



## **Verdiene n naar Vermogen**

### **Eerste voortgangsrapportage Werken naar Vermogen Pilot IV: Loondispensatie**

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

C.M. van Ommeren MA, L. Coenen MA, drs. M. Engelen

Projectnummer: B3791

Zoetermeer, 1 februari 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## Voorwoord

Met de Tijdelijke wet pilot loondispensatie (Kamerstukken II 32165) is de basis gecreëerd om uitvoering te kunnen geven aan de vierde pilot die wordt uitgevoerd in het kader van Werken naar Vermogen. In deze vierde pilot staat het instrument loondispensatie centraal. Research voor Beleid monitort en evalueert de vorderingen en resultaten van deze pilot tussen de jaren 2010 en 2013.

Voor u ligt de eerste rapportage die is geschreven in het kader van de monitoring en evaluatie van de pilot loondispensatie. Deze rapportage is opgesteld op basis van literatuurstudie en gesprekken met de gemeenten, die de pilot de komende jaren uit zullen voeren. Het rapport heeft twee onderdelen. Het beschrijft enerzijds de zes verschillende methodieken die gemeenten in kunnen zetten om de loonwaarde van de personen die in het kader van de pilot gaan werken te bepalen. En anderzijds gaat het rapport dieper in op de doelgroepen die volgens de gemeenten in aanmerking moeten komen voor de pilot en de motivatie hiervoor. Het rapport sluit af met een conclusie met daarin een doorkijkje naar de eerste volledige cyclus van de monitoring, deze wordt in de eerste helft van 2011 uitgevoerd.

*Mirjam Engelen*  
*Research manager Werk & Inkomen*



# Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	7
1 Inleiding	11
1.1 Pilots 'Werken naar Vermogen'	11
1.2 Monitor en Evaluatie Pilot IV: Loondispensatie	12
1.3 Doelstelling en vraagstelling	14
1.4 Leeswijzer	15
2 Loonwaarde: verdienen naar vermogen	17
2.1 Loonwaarde: de theorie	17
2.2 Zes methoden voor het bepalen van loonwaarde	18
3 Methoden uitgelicht	21
3.1 Methode 1: Activa Loonwaardemethodiek	21
3.2 Methode 2: Arbolabmethode	26
3.3 Methode 3: Dariuz <sup>®</sup>	29
3.4 Methode 4: EduPer Loonbalans	34
3.5 Methode 5: Matchcare	37
3.6 Methode 6: VTA-methodiek van Pantar	41
3.7 De methoden vergeleken	44
4 Doelgroepen in beeld	51
4.1 Beoogde doelgroepen	51
4.2 Doelgroepen in de praktijk	53



# Samenvatting en conclusies

## Loonwaarde meten

### Zes methoden

Binnen de pilot Loondispensatie worden zes verschillende methodieken toegepast om loonwaarde te meten. Op basis van de uitgevoerde literatuurstudie is te concluderen dat alle zes methoden leiden tot een bepaling van loonwaarde volgens de gestelde definitie: de methoden bieden allen inzicht in de verminderde arbeidsprestatie van een werknemer. Hierbij is bij alle methoden de (eventuele) arbeidsbeperking van de werknemer in zijn specifieke functie op het moment van loonwaardebepaling leidend voor de hoogte van de loonwaarde.

### *Operationalisering*

De operationalisering van de loonwaarde verschilt echter per methode. Bij vijf van de zes methoden vormen competenties de belangrijkste sleutel tot loonwaardebepaling. De uitwerking en inhoud van de competenties die worden meegewogen verschilt echter. Ook is er variatie in de wijze waarop zaken als (functionele) beperkingen van de medewerker, de zwaarte van de functie, ziekteverzuim en (extra) begeleiding doorwerken in de loonwaarde.

### *Gebruikte informatie*

Alle methoden verzamelen informatie over de werknemer, de werkgever en de functie. Waar het zwaartepunt ligt in de informatieverzameling verschilt echter per methode. Zo leggen Activa en Dariuz relatief veel nadruk bij de werkgever, terwijl bij EduPer Loonbalans de focus op de werknemer ligt.

### *Uitvoering*

Ook de wijze van uitvoering verschilt per methode. De meetinstrumenten variëren van vragenlijsten, interviews en gestandaardiseerde tests tot observatie-onderzoek. Het uitvoeren van de loonwaardemeting aan de hand van deze instrumenten kan in handen liggen van de ontwikkelaar (zoals bij de VTA-methode van Pantar en EduPer Loonbalans). Bij andere methoden worden medewerkers van de uitvoerende organisatie getraind om de loonwaardebepaling zelf uit te voeren. Dit gebeurt bij Dariuz, Matchcare, Arbolab en Activa. Meestal is het ook dan nog wel mogelijk de ontwikkelaar de methode te laten uitvoeren.

## Loonwaardebepaling: mogelijke risico's

### *Verschillen tussen methoden*

De doorlichting van de methoden brengt inhoudelijke verschillen tussen de methoden aan het licht. Het is echter nog niet bekend of de verschillen tussen de methoden ook resultaten in kwalitatieve verschillen, waarbij kan worden gesteld dat de ene methode beter of meer accuraat loonwaarde kan bepalen dan de andere. Om hier inzicht in te krijgen is het belangrijk op systematische wijze te toetsen of de verschillende loonwaardemethoden leiden tot dezelfde uitkomst. Zo kan de vraag beantwoord worden of methoden dezelfde loonwaarde meten. Dit benadrukt dus het belang van het experiment, dat in een latere cyclus uitgevoerd zal worden.

→ *Research voor Beleid voert in een latere cyclus een experiment uit, waarbij bij enkele werknemers de loonwaarde bepaald zal worden met verschillende methoden.*

#### *Uitvoering*

In niet alle methoden is er binnen de methode aandacht voor een uniforme wijze van uitvoering door de verschillende uitvoerders. Wanneer een methode gebruik maakt van open vragen, of van scoringsschalen waarvan de inhoud van de schalen niet helder is omschreven, kan er tussen verschillende uitvoerders variatie in de wijze van uitvoering en scoring ontstaan. Dit kan mogelijk ook tot verschillen in loonwaarde leiden.

Om het effect van deze verschillen goed in kaart te brengen, wordt idealiter dezelfde werknemer met één methodiek door verschillende uitvoerders getoetst. Dit maakt nu echter geen deel uit van het onderzoek van Research voor Beleid.

→ *Research voor Beleid onderzoekt de betrouwbaarheid van de methodieken door te onderzoeken of verschillende gemeenten die dezelfde methode hanteren – ceteris paribus – gemiddeld op dezelfde loonwaarde uitkomen. Alleen voor de VTA-methodiek van Pantar is dit onderzoek niet mogelijk, aangezien deze methode slechts in één gemeente wordt gebruikt (Amsterdam).*

#### *Systematische feedbackloop*

Het is interessant om in dit onderzoek de 'systematische feedbackloop' te analyseren die zal ontstaan wanneer een loonwaardemeting na een half jaar zal worden herhaald bij werknemers die deelnemen aan de pilot. De herhalingsmetingen kunnen inzicht bieden in de mate waarin de aanvankelijk gemeten loonwaarde reëel is.

→ *Research voor Beleid zal in de casestudies, tijdens de interviews met werknemers en werkgevers, aandacht besteden aan de uitkomsten van de loonwaardemetingen: hoe reëel zijn deze? Hoe zijn verschillen tussen herhalingsmetingen te verklaren?*

## **Doelgroep**

### **Doelgroepbepaling**

Bij het bepalen van de doelgroep hebben de meeste gemeenten geen specifieke criteria opgesteld. Zij laten zich leiden door de (ruime) doelgroepbepaling die ook de afbakeningscriteria van de toegangstoets vormen:

- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, die een Wsw-indicatie hebben en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot komen);
- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, van wie de toegangstoets heeft uitgewezen dat sprake is van een arbeidsbeperking. Dit is het geval als iemand vanwege een lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking meer dan 20%, maar minder dan 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Slechts een beperkt aantal gemeenten richt zich op specifieke doelgroepen. Hierbij valt op dat sommige gemeenten een focus leggen bij mensen die al een parttime (gesubsidieerde) baan hebben, of nieuwe instromers. Ook kiest een aantal gemeenten ervoor Wsw-



wachtlijsters *niet* toe te laten tot de pilot. Deze gemeenten verwachten dat deze groep te moeilijk te bemiddelen is.

