inmiddels zijn er meer loonwaardedeskundigen opgeleid door de opleidingsorganisaties. Daarmee is het aantal loonwaardedeskundigen in het register fors lager dan het aantal loonwaardedeskundigen dat door (sommige van) deze partijen is (om)geschoold. Het verschil in de inschrijvingen per opleidingsorganisaties is ook in de vorige monitoringsperiode door Blik op Werk geconstateerd. Zeker gezien het belang dat oorspronkelijk is toegekend aan het register om als sluitsteen van het systeem te fungeren en als instrument waarmee gemeenten als aanbesteder kunnen controleren of loonwaardedeskundigen gekwalificeerd en gecertificeerd zijn, adviseert Blik op Werk de opleiders om het belang van inschrijving in het register actief uit te dragen en te faciliteren.

[4] Deze loonwaardedekundigen hebben er bewust voor gekozen om zich onafhankelijk van een opleidingsorganisatie in het register in te schrijven.

HOOFDSTUK 6

# Observaties bij loonwaardebepalingen

Door de loonwaardebepaling te observeren via witness audits, krijgt Blik op Werk zicht op de uitvoeringspraktijk van de loonwaardebepaling. In de afgelopen periode is er bij 15 loonwaardedeskundigen een witness audit uitgevoerd.

## Normen

Bij witness audits monitort Blik op Werk of loonwaardedeskundigen de loonwaardebepaling conform de ULM en de vigerende wet- en regelgeving uitvoeren. Daarbij staat als norm centraal dat:

- De loonwaardedeskundige de processtappen van de ULM zoals beschreven in de CUL volgt.

## Bevindingen in het kort

- Bij alle bijgewoonde loonwaardebepalingen is gesproken met de werkgever en is het gespreksprotocol, zoals beschreven in bijlage 5 van de CUL, gehanteerd.
- Door 13 van de 15 loonwaardedeskundigen (87%) worden veelal open vragen gesteld en wordt er doorgevraagd.
- In 14 van de 15 loonwaardebepalingen zijn voorafgaand aan de loonwaardebepaling vragenlijsten aan de werkgever en werknemer gestuurd. Van deze 14 vragenlijsten zijn deze altijd door de werkgever en 10 keer door de werknemer ingevuld. Bij één van de loonwaardebepalingen is dit niet vastgesteld.
- De loonwaardebepalingen duren ongeveer anderhalf uur op locatie.

*Afwijkingen van de procedure zoals omschreven in de CUL*

- Bij 10 van de 15 loonwaardebepalingen (67%) werd er *geen* werkplekobservatie uitgevoerd. Bij de vijf werkplekobservaties die *wel* zijn uitgevoerd, is gemiddeld ongeveer 10 minuten gekeken naar de werkplek van de werknemer.
- De werknemer ontbreekt bij enkele loonwaardebepalingen. Bij 2 van de 15 loonwaardemetingen (13%) was de werknemer niet aanwezig bij de bepaling.

## Conclusies

Blik op Werk constateert dat loonwaardedeskundigen het gespreksprotocol hanteren en gebruik maken van de taak-urenanalyse zoals omschreven in de CUL. Blik op Werk observeert echter ook afwijkingen van de procedure van de loonwaardebepaling. Deze observaties zijn niet nieuw. In de vorige monitoringsperiode constateerde Blik op Werk op op de onderstaande aspecten vergelijkbare afwijkingen.

### Ontbreken werknemer

Blik op Werk constateert dat er loonwaardebepalingen worden uitgevoerd in afwezigheid van de werknemer. Dit betreft een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de

CUL. Het belang van de aanwezigheid van de werknemer volgt o.a. uit het Protocol werkplekbezoek (CUL, bijlage 1) en de observatie van de werkzaamheden (CUL, paragraaf 4.1.3).

Uit loonwaarde-rapporten van en gesprekken met loonwaardedeskundigen blijkt dat loonwaardedeskundigen verschillend handelen bij afwezigheid van de werknemer. Zij kiezen voor het herplannen van de afspraak, maar ook voor vervanging door een vertegenwoordiger, telefonisch contact zoeken met de werknemer na afloop of de loonwaarde baseren op uitsluitend een gesprek met de werkgever.