Aan de andere kant zijn er ook enkele gemeenten die de pilot juist willen gebruiken om groepen die moeilijk bemiddelbaar zijn aan de slag te helpen. Zij richten zich dan op WWB-ers waar eerdere re-integratiemiddelen geen succes hadden of alleenstaande ouders. Andere gemeenten willen de pilot juist inzetten voor het bemiddelen van Wsw-wachtlijsters. Zij willen zien of deze pilot kan bijdragen aan het terugdringen van de wachtlijst.

### **Doelgroep: mogelijke risico's**

In de wijze van doelgroepbepaling tekenen zich een aantal risico's af voor de uitvoering van de pilot. Wanneer gemeenten ervoor kiezen alleen makkelijk bemiddelbare doelgroepen toe te laten, kan dit effecten hebben voor de generaliseerbaarheid van de resultaten. Immers, zijn eventueel behaalde resultaten dan toe te schrijven aan capaciteiten van de werknemers of aan de inzet van gemeenten?

Aan de andere kant kunnen de resultaten van de pilot ook worden beïnvloed door persoonlijke motieven van deelnemers uit de doelgroep zelf. Gemeenten verwachten dat het moeilijk zal zijn Wsw-ers te overtuigen mee te doen, omdat volgens de gemeenten Wsw-ers er in arbeidsvoorwaarden en mogelijk ook in loon niet op vooruit gaan. De Wsw-cao kan immers betere voorwaarden bieden dan een reguliere werkgever.

*→ Research voor Beleid zal in de casestudies aandacht besteden motieven van deelnemers: hoe beleven zij de deelname aan de pilot?*

## **Start van de uitvoering**

### **Voortgang**

Door de bank genomen zijn gemeenten nog niet ver met het opstarten van de pilot Loon dispensatie. Er is nog geen enkele toegangstoets uitgevoerd, laat staan dat er al gestart is met het werven van werkgevers of het bemiddelen van deelnemers. Er is nog weinig bekend over de volgorde waarin gemeenten deze acties uitvoeren, en of zij hierbij de stappen zoals beschreven in §1.2.1 sequentieel doorlopen.

Veel gemeenten werken wel aan het projectplan voor de uitvoering van de pilot. Hoe ver men is verschilt van gemeente tot gemeente. Een aantal gemeenten is net begonnen of gaat nog beginnen met het opstellen van een plan. Enkele andere gemeenten hebben het projectplan klaar en verwachten nog in 2010 de eerste deelnemers te kunnen selecteren. Het is wel opmerkelijk dat vrijwel alle gemeenten verwachten in januari 2011 de eerste deelnemer te kunnen plaatsen op een baan, ongeacht het punt waarop zij in de voorbereiding zijn.

*→ Research voor Beleid heeft alle gemeenten gevraagd het projectplan toe te sturen zodra het gereed is. Hiermee houden we de voortgang van de opstartfase in het oog.*

*→ Research voor Beleid vraagt alle gemeenten tijdens de telefonische interviews van cyclus 1 op welk moment in het proces zij de toegangstoets bij de cliënten afnemen.*

## **Uitvoering: mogelijke risico's**

### *Kennis en doelstellingen*

Het valt op dat gemeenten hun doelen met de pilot niet of slechts vaag hebben geformuleerd. Slechts een enkele gemeente heeft bepaald hoeveel deelnemers mee kunnen doen en hoeveel ze daarvan geplaatst zouden willen hebben op een baan. Gemeenten kunnen zich nog beter verdiepen in de materie. Zo hebben ze geen duidelijk beeld van de inhoud van, bijvoorbeeld, het instrument loondispensatie of de rol van loonwaardebepaling in het proces. Meer inhoudelijke kennis hierover kan gemeenten helpen om het proces duidelijker voor ogen te krijgen en concrete(re) verwachtingen te formuleren over het verloop en het resultaat van de pilot.

Tijdens de gesprekken met gemeenten viel op dat de vragen naar onderwerpen als doelgroepafbakening, doelstellingen en verwachtingen gemeenten aan het denken zetten.

→ *Research voor Beleid zal in de telefonische enquête van cyclus 1 nogmaals de doelstellingen van gemeenten met de pilot uitvragen.*

### *Ervaring met projectuitvoering*

Gemeenten hebben nauwelijks verwachtingen over knelpunten, maar hebben over het algemeen ook weinig ervaring met het uitvoeren van complexe projecten die vergelijkbaar zijn met de pilot Loondispensatie. Dit benadrukt het belang van een betrokken projectleider die de voortgang nauwlettend in de gaten houdt en de samenwerkende partijen in de gemeente(n) bij de pilot blijft betrekken. Vooral in gemeenten die in een samenwerkingsverband opereren vormt het creëren en behouden van draagvlak in alle gemeenten een belangrijke factor.

→ *Research voor Beleid zal in de casestudies in de volgende metingen aandacht besteden aan het interne proces in de gemeente: hoe verloopt dat en wat voor effect heeft dat op de uitvoering van de pilot?*

### *Werkgeversbenadering*

Het werven van werkgevers en werkplekken voor deelnemers aan de pilot wordt één van de belangrijkste schakels in de uitvoering van de pilot. Verschillende gemeenten zien het realiseren van werkplekken als het grootste obstakel. Toch anticiperen gemeenten hier nog niet op: vrijwel geen enkele gemeente heeft een strategie bedacht om werkgevers over de streep te trekken. Eén gemeente ziet dat voor werkgevers vooral het 'langdurige' karakter van loondispensatie een voordeel kan zijn. Deze gemeente zet dan ook vooral in op het werven van werkgevers in de eerste helft van 2011. Immers, naarmate het einde van de pilot (2013) in beeld komt, zal dit voordeel minder gelden.

→ *Research voor Beleid zal in de telefonische enquête van cyclus 1 aandacht besteden aan de (planning van) de werkgeversbenadering.*

# 1 Inleiding

## 1.1 Pilots 'Werken naar Vermogen'

Sommige mensen zijn niet zonder meer in staat de arbeidsprestatie te leveren die op een reguliere werkplek van hen wordt verwacht. Hierdoor lopen ze tegen obstakels aan bij het vinden en behouden van regulier werk. Dit geldt zowel voor mensen met een functionele arbeidsbeperking als voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Veel van deze mensen zijn aangewezen op een beschutte werkplek in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De wachtlijsten voor de Wsw zijn echter lang en dreigen op termijn te verdubbelen. Bovendien is de Wsw een relatief kostbare voorziening.

Mede tegen de achtergrond van deze problematiek heeft het kabinet in 2008 de Commissie fundamentele herbezinning Wsw (de commissie De Vries) geïnstalleerd en gevraagd voorstellen te doen om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te vergroten bij gelijkblijvende budgettaire middelen. In oktober 2008 presenteerde de commissie De Vries haar advies 'Werken naar vermogen'.<sup>1</sup> De voorstellen van de commissie zijn ingrijpend en betekenen *de facto* een fundamentele wijziging van het stelsel van werk en inkomen. Daarom heeft het kabinet besloten de effectiviteit en toepasbaarheid van de nieuwe systematiek in pilots te onderzoeken. Deze pilots hebben de noemer 'Werken naar vermogen' en moeten antwoord geven op de vraag: Hoe kunnen meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen in een reguliere baan?

Eén van de pilots is gericht op het 'toetsen van een nieuwe systematiek, waarbij de inzet van het instrument loondispensatie centraal staat' (vanaf hier: pilot loondispensatie). Loondispensatie betekent dat de werkgever minder dan het wettelijk minimumloon (WML) mag betalen als de werknemer door zijn arbeidsbeperking verminderd productief is. Om deze pilot mogelijk te maken, heeft het kabinet de Tijdelijke wet pilot loondispensatie van kracht laten worden. Deze wet vervalt zodra de pilot is afgerond op 1 januari 2013.

---

<sup>1</sup> Vries, B. de, e.a. (2008). *Werken naar Vermogen. Advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw.*

## 1.2 Monitor en Evaluatie Pilot IV: Loondispensatie

### 1.2.1 Pilot IV: Loondispensatie

Aan de pilot loondispensatie doen 32 gemeenten mee. Het systeem van de pilot bestaat uit een aantal stappen die de deelnemende gemeenten moeten doorlopen:

#### Stap 1

Bepalen of iemand tot de doelgroep behoort. De doelgroep is gedefinieerd als:

- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, die een Wsw-indicatie hebben en op de Wsw-wachtlIJst staan (of gedurende de pilot komen);
- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, van wie de toegangstoets heeft uitgewezen dat sprake is van een arbeidsbeperking. Dit is het geval als iemand vanwege een lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking meer dan 20%, maar minder dan 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen.