In de twee witness audits waar de werknemer afwezig was en de loonwaardebepaling, in afwijking van de procedure zoals beschreven in de ministeriële regeling en de CUL, *toch* plaatsvond, verschilde de reden van afwezigheid. Bij één loonwaardebepaling was de werknemer afwezig omdat de bepaling gepland stond op een dag dat de werknemer niet werkzaam is. Bij de andere loonwaardebepaling gaf de loonwaardedeskundige geen reden van afwezigheid van de werknemer, maar werd benoemd dat de loonwaarde van de werknemer ook zonder aanwezigheid kon worden vastgesteld.

Blik op Werk observeerde in de vorige monitoringsperiode ook dat loonwaardedeskundigen de loonwaardebepaling uitvoeren in afwezigheid van de werknemer. Het feit dat loonwaardedeskundigen de loonwaardebepaling uitvoeren *zonder* aanwezigheid van de werknemer, terwijl Blik op Werk als monitor aanwezig is, doet vermoeden dat deze situatie vaker voorkomt. Dit roept de vraag op of de loonwaardedeskundigen in kwestie zich niet bewust zijn van het belang van de aanwezigheid van de werknemer of juist handelen in de overtuiging dat de aanwezigheid van de werknemer niet nodig is? Blik op Werk acht het wenselijk om dit nader te onderzoeken.

### De observatie van de werkzaamheden vindt niet altijd plaats

Blik op Werk observeert dat de werkplekobservatie vooral wordt gebruikt om een algemeen beeld te vormen van het werk. De werkplekobservatie wordt beperkt (tot niet) ingezet om de arbeidsprestatie per hoofdtaak te verifiëren. Dit betreft een afwijking van de procedure zoals omschreven in bijlage 1 (protocol werkplekbezoek) van de CUL, waarin wordt gesteld dat zowel de werknemer in de normfunctie als de werknemer met een arbeidsbeperking moet worden geobserveerd om te toetsen en te verifiëren of hetgeen werkgever en werknemer benoemen ten aanzien van verlies aan arbeidsprestatie overeenkomt met de observatie.

Zowel door de Commissie Opleiding Toetsing en Kwaliteit (COTK) als door Blik op Werk wordt het belang van de observatie voor het borgen van de objectiviteit van de loonwaardebepaling onderschreven.[5] De werkplekobservatie is bedoeld om de input van werkgever en werknemer te kunnen verifiëren. Indien deze niet wordt uitgevoerd, vormt

[5] Zie paragraaf 6.3 van de tweede rapportage van Blik op Werk "Toezicht op de uniforme loonwaarde methodiek".

vooral het gesprek met de werkgever een nog belangrijkere rol en is er feitelijk *geen* sprake van een objectieve, onafhankelijke meting.

Dit observeert Blik op Werk bij de loonwaardebepalingen, maar ook in de loonwaarderapporten. Het gesprek met, en de perceptie van, de werkgever is regelmatig de belangrijkste bron voor het bepalen van de loonwaarde. De houding en de rol van de loonwaardedeskundige kunnen daarbij tevens van invloed en zelfs bepalend zijn. Blik op Werk heeft de ervaringen met en houding ten aanzien van de werkplekobservatie bevraagd in gesprekken met dienstverleners. Zij geven aan dat een observatie van de werkzaamheden niet altijd goed te organiseren is en dragen hier drie redenen voor aan. Zo benoemen sommige dienstverleners dat de werkplekobservatie niet altijd (gemakkelijk) te organiseren is, omdat de werkzaamheden van de werknemer op een andere plek plaatsvinden dan de gesprekken met werkgever en werknemer. Een stratenmaker of chauffeur zou hierdoor lastiger te observeren zijn dan bijvoorbeeld een vakkenvuller of schoonmaker. Daarnaast geven organisaties aan dat een observatie niet of minder uitvoerig plaatsvindt bij een hermeting, omdat er dan al een beeld van de werkplek, de werknemer en normfunctie is gevormd tijdens de eerste meting. Ook wordt de relevantie van de werkplekobservatie door sommige dienstverleners in twijfel getrokken. Er worden vraagtekens gezet bij de objectiviteit van de observatie omdat werknemers anders zouden functioneren wanneer zij het gevoel hebben bekeken te worden. Dit kan volgens uitvoerders en loonwaardedeskundigen zowel leiden tot een onderprestatie, omdat de werknemer dichtslaat, of overprestatie omdat de werknemer meer dan anders focust op de werkzaamheden.