#### Stap 2

Toeleiden van personen uit de doelgroep naar werk met de mogelijkheid om maximaal drie maanden met behoud van uitkering te werken.

#### Stap 3a

Bepaling van de loonwaarde door middel van één van de zes goedgekeurde methodieken (Activa Loonwaardemethodiek, Arbolabmethode, Dariuz, EduPer Loonbalans, Matchcare, VTA-methodiek van Pantar).

#### Stap 3b

Verstrekken van een beschikking aan de werkgever, waarin deze wordt vrijgesteld van de verplichting om het WML of het geldend CAO-loon uit te betalen en waarin het percentage van het loon dat de werkgever moet betalen aan de werknemer is opgenomen. Met een beschikking kan een contract tussen werknemer en werkgever worden aangegaan. Verstrekken van een beschikking aan de werknemer, waarin de hoogte van de aanvullende uitkering is opgenomen.

#### Stap 4

Periodieke (halfjaarlijkse) loonwaardebepaling om te bezien of herziening nodig is van de hoogte van het loon dat de werkgever moet betalen en de aanvullende uitkering die de werknemer ontvangt.

## 1.2.2 Monitor en evaluatie

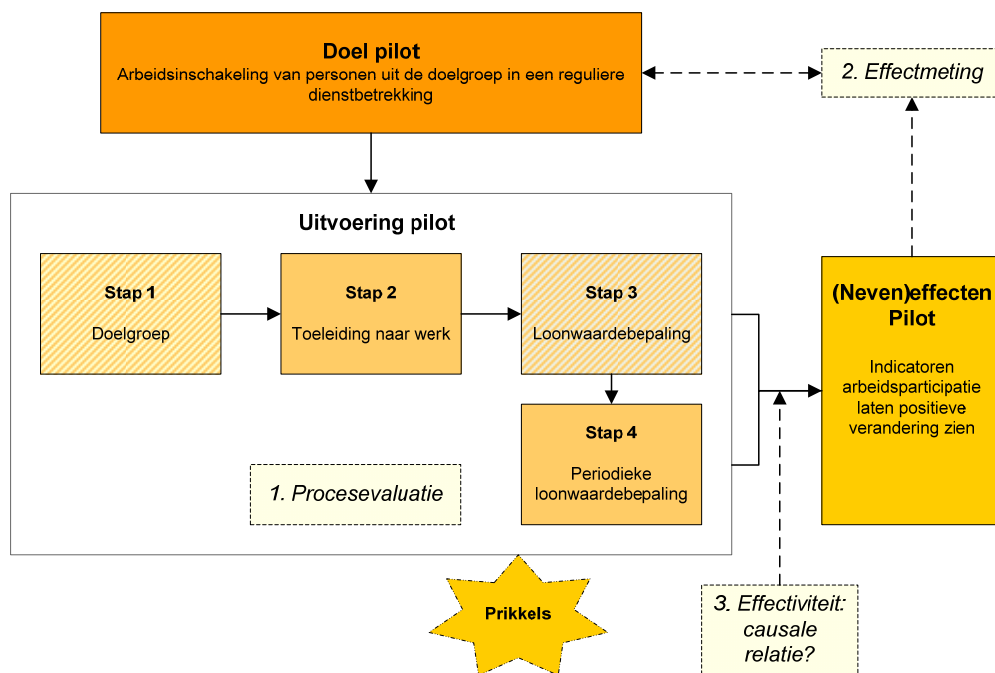
### Globale samenvatting van de opzet

Research voor Beleid is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gevraagd de pilot Loondispensatie te monitoren en te evalueren. In dit onderzoek richten we ons op de volgende drie onderdelen:

1. Procesevaluatie: onderzoek naar de invoering en de werking van het instrument loondispensatie.
2. Effectevaluatie: de effecten van het instrument loondispensatie en de bijdrage van het instrument aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking.
3. Relatie tussen instrument en effect: we onderzoeken hoe plausibel het is dat het instrument loondispensatie tot de gevonden effecten heeft geleid

Hieronder volgt het evaluatiemodel waarmee we de samenhang tussen al de bovengenoemde aspecten van de proces- en effectevaluatie tonen.

**Figuur 1.1** Evaluatiemodel pilot loondispensatie



Bron: Research voor Beleid, 2010. De gearceerde vlakken zijn onderwerp van deze rapportage.

### Doelgroep en Loonwaardebepaling

In deze rapportage ligt de nadruk op 'Stap 1' en 'Stap 3' (gearceerd in bovenstaand analysekader): de doelgroepen van de pilot en de loonwaardebepaling. Op basis van een literatuurstudie vergelijken we de verschillende loonwaardemethodieken (H2 en 3). Daarnaast verkennen we, op basis van een belronde onder alle deelnemende gemeenten, de doelgroepafbakening van de deelnemende gemeenten en de eerste ervaringen met de toegangstoets (H4).

In de volgende rapportage, die rond mei/juni 2011 zal verschijnen, gaan we nader in op de specifieke uitvoering van de pilot. Daarbij komen ook de andere elementen uit het analysekader (procesevaluatie, effectmeting en de causale relatie) voor zover mogelijk aan bod.

### 1.3 Doelstelling en vraagstelling

#### Centrale vraagstelling

De centrale vraagstelling van de pilot, en het onderzoek van Research voor Beleid, luidt: *Draagt de inzet van het instrument loondispensatie en de wijze waarop dit instrument gehanteerd wordt door gemeenten die deelnemen aan de pilot bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking?*

De beantwoording van deze centrale vraagstelling levert een bijdrage aan het beantwoorden van de algemene vraagstelling van de pilots 'Werken naar Vermogen': Hoe kunnen meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen in een reguliere baan?

#### Onderzoeksvragen voor de eerste voortgangsrapportage

In deze eerste onderzoeksfase staan twee thema's centraal: de doelgroep van de pilot en de gebruikte loonwaardemethoden. Deze thema's verkennen we aan de hand van de volgende onderzoeksvragen:

#### (Potentiële) doelgroep

1. Hoeveel mensen rekenen gemeenten tot de potentiële doelgroep van de pilot?
2. Op grond van welke gegevens/kenmerken hebben gemeenten mensen tot de potentiële doelgroep van de pilot gerekend?
3. Hebben gemeenten prioritaire groepen aangewezen die in de pilot naar werk worden toegeleid? Zo ja, welke?
4. Wat zijn de kenmerken van de mensen die tot de doelgroep van de pilot zijn gerekend (o.a. geslacht, leeftijd, uitkering, aard en omvang van de beperkingen)?

#### Loonwaardemethode

5. Hoe wordt het begrip loonwaarde geoperationaliseerd; oftewel welke elementen bepalen samen de loonwaarde?
6. Welke kenmerken van de werknemer en de werkplek/functie worden gemeten om de elementen in kaart te brengen?
7. Op welke wijze wordt op basis van de in kaart gebrachte elementen de loonwaarde berekend?
8. Waar bestaat de uitkomst van de methodiek uit (worden er naast de loonwaarde nog andere adviezen/inzichten geboden)?
9. Is de methodiek toepasbaar voor de gehele doelgroep, ongeacht of sprake is van een lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking?
10. Hoe worden de benodigde data verzameld?
11. Wie neemt de uitvoering van de methodiek ter hand?
12. Hoe wordt methodisch handelen bevorderd?
13. Hoeveel tijd is met de uitvoering van de methodiek gemoeid?
14. Hoeveel kosten brengt de aanschaf en de uitvoering van de methodiek met zich mee?

## 1.4 Leeswijzer

Dit rapport begint met een korte bespreking van de functie die loonwaardemeting inneemt binnen de pilot Loondispensatie. Daarnaast introduceren we in hoofdstuk 2 de zes loonwaardemethoden. In hoofdstuk 3 bespreken we deze methoden in meer detail. De basis voor deze uitwerkingen is een literatuurstudie naar de methoden, waarbij aanvullend gebruik is gemaakt van de informatie (interviews, observaties bij loonwaardebepalingen) die Research voor Beleid heeft verzameld ten behoeve van het rapport *Aan de slag met loonwaarde*<sup>1</sup>. Daarnaast zijn enkele aanvullende gesprekken gehouden, onder andere met ontwikkelaars van Matchcare en VTA-methodiek Pantar.

In hoofdstuk 4 staan de doelgroepen van de pilot Loondispensatie centraal. We bespreken de keuze voor (prioritaire) doelgroepen van gemeenten, op basis van een belronde onder de deelnemende gemeenten en een studie van de eerste documenten die zij hebben toegestuurd. Het rapport sluit af met een concluderend hoofdstuk waarin we tevens vooruitblikken naar de eerste cyclus.