Hoewel bovengenoemde redenen verschillend, en in afwijking van de ULM, zijn, is het resultaat hetzelfde: de werkplekobservatie wordt door en binnen organisaties verschillend uitgevoerd. Dit vormt een risico voor de uniformiteit van de uitvoering en de transparantie van de totstandkoming van de loonwaarde.

### Onrechtmatige verschillen in visie op uitvoering ten gunste van duurzame plaatsing?

Blik op Werk observeert dat er door loonwaardedeskundigen, onterecht, discretionaire ruimte wordt ervaren en genomen om naar hun (eigen) visie te handelen. Dit leidt in sommige gevallen tot een afwijking van de procedure zoals die is omschreven in de CUL.

Blik op Werk komt bevlogen loonwaardedeskundigen tegen die belang hechten aan een eerlijke en uniforme loonwaardebepaling. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat er verschil zit in hoe loonwaardedeskundigen hier vervolgens invulling aan geven. Een verschil dat Blik op Werk constateert is de mate waarin de loonwaardedeskundigen de inzet en investering van de werkgever om de werknemer in dienst te houden meenemen. De meeste loonwaardedeskundigen geven aan dat zij bij het vaststellen van de loonwaarde altijd de

uitkomst van de berekening van ULM volgen. Wanneer zij via de ULM berekenen dat de loonwaarde 80% is, wijken zij daar niet van af. *Ook* niet wanneer een werkgever de werknemer dan niet meer in dienst kan houden of wanneer dit inhoudt dat de extra inzet van de werkgever niet in het loonwaardepercentage wordt meegenomen. Dit vanuit de overtuiging dat dit eerlijk (en uniform) is. Enkele loonwaardedeskundigen geven echter aan dat zij in sommige gevallen juist ook de werkgever tegemoet te komen vanuit de overtuiging dat dat de werknemer ten goede komt. Zij zien de loonkostensubsidie als een middel om een werknemer in dienst te kunnen blijven houden of zijn van mening dat een werkgever een compensatie verdient voor de inzet om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Dit is in strijd met de ministeriële regeling en de CUL. Blik op Werk zal monitoren of dit vaker voorkomt.

Blik op Werk signaleert dat bijzondere condities die worden gecreëerd om een werknemer in dienst te houden, zoals een werkplekaanpassing en extra begeleiding, en de extra inspanning van een werkgever niet kunnen worden ondervangen in de ULM. In de ULM wordt de loonwaarde van een werknemer bepaald door de arbeidsprestatie van de werknemer af te zetten tegen de normfunctie: de arbeidsprestatie van een reguliere medewerker zonder arbeidsbeperking. In gesprekken met dienstverleners kwam meerdere keren naar voren dat deze methodiek als zuiver wordt gezien, omdat er puur naar de arbeidsprestatie wordt gekeken. Echter, het feit dat er uitsluitend wordt gekeken naar de arbeidsprestatie wordt tegelijkertijd aangedragen als een beperking van de methodiek. De bijzondere condities die worden gecreëerd voor de werknemer, zoals een constante/extra begeleiding van de werknemer of het feit dat een werknemer vaak verzuimt, kan niet worden ondergebracht in het tempo, de kwaliteit of netto werktijd van de werknemer. Met name wanneer de werknemer (onder begeleiding) *op werk* goed scoort op deze elementen, vindt er mogelijk een overschatting van de loonwaarde plaats. Zo schetste een dienstverlener de situatie van een werknemer die regelmatig niet naar het werk komt, maar wanneer hij *wel* aanwezig is 100% scoort op tempo, kwaliteit en netto werktijd. Deze overschatting van loonwaarde kan een drempel vormen voor werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Enkele loonwaardedeskundigen geven aan dat het niet kunnen onderbrengen van de gecreëerde bijzondere condities, zoals de extra begeleiding van een werknemer door de werkgever, in de elementen (tempo, kwaliteit, netto werktijd) van de ULM, mogelijk een barrière opwerpt voor het blijvend aanbieden van een functie aan sommige werknemers. Waar sommige loonwaardedeskundigen, conform de wet- en regelgeving, blijven vasthouden aan de regels in de CUL, zien anderen de noodzaak om wat flexibeler om te gaan met het loonwaardepercentage, met daarin een duurzame arbeidsbetrekking in het achterhoofd.

HOOFDSTUK 7

# Observaties bij loonwaarde-rapporten

In de afgelopen monitoringsperiode heeft Blik op Werk 96 loonwaarde-rapporten beoordeeld op de conformiteit met de CUL en de vigerende wet- en regelgeving. Deze loonwaarde-rapporten zijn aangeleverd door dienstverleners en loonwaardedeskundigen en het resultaat van loonwaardebepalingen die verspreid over het land zijn uitgevoerd.

## Normen

Bij de monitoring van de loonwaarde-rapporten staat de volgende norm centraal:

- De loonwaarde-rapporten volgen het rapportageformat, zoals voorgeschreven in de ministeriële regeling en de CUL.

## Bevindingen in het kort

- Alle loonwaarde-rapporten bevatten de onderdelen uit het rapportageformat zoals beschreven in de ministeriële regeling en de CUL.
- Het advies herbeoordeling wordt in 94 van de 96 loonwaarde-rapporten (98%) gegeven in een van de vier categorieën. Bij één van de loonwaarde-rapporten is *geen* advies herbeoordeling gegeven omdat bij de werknemer werd vastgesteld dat diens loonwaarde 100% was. In 82 van de 96 rapporten (85%) is het advies voldoende onderbouwd.

*Afwijkingen van de procedure zoals omschreven in de CUL*

- In 52 van de 96 (54%) rapporten ontbreekt het in de toelichting op het verlies aan arbeidsprestatie aan relevante voorbeelden, wordt er geen vergelijking met de normfunctie gemaakt of wordt het verlies niet in herleidbare eenheden gegeven. Met name het geven van een toelichting *in herleidbare eenheden* wordt niet altijd toegepast.

- Er wordt niet altijd de mogelijkheid geboden aan de werkgever en werknemer om hun zienswijze kenbaar te maken. In 21 van de 96 (22%) rapporten is het rapport niet voorgelegd aan de werknemer. In 22 van de 96 (23%) rapporten kan Blik op Werk niet verifiëren of de werkgever en de werknemer in staat zijn gesteld om hun zienswijze kenbaar te maken.

- Bij 68 van de 96 loonwaarde-rapporten (71%) wordt in het loonwaarde-rapport niet gesproken over de eigen observaties en worden deze *niet* aangehaald bij de toelichting van het verlies aan arbeidsprestatie. Daarmee kan overigens *niet* worden vastgesteld of de werkplekobservatie niet heeft plaatsgevonden. Echter, bij 14 van de 96 loonwaarde-rapporten (15%) kan wel met zekerheid worden gezegd dat er *geen* werkplekobservatie heeft plaatsgevonden.

## Conclusies

Blik op Werk constateert dat het rapportageformat zoals beschreven in de CUL en de ministeriële regeling wordt gebruikt. Blik op Werk observeert dat de elementen uit het

rapportageformat verschillend worden uitgevraagd, uitgevoerd en ingevuld. Hierdoor ontstaan afwijkingen van de procedure van ULM en kwaliteitsverschillen.

### De onderbouwing van het verlies aan arbeidsprestatie verschilt in kwaliteit

Blik op Werk constateert dat in alle loonwaarde-rapporten een toelichting op het verlies aan arbeidsprestatie wordt gegeven. In 52 van de 96 (54%) rapporten ontbreekt het echter aan relevante voorbeelden, wordt er geen vergelijking met de normfunctie gemaakt of wordt het verlies niet in herleidbare eenheden gegeven. Met name het geven van een toelichting in herleidbare eenheden wordt niet altijd toegepast. Dit betreft een afwijking van de procedure zoals omschreven in de CUL en in de ministeriële regeling. In paragraaf 4.4 'Arbeidsprestatie werknemer' wordt het belang benadrukt "dat bij het duiden per taak een kwantificering plaatsvindt, inclusief toelichting". De CUL geeft daarbij expliciet aan dat naast de afwijking ten opzichte van de norm (in tempo, kwaliteit en netto werktijd) ook de informatiebron genoemd dient te worden.