---

<sup>1</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.





## 2 Loonwaarde: verdienen naar vermogen

### 2.1 Loonwaarde: de theorie

#### Loonwaarde

Er zijn verschillende groepen mensen die, door een functionele beperking of door een grote afstand tot de arbeidsmarkt, niet in staat zijn op een arbeidsplek eenzelfde productiviteit te leveren als een reguliere werknemer. Wanneer deze mensen een plek invullen op de arbeidsmarkt, kan hun werkgever gecompenseerd worden voor de verminderde arbeidsproductiviteit van deze werknemer. Momenteel gebeurt dat in de meeste gemeenten door het verstrekken van een loonkostensubsidie aan de werkgever.

De hoogte van deze tegemoetkoming hangt af van de mate waarin een werknemer productief kan zijn (loonwaarde). Deze wordt vastgesteld via een loonwaardebepaling. Bij het bepalen van een loonwaarde maken gemeenten niet altijd gebruik van een methode: vaak is een loonwaarde het resultaat van een onderhandeling met de werkgever. Ook komt het voor dat gemeenten vaste bedragen hanteren voor het toekennen van loonkostensubsidie, waarbij geen direct verband wordt gelegd met de loonwaarde van de werknemer.

In toenemende mate hechten gemeenten wel belang aan het gebruik van een loonwaarde-methode, om de vaststelling van de loonwaarde van een werknemer zoveel mogelijk objectief te bepalen.

#### Definitie

De zes onderzochte loonwaardemethoden geven ieder hun eigen invulling aan het begrip loonwaarde. Wel denken de ontwikkelaars in grote mate in dezelfde richting als het gaat om de vraag wat er met de bepaling van loonwaarde wordt beoogd. Binnen de uitgevoerde literatuurstudie sluiten we aan bij de definitie die in 2009 door Research voor Beleid is opgesteld in het rapport 'Aan de slag met Loonwaarde'<sup>1</sup>:

Loonwaarde wordt in dit onderzoek gedefinieerd als de arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment.

Uit deze definitie volgt dat loonwaarde alleen in relatie tot een concrete functie kan worden vastgesteld. Loonwaardebepaling buiten een specifieke functie om is niet mogelijk. Het is bij het meten van loonwaarde dan ook van cruciaal belang dat de (potentiële) arbeidsprestatie van de werknemer niet op zichzelf, maar altijd in relatie tot een concrete functie beoordeeld wordt. Daarnaast gaat het bij loonwaardebepaling om de kenmerken van de werknemer, waaronder diens eventuele arbeidsbeperking, ten opzichte van de kenmerken van een reguliere collega en alleen voor zover dit een rol speelt bij het uitoefenen van een spe-

<sup>1</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

cifieke functie. In de praktijk wordt daarmee gevraagd om een loonwaardebepaling die informatie verzamelt over<sup>1</sup>:

- De kenmerken van de werknemer (waaronder zijn eventuele arbeidsbeperking)
- De werknemer in dezelfde functie zonder arbeidsbeperking (de norm)
- De vereisten van de werkplek.

### **Loonwaardebepaling: in samenhang met een re-integratieinstrument**

Hoewel we in dit onderzoek de zes loonwaardemethodieken onderzoeken in het kader van de pilot Loondispensatie, is het belangrijk om hier op te merken dat een loonwaardebepaling zowel binnen het instrument Loondispensatie als ook in het instrument Loonkostensubsidie een belangrijke functie vervult.

### **Loonwaarde & Loondispensatie**

Bij loondispensatie wordt de loonwaarde gebruikt om vast te stellen welk percentage van het minimumloon de werkgever uitbetaald aan de werknemer. De hoogte van het loon dat door de werkgever wordt betaald, hangt dus af van de productiviteit (loonwaarde) van de werknemer. Het verschil tussen dit percentage en het wettelijk minimumloon (wml) wordt in de pilot aangevuld tot maximaal het wml. Van gemeenten wordt verwacht dat zij de deelnemende cliënten ondersteunen bij hun ontwikkeling. Halfjaarlijks wordt opnieuw de loonwaarde bepaald, waardoor werknemers die productiever worden ook meer loon uitbetaald krijgen door de werkgever. Loondispensatie is bedoeld als structureel instrument: de gemeente vult voor onbepaalde tijd het loon aan.

Met dit instrument wordt tot 2013 geëxperimenteerd door 32 gemeenten. De Tijdelijke wet pilot loondispensatie maakt het mogelijk deze pilot uit te voeren.

### **Loonwaarde & Loonkostensubsidie**

Loonkostensubsidie heeft een tijdelijk karakter en is van meet af aan gericht op reguliere niet-gesubsidieerde arbeid. Bij loonkostensubsidie wordt vanaf de start het wettelijk minimumloon of het voor de functie geldende loon aan de werknemer verstrekt. De loonwaardebepaling wordt bij loonkostensubsidie dan ook niet gebruikt om de hoogte van het *loon* te bepalen, maar om de hoogte van de *tegemoetkoming* aan de werkgever vast te stellen. De gemeente geeft hierbij de werkgever dus een tegemoetkoming voor de gederfde productiviteit.

## **2.2 Zes methoden voor het bepalen van loonwaarde**

### **Loonwaarde bepalen binnen de pilot Loondispensatie**

Op dit moment wordt er volop gewerkt en geëxperimenteerd met methoden die de loonwaarde van een werknemer op een geobjectiveerde manier meten. Deze methoden voor loonwaardebepaling bieden hiermee een basis voor maatwerkafspraken tussen werkgever, werknemer en subsidieverstrekker. Binnen de pilot Loondispensatie worden er, door de 32 deelnemende gemeenten, zes verschillende methoden voor loonwaardebepaling gebruikt.

---

<sup>1</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Deze methoden zijn: Activa, Arbolab, Dariuz, Loonbalans, Matchcare en de VTA-methodiek van Pantar. In onderstaande tekstboxjes vatten we deze methoden kort samen.

#### **1. Activa Loonwaarde Methodiek**

De basis van de methodiek wordt gevormd door de beoordeling van 23 relevante werknemercompetenties die middels een vragenlijst worden gescoord op een vijfpuntsschaal. De loonwaarde wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage. Dat percentage geeft aan hoe iemand functioneert t.o.v. een reguliere werknemer in dezelfde functie.

#### **2. Arbolabmethode**

De Arbolabmethode voor loonwaardebepaling maakt gebruik van een (psychologische) test en een database met functieprofielen. Door de competenties van de werknemer die uit het psychologisch onderzoek naar voren komen af te zetten tegen de gevraagde competenties in het functieprofiel, wordt de loonwaarde van een werknemer in deze functie bepaald.

#### **3. Dariuz**

Dariuz maakt gebruik van vragenlijsten, een werkplekonderzoek en functie-analyse, waarin 10 competenties beoordeeld worden. Door de vereisten van de werkplek en de werkprestatie van de werknemer tegen elkaar af te zetten, ontstaat inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbehoefte, de inzetbaarheid en de restcapaciteit.

#### **4. EduPer Loonbalans**

De methodiek werkt langs twee lijnen: het meet enerzijds werknemersvaardigheden en de capaciteiten van de werknemer, hetgeen resulteert in een beeld van de capaciteiten van de werknemer ten opzichte van het 100% reguliere niveau. De methode bepaalt daarnaast het niveau van de functie t.o.v. het 100% reguliere functieniveau door een bezoek van een onderzoeker aan de werkgever. Deze percentages worden met elkaar gecombineerd, hetgeen resulteert in een loonwaarde.

#### **5. Matchcare**

Matchcare biedt gemeenten begeleiding bij het volledige traject van een klant. De eerste meting, de loonwaarde indicatie, vindt plaats in de spreekkamer. De loonwaarde indicatie bestaat onder aandacht aan de leefgebieden (gezondheid, gezinssamenstelling en financiële omstandigheden). De daadwerkelijke loonwaarde bepaling volgt wanneer de klant een werkplek heeft. De loonwaarde bepaling bestaat uit het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en het beroepenmodel van O\*NET.

#### **6. VTA-Pantar**

De VTA-methodiek is een getrapte methode. De inhoud van de functie, uitgedrukt in de taken die de medewerker moet uitvoeren, speelt een belangrijke rol. De eerste stap van de methode bestaat uit het inventariseren van de taken die een medewerker verricht. Per hoofdtaak wordt met een percentage het belang van deze taak aangegeven. De tweede stap bestaat uit het in kaart brengen van de capaciteiten van de medewerker op vier scoringspunten. Hierbij is het de vraag of de medewerker over voldoende capaciteiten bezit om de genoemde taken naar behoren uit te voeren.

#### **Kenmerken van methoden**

Een gemeenschappelijk kenmerk van deze loonwaardemethoden is dat alle ontwikkelaars spreken over 'loonwaarde', waarmee zij niet alleen het prestatieniveau van de werknemer bedoelen, maar ook de eventuele additionele kosten die verband houden met de arbeidsbeperking van de werknemer. Impliciet ligt hieraan een economische benaderingswijze ten

grondslag, waarbij de productiewaarde of toegevoegde waarde die de werknemer in vergelijking met een reguliere werknemer genereert en de additionele kosten die de arbeidsbeperking met zich meebrengt, tegen elkaar worden afgewogen. Binnen geen van de bestudeerde methoden is deze benaderingswijze echter gebaseerd op uitgewerkte economische theorievorming.

### Ontwikkeling van de methoden

Het merendeel van de methoden is ontwikkeld binnen de context van Wsw en WWB. Ontwikkelaars richten zich hiermee op werknemers in functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit is een belangrijke reden dat de bestudeerde methoden zich in de loonwaardebepaling primair richten op het meten van competenties. Uitgangspunt hierbij is dat specialistische vaardigheden, kennis en opleiding voor functies op dit niveau vaak geen vereisten zijn. In plaats daarvan zijn het vooral algemene werknemersvaardigheden die in beroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt van belang zijn. Deze komen tot uiting in competenties. Ontwikkelaars kiezen hiermee voor een sociaal-wetenschappelijke en psychologische benaderingswijze om de loonwaarde van een werknemer vast te stellen.

**Tabel 2.1** Basis van ontwikkeling methoden

Methodiek	Jaartal	Ontwikkelaar	Soort organisatie
Activa	2001	Activa Rijksuniversiteit Groningen	Re-integratiebedrijf Universiteit
Arbolabmethode	2004	Arbolab	Psychologisch adviesbureau
EduPer Loonbalans	2007	Eduper NOA (gelieerd aan VU) HPB	Advies – en onderzoeksbureau Universiteit Specialist werkgeversbenadering
Dariuz	2008*	TNO, Chainworks, Respect Atlant, Lander	Onderzoeksbureaus & sw-bedrijf
Matchcare	2009	Matchcare	Re-integratiebedrijf
VTA-methodiek	2009	Pantar Amsterdam	sw-bedrijf

\* De instrumenten waaruit Dariuz is opgebouwd, waaronder de Atlandernorm, zijn eerder ontwikkeld.

### De methoden nader bekeken

Research voor Beleid heeft, in het kader van het onderzoek 'Aan de slag met Loonwaarde' in opdracht van de RWI vier van deze zes methoden via casestudies uitgebreid onderzocht. Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de destijds vergaarde informatie over Activa, Arbolab, Dariuz en EduPer Loonbalans, waaronder interviewverslagen, vragenlijsten, loonwaarderapporten, handboeken, gebruiksaanwijzingen en powerpointpresentaties. Met ontwikkelaars van Matchcare en de VTA-methodiek van Pantar zijn aanvullend interviews gehouden. Ook voor deze loonwaardemethoden is beschikbare documentatie opgevraagd.

In het volgende hoofdstuk bespreken we de zes methoden voor het bepalen van loonwaarde in meer detail.

## 3 Methoden uitgelicht

In dit hoofdstuk bespreken we de zes methoden voor het bepalen van loonwaarde. We gaan daarbij per methode in op zes onderdelen:

- 1 De achtergrond van de methode
- 2 De kenmerken die samen de loonwaarde bepalen (de operationalisering van het begrip loonwaarde)
- 3 De berekening van de loonwaarde
- 4 Het proces van loonwaardebepaling
- 5 De wijze waarop methodisch handelen wordt bevorderd
- 6 De uitkomsten van de loonwaardebepaling

We sluiten het hoofdstuk af met een samenvatting van de bevindingen en een vergelijking van de methoden op deze zelfde onderdelen

### 3.1 Methode 1: Activa Loonwaardemethodiek

#### 1. Achtergrond

Activa is een model voor loonwaardemeting dat specifiek is ontwikkeld om de loonwaarde/verdiencapaciteit van werkzoekenden en (gesubsidieerde) werknemers te bepalen. De ontwikkelaars wilden daarvoor een methode ontwikkelen die vooral gebruiksvriendelijk is, betrouwbaar en reproduceerbaar.

Het model is ontwikkeld op basis van wensen en ervaringen van een groep casemanagers én langdurig werklozen. Hen werd gevraagd welke factoren doorslaggevend zijn voor het succesvol re-integreren op de arbeidsmarkt.

#### 2. Inhoud van loonwaarde: kenmerken

Binnen de Activa Loonwaarde Methodiek wordt loonwaarde bepaald door enerzijds de competenties van de werknemer uitgebreid in beeld te brengen. Daarnaast wordt het niveau van takenpakket in beeld gebracht. In de loonwaarde weegt Activa beide componenten mee.

##### *Competenties*

De Activa methodiek clustert de getoetste competenties in vier blokken. In totaal worden in deze vier blokken 31 competenties gemeten. De blokken bespreken de volgende thema's: werkgerelateerde kenmerken (4 competenties), persoonlijkheidskenmerken (18 competenties), opleidingskenmerken (5 competenties) en kenmerken die te maken hebben met fysieke en psychische belastbaarheid en de motivatie om weer aan het werk te gaan. (3 competenties betreffende belastbaarheid, 1 betreffende motivatie).

De getoetste competenties zijn opgesomd in de volgende tabel.

**Tabel 3.1** Uitgevraagde competenties binnen Activa

Blok	Competentie
<b>A</b>	<b>Werkgerelateerde kenmerken</b>
A1	Werkervaring/Kwaliteit van werk
A2	Vermogen m.b.t. het gebruik van hulpmiddelen en instrumenten
A3	Kennis/vaardigheden m.b.t. klantgerichtheid en dienstverlening
A4	Werktempo
<b>B</b>	<b>Persoonlijkheidskenmerken</b>
B1	Stressbestendigheid
B2	Doorzettingsvermogen
B3	Flexibiliteit
B4	Communicatieve vaardigheden
B5	Gevoel voor arbeidsverhoudingen
B6	Presentatie en persoonlijke verzorging
B7	Collegialiteit
B8	Inlevingsvermogen
B9	Initiatief
B10	Zelfstandigheid
B11	Betrouwbaarheid
B12	Punctualiteit
B13	Verantwoordelijkheid
B14	Zelfdiscipline
B15	Aandacht/concentratie
B16	Motivatie
B17	Prestatiedrang
B18	Toewijding
<b>C</b>	<b>Opleidingskenmerken</b>
C1	Opleidingsniveau
C2	Ontwikkelvermogen/Leerbaarheid
C3	Spreekniveau (beheersing Nederlandse taal)
C4	Begrijpen van mondelinge opdrachten
C5	Lezen van schriftelijke opdrachten
<b>D</b>	<b>Belastbaarheid en motivatie</b>
D1	Psychische belastbaarheid
D2	Fysieke belastbaarheid
D3	Overige belemmeringen
D4	Motivatie met betrekking tot (regulier) werk

Deze competenties worden gemeten op een 5-puntsschaal, waarbij de mate waarin de competenties worden beheerst wordt afgezet tegen de competenties van een reguliere werknemer. Hierbij zijn per competentie steeds duidelijke vragen geformuleerd die beantwoord moeten worden. Ter illustratie: het kenmerk A1- Werkervaring/Kwaliteit van werk is geconcretiseerd in de volgende vragen:

- Wat is uw werkervaring?
- In hoeverre was hierbij sprake van extra taakgerichte begeleiding?

De antwoorden van de cliënt op de vragen die bij één kenmerk horen kan de loonwaarde-onderzoeker gebruiken om de competentie op de 5-puntsschaal te scoren. De mogelijke scores zijn allemaal uitgeschreven, waarbij is omschreven wat precies onder de score (1, 2,

etc.) wordt verstaan. De ruimte voor eigen interpretatie van de loonwaardeonderzoeker is hierdoor relatief beperkt.

Per blok (A, B, C & D) worden de scores op de kenmerken gemiddeld. Dit resulteert per blok in een percentage, dat weergeeft in welke mate de competenties, in vergelijking tot een reguliere werknemer, worden beheerst. De percentages van deze vier blokken worden gemiddeld, dit geeft samen een score van de productiviteit persoonsfactoren.