Voorbeelden van toelichtingen die Blik op Werk observeert die niet volledig zijn:

- "Het ontbreekt werknemer aan inzicht, hij werkt minder efficiënt en zijn vaardigheden kunnen nog verder ontwikkeld worden. Handelingssnelheid is hierdoor lager dan regulier. Verlies op tempo schat werkgever op 20%.".
- "Op inschatting van werkgever en werknemer"

In bovenstaande voorbeelden wordt geen vergelijking met de normfunctie gemaakt en wordt het verlies niet onderbouwd in herleidbare eenheden. Het verlies aan arbeidsprestatie wordt gebaseerd op de schatting van de werkgever; er wordt niets over de observatie van werkzaamheden benoemd. Blik op Werk signaleert dat loonwaardedeskundigen en dienstverleners sommige functies, en taken binnen die functies, ervaren dat deze niet (gemakkelijk) zijn te ondervangen in tempo, kwaliteit en netto werktijd. Gezien de centrale plek van de arbeidsprestatie blijft aandacht nodig voor het onderbouwen van de arbeidsprestatie.

### Werkplekobservatie niet altijd uitgevoerd

Blik op Werk observeert dat de werkplekobservatie niet altijd wordt uitgevoerd. Dit betreft een afwijking van de procedure zoals omschreven in bijlage 1 (protocol werkplekbezoek) van de CUL.

In de vorige periode constateerde Blik op Werk ook dat er niet altijd een observatie van de werkzaamheden plaatsvindt. Blik op Werk merkt op dat de observatie van groot belang is voor het borgen van de objectiviteit van de loonwaardebepaling. De observatie is bedoeld om de perceptie en opmerkingen van de werkgever en werknemer te verifiëren. Wanneer er geen observatie van de werkzaamheden plaatsvindt, kan de loonwaardedeskundige feitelijk niet onafhankelijk vaststellen of hetgeen de werkgever en werknemer aangeven juist is.

### Zienswijze werknemer en werkgever

Blik op Werk constateert dat er niet altijd de mogelijkheid wordt geboden aan de werkgever en werknemer om hun zienswijze kenbaar te maken. Het niet in staat stellen van de werkgever en werknemer om hun zienswijze kenbaar te maken, betreft een afwijking van artikel 3, derde lid, onder d, van het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021.

Uit gesprekken met loonwaardedeskundigen blijkt dat er vaak bewust wordt gekozen om het rapport niet te delen met de werknemer omdat het zien van de loonwaarde mogelijk confronterend en demotiverend kan werken voor de werknemer in kwestie. Met name wanneer er een groot verschil zit tussen gemeten loonwaarde en *beleving* van de loonwaarde door de werknemer, wordt gekozen om geen terugkoppeling van de rapportage te geven.

HOOFDSTUK 8

# Ontwikkelingen in de sector

Blik op Werk heeft als taak te monitoren of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners (zoals opleiders en uitvoerders) en ervoor te waken dat er geen gesloten systeem ontstaat. Daarbij is het van belang dat met het uitbreiden van het aantal marktpartijen de uniformiteit gehandhaafd blijft. In dit hoofdstuk worden de laatste ontwikkelingen op dit gebied weergegeven.

### Systeem van gecontroleerde kwaliteit?

Het CvD-UL heeft een aantal aanvullende veldnormen opgesteld voor (aspirant)opleidingsorganisaties. Hiermee beoogt het CvD-UL "de kwaliteit van de loonwaardedeskundigen en de loonwaardebepalingen [...] conform de uniforme methodiek te borgen"[6]. Opleidingsorganisaties die onderdeel willen zijn van dit stelsel moeten voldoen aan deze algemeen geldende voorwaarden.

Het CvD-UL ziet voor Blik op Werk een rol weggelegd in het auditen van (aspirant)opleidingsorganisaties op basis van deze kwaliteitscriteria. Met het CvD-UL zijn afspraken gemaakt over het auditen van aspirant-opleidingsorganisaties. Voor de goede orde: het gaat hier om vrijwillige deelname. Het staat opleidingsorganisaties vrij om de markt te betreden en loonwaardedeskundigen op te leiden. Het ministerie van SZW stelt om die reden de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL) gratis ter beschikking aan eenieder. Echter, door toe te treden tot het kwaliteitssysteem, waarbij Blik op Werk toetst op conformiteit van de opleiding aan de CUL en aanvullende veldnormen van samenwerkende partijen in het CvD-UL, wordt mogelijk dat geslaagde deelnemers aan deze opleiding toegang krijgen tot het vrijwillige Register Loonwaardedeskundigen dat deze samenwerkende partijen organiseren. Gemeenten die op zoek zijn naar een loonwaardedeskundige kunnen desgewenst gebruik maken van dat register, erop vertrouwend dat geregistreerde loonwaardedeskundigen met succes een gevalideerde opleiding hebben doorlopen.