#### *Begeleiding*

Naast de competenties besteedt Activa ook aandacht aan de hoeveelheid begeleiding die de werknemer nodig heeft, ten opzichte van reguliere werknemers. Daarnaast wordt ook het ziekteverzuim vergeleken met ziekteverzuim van reguliere werknemers. Deze twee scores worden gemiddeld en geven samen een score op uurproductiviteit.

#### *Niveau van de taken: functieprofiel*

Een derde component bestaat uit de kenmerken van het functieprofiel. Hierbij worden de vereisten van de functie vergeleken met 'reguliere functies op hetzelfde terrein'. De Activa methode bekijkt hierbij of de functie op onderdelen minder zwaar of juist extra zwaar is. De items die hierbij worden toegepast zijn weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 3.2** Items m.b.t. het niveau van de taken

Item	Onderwerp
A	Niveau van werkdruk
B	Niveau van eisen t.a.v. hoeveelheid
C	Niveau van eisen t.a.v. kwaliteit
D	Niveau van eindverantwoordelijkheid
E	Niveau van eisen t.a.v. flexibiliteit
F	Niveau van eisen t.a.v. intellectuele taken
G	Niveau van eisen t.a.v. fysieke/lichamelijke taken
H	Mate van begeleiding
I	Niveau van vereiste sociale vaardigheden
J	Niveau van eisen t.a.v. punctualiteit

Voor alle items beoordeelt de uitvoerder van de loonwaardebepaling hoe het niveau van de functie is ten opzichte van een reguliere functie op hetzelfde terrein. De scoremogelijkheden zijn hierbij: 80%, 60%, 40% of 20% onder regulier niveau. De scores van de functie op deze onderwerpen wordt gemiddeld. Dit resulteert in een score van de productiviteit van de functie.

#### **Berekening**

Het berekenen van de loonwaarde verloopt in de Activa methode via drie stappen:

- 1: In de eerste stap wordt de 'afstand' tot een reguliere werknemer berekend. Dit gebeurt door de scores op de persoonlijke competenties (productiviteit persoonsfactoren) en de gecombineerde score op begeleidingsbehoefte en ziekteverzuim (uurproductiviteit) te middelen. Dit resulteert in een 'loonwaarde ten opzichte van een reguliere werknemer'.
- 2: In de tweede stap wordt de uitkomst van deze berekening gerelateerd aan de vereisten van de functie. Hiertoe wordt de uitkomst van de eerste stap (loonwaarde ten opzichte van een reguliere werknemer) gemiddeld met de score van de functie ten opzichte van

een reguliere functie op hetzelfde niveau (de productiviteit van de huidige functie). Het resultaat van deze middeling is een 'loonwaarde van de huidige functie'.

- In de derde stap wordt de uiteindelijke loonwaarde berekend. Hierbij worden de uitkomsten van de eerste twee stappen aan elkaar gerelateerd. De uitkomst van stap 1 (loonwaarde ten opzichte van een regulier persoon) wordt opgeteld bij de uitkomst van stap 2 (loonwaarde van de huidige functie). Dit totaal wordt gedeeld door twee. Op deze manier wegen de kenmerken van de werknemer in de berekening zwaarder mee (deze zijn immers ook onderdeel van stap 2) dan de productiviteit van de functie.

**Figuur 3.1** Weergave van het resultaat



Bron: [www.loonwaarde.nl](http://www.loonwaarde.nl)



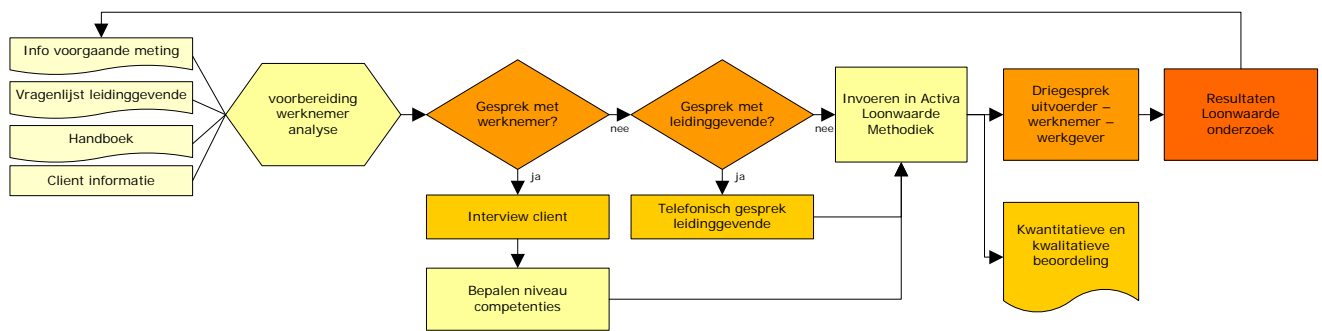
## Uitvoering

### Proces

Het proces van loonwaardebepaling verloopt als volgt: de uitvoerder verzamelt dossierinformatie over de cliënt en legt een vragenlijst voor aan de leidinggevende. Hierna bepaalt de uitvoerder of een gesprek met de werknemer wenselijk is. De uitvoerder overweegt ook of een gesprek met de leidinggevende wenselijk is.

Na de (eventuele) uitvoering van deze gesprekken worden de antwoorden op de vragenlijst waarin de kenmerken van werknemer en functie zijn gescoord ingevoerd in de methodiek. De resultaten worden besproken in een driegesprek tussen uitvoerder, werkgever en werknemer. Deze stappen zijn weergegeven in onderstaande figuur.

**Figuur 3.2** Proces van Loonwaardebepaling



Bron: Handleiding training Activa Loonwaarde methodiek

### Methodisch handelen

De loonwaardebepaling via de methode van Activa kan alleen worden toegepast door gekwalificeerde uitvoerders. Activa houdt de uitvoering van de loonwaardebepaling in eigen beheer, of leidt medewerkers van afnemende organisaties op tot uitvoerder. Zij ontvangen dan een training van drie dagdelen waarin zij leren werken met de methode.

Na afloop van deze training ontvangen deze uitvoerders nog een periode individuele coaching bij de loonwaardebepaling.

De antwoorden op de vragen worden ingevoerd in een web based systeem. Deze systematiek berekent de loonwaarde, op basis van de ingevoerde gegevens.

### Uitkomst

De Activa loonwaardebepaling resulteert, naast een loonwaarde, ook in een overzicht van ontwikkelpunten voor de werknemer. Daarnaast geeft de methode ook een indicatie van de mogelijkheden tot uitstroom naar regulier werk, en de termijn waarop die uitstroom gerealiseerd zou kunnen worden.

Het systeem levert hiermee niet alleen een loonwaarde, maar ook een diagnose. Het maakt inzichtelijk waar de zwakke punten van de medewerker zitten, waar ruimte is voor verbetering en wat er goed gaat. De rapportage is ook een toelichting op competenties die opvallen (positief of negatief). De methode biedt hiermee aanknopingspunten voor werkgevers, bij het ondersteunen en helpen ontwikkelen van de werknemer. Indien gewenst kan het systeem ook managementinformatie geven, zoals scholingsbehoeften.

### **Doelgroep**

Activa is bruikbaar voor een groot aantal doelgroepen: gesubsidieerde werknemers (ID, Wiw, Wsw), uitkeringsgerechtigden (WWB, WW, WIA, Wet Wajong) en reguliere werknemers. De Activa methode is (nog) niet inzetbaar voor alle doelgroepen. De belangrijkste reden hiervoor is dat praktische aspecten van de werkplek nu (nog) niet worden meegenomen. Voor toepassing voor mensen met beperkingen die ook echt een aanpassing van de werkplek nodig hebben zou dit aspect ook meegewogen moeten worden.

### **Sterke en zwakke punten**

Wanneer we kijken naar de trits cliënt, werkgever en werkplek valt op dat in deze methode de inbreng van de werkgever het zwaarste is. De werkgever heeft een vrij centrale rol in dit verhaal. Dit veronderstelt een assertieve werknemer of een ervaren consultant, of een eerlijke werkgever die niet zijn eigen belang mee laat wegen. Ook de werkplek wordt (nog) niet zwaar meegewogen.

Een sterk punt van Activa is de uitgebreide uitvraag van competenties. Veel competenties, maar ook duidelijk omschreven, met in het handboek zorgvuldig verwoord wat er onder een competentie wordt verstaan en uit welke elementen deze is opgebouwd. Ook de vijfpuntschaal is voor elke competentie helemaal uitgeschreven. Dat bevordert de zorgvuldigheid van invullen.

## **3.2 Methode 2: Arbolabmethode**

### **Inleiding**

Sinds 2000 werkt Arbolab aan de ontwikkeling van een psychologische onderzoeksmethode waarmee doeltreffende adviezen kunnen worden gegeven inzake de arbeidsmogelijkheden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In 2004 werd het ontwikkelde model van psychologische eigenschappen en competenties verder uitgewerkt zodat de adviezen ook in een realiseerbare loonwaarde uitgedrukt kunnen worden. Recent is een module opgenomen waarmee de schalen die Arbolab hanteert omgezet kunnen worden naar de Melba systematiek, een veel gebruikte psychologische test.

### **Inhoud van loonwaarde**

Arbolab definieert het bepalen van loonwaarde als het maken van een match tussen de eisen van een functie en de competenties van een persoon. In haar interpretatie van loonwaarde neemt Arbolab als uitgangspunt dat in de hoogte van de loonwaarde een 'goede beroepkeuze' besloten ligt. De Arbolabmethode is opgebouwd uit drie onderdelen: de psychologische test, de koppeling met een functieprofiel en een conversie van de resultaten van Arbolab naar de Melba systematiek.

#### *Psychologische test*

De basis van de Arbolabmethode is een psychologische test waarmee personeigenschappen in kaart worden gebracht. Deze test bestaat uit een algemene screening en drie verdiepende onderdelen: intelligentie, persoonlijkheidseigenschappen en beroepsaffiniteiten. Een globale uitwerking van deze onderdelen is hieronder weergegeven. In totaal bevat de Arbolabmethode 29 verschillende toetsingskenmerken.

**Tabel 3.3** Uitgevraagde competenties binnen Arbolab

<b>Blok</b>	<b>Competentie</b>
<b>A</b>	<b>Screening</b>
<b>B</b>	<b>Algemene intelligentie</b>
B1	IQ: Algemene intelligentie
B2	Differentiële aanleg: werkgerelateerd (taalaanleg, technisch- en ruimtelijk inzicht)
<b>C</b>	<b>Persoonlijkheidskenmerken</b>
C1	Klachten
C2	Actuele gedrag
C3	Structurele, onveranderlijke factoren
<b>D</b>	<b>Beroepsaffiniteiten</b>
D1	Realistisch (actief en manipulatief bezig zijn)
D2	Intellectueel (omgeving begrijpen via observatie en onderzoek)
D3	Artistiek (ongestructureerde, kunstzinnige activiteiten)
D4	Sociaal (met andere mensen omgaan)
D5	Ondernemend (nastreven van doelen)
D6	Conventioneel (uitvoeren van werk via een systematische aanpak)

De uitkomst van deze psychologische test is een persoonlijkheidsprofiel, waarin is uitgewerkt in welke mate de persoon voldoet aan verschillende functie-eisen.

#### *Functieprofiel*

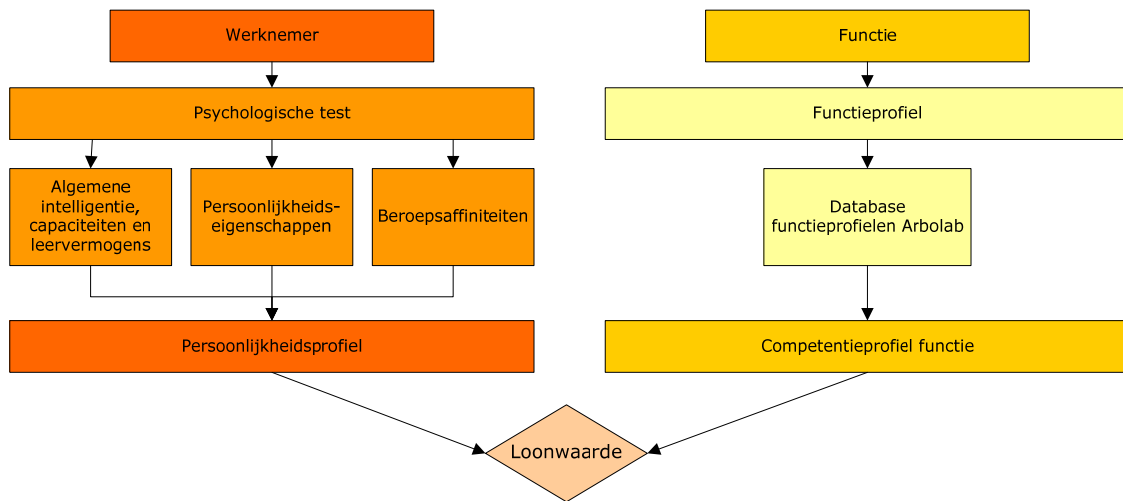
Daarnaast heeft Arbolab een omvangrijke database met competentieprofielen van ruim 1.200 verschillende functies ontwikkeld. In deze competentieprofielen staat omschreven aan welke werkuitvoeringseisen een reguliere werknemer moet voldoen bij het uitoefenen van die functie. Deze eisen zijn onderverdeeld naar:

1. Werkniveau en nodige capaciteiten
2. Sociale vaardigheden
3. Werkzaamheden
4. Omgevingskenmerken
5. Belastingaspecten

#### *Berekening van de loonwaarde*

Bij de functie waarin de onderzochte werknemer werkzaam is wordt een passend functieprofiel uit de Arbolab database geselecteerd. De werkgever kan vervolgens het functieprofiel aanpassen en een specifieke zwaarte toekennen aan het functieprofiel. Door de competenties van de werknemer die uit het psychologisch onderzoek naar voren komen af te zetten tegen de gevraagde competenties in het functieprofiel wordt de loonwaarde van een werknemer in deze functie bepaald. De loonwaarde wordt geautomatiseerd door de computer bepaald.

**Figuur 3.3** Loonwaardebepaling via Arbolab



Bron: *Research voor Beleid*, 2010

### Proces

De belangrijkste stap in de dataverzameling is de psychologische test die wordt afgenomen bij de werknemer. Deze test kan op verschillende wijzen worden afgenomen. In de meeste gevallen zal de werknemer worden gevraagd een vragenlijst in te vullen. Het is ook mogelijk dat de items worden gescoord op basis van observatie. Het uitvoeren van deze test kost ca. 2,5 uur.

De tweede stap is de functie-analyse. De werkgever beoordeelt de functie, met behulp van de standaard functieanalyse van Arbolab. Hierbij is het mogelijk bepaalde taken aan te merken als hoofdtaak of de zwaarte van taken binnen een functieprofiel aan te geven.

### Uitvoering

De psychologische test wordt afgenomen door jobcoaches of trajectconsulenten. Zij moeten hiervoor eerst een cursus volgen bij Arbolab en gecertificeerd zijn om testen af te nemen. De training duurt een halve dag voor testassistenten en twee dagen voor consulenten en jobcoaches.

De testen zijn zeer gestructureerd en zijn computer-based: De computer rekent, op basis van de ingevoerde items, zelf de loonwaarde door. Na een terugkoppelgesprek met een de werknemer volgt een gesprek met werkgever en werknemer waarbij de loonwaarde herberekend kan worden, afhankelijk van de feitelijke functie-eisen.

### Doelgroep

De Arbolabmethode is bruikbaar voor een brede doelgroep. Tijdens de testafname wordt automatisch door de computer bepaald welke testen wel en welke niet geschikt zijn voor de kandidaat. Wanneer tijdens de testafname blijkt dat de taalvaardigheid laag is, worden er vervolgens testen aangeboden waarvan het leesniveau makkelijker is. Wanneer iemand helemaal niet kan lezen kunnen ook taalvrije testen worden aangeboden. De behaalde prestaties worden vervolgens computergestuurd vergeleken met normtabellen.

### **Uitkomst**

De Arbolabmethode resulteert in een psychologisch rapport, dat ook voor begeleiding op de werkplek kan worden gebruikt.

Daarnaast wordt met behulp van de database met functieprofielen de loonwaarde van de werknemer in andere functies bepaald. Op deze manier ontstaat inzicht in de functies die voor de werknemer de hoogste loonwaarde opleveren. Deze informatie is ook opgenomen in het rapport, en kan aanknopingspunten geven voor matching van de werknemer op andere functies.