#### Toetreding tot de markt

In de afgelopen monitoringsperiode hebben *geen* nieuwe opleidingsorganisaties zich gemeld bij het CvD-UL of bij Blik op Werk. Er is wel een procesmatige ontwikkeling:  Blik op Werk heeft een procesvoorstel van het CvD-UL ontvangen voor de toetreding van nieuwe opleidingsaanbieders tot de markt.

[6] Holleman, M. (2022). Procedure toetsen en uittreden opleiders LWD.

Blik op Werk merkt daarbij op dat bij de voorgestelde procedure in ogenschouw moet worden genomen dat er geen wettelijke grondslag bestaat om (aspirant)opleiders toetreding tot de markt te weigeren. Blik op Werk zal in de aankomende tijd met het CvD-UL verkennen of en hoe een procedure kan worden opgezet waarmee onafhankelijk advies voor toetreding tot het kwaliteitssysteem van gevalideerde opleidingen en het register kan worden gegeven en zo de kwaliteit van de opleiding en het examenproces kan worden geborgd. In onze rol als onafhankelijke toezichthouder wil Blik op Werk daarbij borgen dat er in dit proces geen uitsluitingsmechanismen in het toetsingskader of de procedure voor toetreding tot het kwaliteitssysteem ontstaan die het onevenredig bemoeilijken om toe te treden tot de markt.

## Het register voor loonwaardedeskundigen

De ontwikkeling van het register van loonwaardedeskundigen is stil komen te liggen; er is geen vooruitgang geboekt sinds de vorige monitoringsperiode. Daarbij constateert Blik op Werk dat er op dit moment ook geen aanpassingen aan het register (kunnen) worden gedaan. Dit is zorgwekkend gezien het belang en de functie die het register heeft in de kwaliteitsborging van de loonwaardebepaling.

### Inschrijvingen register niet up to date

Blik op Werk benadert loonwaardedeskundigen uit het register met het verzoek mee te mogen lopen met een loonwaardebepaling. Blik op Werk weet dat het register, vanwege het vrijblijvende karakter van de inschrijving voor loonwaardedeskundigen, niet alle actieve loonwaardedeskundigen bevat. Uit contact met ingeschreven loonwaardedeskundigen constateert Blik op Werk dat ook niet iedereen die *wel* ingeschreven staat daadwerkelijk (nog) actief is als loonwaardedeskundige. Dit vertroebelt het overzicht van loonwaardedeskundigen dat het register zou moeten bieden aan gemeenten en overige belanghebbenden.

### Vermelding opleiding

De opleiding die de loonwaardedeskundige heeft genoten heeft een prominente plaats in het register. Er staan slechts drie loonwaardedeskundigen *niet* in het register met hun opleider benoemd. Blik op Werk vraagt zich af wat de relevantie is van de weergave van de opleidingsorganisatie, gezien het feit dat er sprake is van een uniforme uitvoering van de loonwaardebepaling en uniforme criteria voor opleiding en examinering. Het benoemen van de opleidingsorganisatie wekt de suggestie dat gemeenten (kunnen) kiezen op basis van de onderscheidende elementen van de verschillende opleidingsorganisaties en de aanvullende modules die de gebruikte loonwaarde-instrumenten bieden.

### Verder toezicht Blik op Werk

Blik op Werk zal haar toezichthoudende activiteiten continueren. De kern van het toezicht blijft daarbij in stand: monitoren of de private sector werkt conform de ULM, zoals omschreven in de wet- en regelgeving en de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling (CUL), en monitoren of de markt toegankelijk is voor nieuwe dienstverleners. Hiertoe zal Blik op Werk op de verschillende onderdelen audits blijven uitvoeren.

Blik op Werk wil alle organisaties die hebben deelgenomen aan de audits hartelijk danken voor hun medewerking. Blik op Werk bespeurt veel motivatie om te komen tot een uniforme, transparante en eerlijke loonwaardebepaling. Blik op Werk kijkt er dan ook naar uit om de samenwerking met het veld te continueren en met haar toezicht bij te dragen aan het verder aanscherpen en verfijnen van zowel de uniforme methodiek, als de kwaliteit en uniformiteit van de uitvoering, opleiding en ondersteuning.