### **Sterke en zwakke punten**

Een sterk punt van de systematiek is de sterke gestructureerdheid: iedereen werkt met dezelfde referentiekaders. De uiteindelijke berekening wordt gemaakt door de computer. Deze berekening is altijd hetzelfde. Dit systeem, en mogelijk ook de validiteit, wordt wel wat vertroebeld doordat de personen die scoren en ontwikkelen allemaal zeer intensief betrokken zijn (geweest) bij Melba.

## **3.3 Methode 3: Dariuz<sup>®</sup>**

### **Inleiding**

Dariuz<sup>1</sup> is ontstaan uit de integratie van verschillende bestaande instrumenten in één methodiek voor loonwaardebepaling. Hiertoe zijn een arbeidskundige keuring, een rekenmodel om de informatie te vertalen naar een loonwaarde (Atlandernorm), en een vragenlijst om competenties te meten (VPM) geïntegreerd in één methodiek voor loonwaardebepaling.

Dariuz bestaat in totaal uit drie onderdelen: diagnose (instroom), assessment (doorstroom) en loonwaardemeting (uitstroom). Voor de Dariuz loonwaardemeting zoals die in de pilot loondispensatie wordt gebruikt, zijn alleen de laatste twee onderdelen noodzakelijk (het assessment maakt altijd onderdeel uit van de loonwaardemeting).

Door gebruik te maken van normbestanden met grote aantallen beoordeelde medewerkers is de methodiek en het onderliggende rekenmodel doorontwikkeld en verfijnd.

### **Inhoud van loonwaardemeting: kenmerken**

De uitkomst van de loonwaardemeting geeft een advies over de hoogte van het percentage van de loonsom dat voor subsidie in aanmerking komt. De kwaliteit van de match en de werkomstandigheden waar de medewerker duurzaam zo regulier mogelijk presteert, worden eveneens benoemd. Overigens wordt advies gegeven of indicatie Wsw een reële optie is en of medisch, danwel psychologisch vervolgonderzoek wenselijk is.

---

<sup>1</sup> Dariuz<sup>®</sup> is een geregistreerd merk. Het ®-teken is, omwille van de leesbaarheid, in de lopende tekst weggelaten.

Om de geleverde werkprestatie van de medewerker op de werkplek te meten, maakt de Dariuz loonwaardemeting gebruik van vragenlijsten, een werkplekonderzoek en functieanalyse, waarin 10 competenties beoordeeld worden. Dat zijn de volgende competenties: Competenties gemeten binnen Dariuz

Nummer	Competentie
A	In de persoon gelegen
1	Stressbestendigheid en flexibiliteit
2	Leervermogen
3	Zelfstandigheid
4	Doorzettingsvermogen
B	Vermogen om samen te werken en te communiceren
5	Afspraken nakomen
6	Samenwerken en collegialiteit
7	Gevoel voor arbeidsverhoudingen
8	Communiceren
C	Algemene competenties
9	Nauwkeurigheid
10	Productiviteit

Deze competenties kunnen worden onderverdeeld in competenties die in de persoon gelegen zijn en competenties die het vermogen om samen te werken en te communiceren weerspiegelen. Daarnaast test Dariuz de competenties *nauwkeurigheid* en *productiviteit*: de hoeveelheid werk die door de medewerker verzet wordt.

De competenties worden vertaald naar de volgende drie categorieën om de werkprestaties van de medewerker te beschrijven en het subsidieadvies te verstrekken:

- **(Verlies aan) productiviteit**: de mate waarin de medewerker resultaten oplevert voor de productie per eenheid van tijd in vergelijking met de resultaten die regulier gangbaar zijn in dezelfde tijdseenheid. Het verlies in productiviteit wordt verklaard naar:
  - Werktempo
  - Efficiëntie van handelen
  - Kwaliteit van handelen
- **Begeleidingsbehoefte**: Coaching van de medewerker door de leidinggevende om de productiviteit en het sociaal functioneren in het werk te verbeteren of te bestendigen. De begeleidingsbehoefte wordt verklaard naar:
  - Instructiebehoefte
  - Begeleiding tijdens het werk
  - Begeleiding in sociaal functioneren
- **Inzetbaarheid**: de mate waarin de arbeidsvaardigheden van de medewerker aangewend kunnen worden in gangbare taken en bedrijfsprocessen. De inzetbaarheid is gerelateerd aan de mate waarin werkaanpassingen noodzakelijk zijn in vergelijking tot gezonde valide medewerkers om de arbeidsprestatie te leveren.

#### *Weging van de competenties*

In de vragenlijsten zijn items onderscheiden die in relatie staan tot deze competenties. De medewerker wordt aan de hand van deze vragen op al deze competenties gescoord. Dariuz houdt daarbij rekening met de specifieke werkomstandigheden van de medewerker.

Immers, ook binnen medewerkers met eenzelfde functieprofiel kan er diversiteit zijn in de mate waarin een bepaalde competentie nodig is om vergelijkbaar te presteren met een reguliere collega. Voor iedere competentie kan daarom op een 7-puntsschaal worden aangegeven in welke mate deze nodig is om volwaardig te kunnen functioneren en wat het belang van de competentie is voor het werkresultaat.

#### *Normbestand*

Het is mogelijk op grond van de behaalde scores van een medewerker uitspraken te doen over de mate van functioneren, van zeer goed tot zeer onvoldoende. Bij Dariuz verloopt dit via een normbestand. Het normbestand is gevuld met gegevens van eerder beoordeelde medewerkers. Hoe meer data beschikbaar is van medewerkers, hoe verfijnder het normbestand. De gebruikers kunnen de scores van medewerker afzetten tegen normscores voor verschillende branches en functies.

#### **Berekening**

De basis van de loonwaarde is de conclusie vanuit het assessment over een reële loonkostensubsidie. Deze hangt af van drie factoren: productiviteit, inzetbaarheid en begeleidingsbehoefte. De score op productiviteit wordt afgezet tegen een 100% score, die is gebaseerd op de scores uit het normbestand met daarin gegevens van eerder beoordeelde medewerkers. Op basis van afwijkingen op de competenties die gerelateerd zijn aan productiviteit wordt berekend hoe een medewerker ten opzichte van deze norm scoort.

In de loonwaardemeting is de berekening van productiviteitsverlies verfijnd naar werkt tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Op basis van standaarddeviaties in het normbestand worden op dezelfde wijze de begeleidingsbehoefte bepaald. De berekening van de begeleidingsbehoefte is weer verfijnd naar instructiebehoefte, begeleiding tijdens het werk en begeleiding in het sociaal functioneren. Het berekende percentage correspondeert met de benodigde begeleidingstijd die wordt geïnvesteerd in de medewerker.

De verdeling van productiviteitsverlies en begeleidingsbehoefte wordt in de rapportage grafisch getoond waardoor de informatie toegankelijk blijft. De inzetbaarheid wordt ten slotte berekend aan de hand van de mate waarin werkaanpassingen noodzakelijk zijn om de arbeidsprestatie te leveren. De werkaanpassingen worden gescoord aan de hand van een 4-puntsschaal.

Deze scores worden afgezet tegen de vereisten op de werkplek. De weging is hierbij afhankelijk van de vereisten van de werkplek: hoe belangrijker een competentie in een specifieke functie is, hoe zwaarder de score van de medewerker op deze betreffende competentie meeweegt.

Een score van 60% betekent 40% productieverlies. Dit betekent dat het maximale subsidiebedrag 40% is. Dit kan nog worden aangevuld door de werkgever te compenseren voor beperkte inzetbaarheid en relatief hoge begeleidingsbehoefte. Ook wordt gecorrigeerd voor benodigde werkaanpassingen op het gebied van takenpakket, speciale begeleiding, werkt tempo, fysieke belasting, werktijden en voorzieningen.

Hoe dit werkt wordt geïllustreerd in onderstaande box.

<b>Voorbeeldberekening</b>	
Verlies in productiviteit:	26%
Begeleidingsbehoefte in vergelijking met norm	+8%
Inzetbaarheid in vergelijking met norm	+3%
Compensatie voor bovengemiddeld ziekteverzuim	n.v.t.
<b>Resultaat subsidieadvies</b>	<b>37%</b>

Deze conclusies vanuit het assessment worden verder aangevuld door informatie die de toetser verzameld vanuit het interview, werkbezoek en functieanalyse

### **Proces**

Net als Activa richt ook Dariuz zich in de informatieverzameling voornamelijk op de werkgever, aangevuld door een analyse door de toetser. Het loonwaardeonderzoek bestaat uit vragenlijsten bij werkgever en medewerker, een interview met de werkgever en altijd praktijkobservatie. De toetser controleert aan de hand van een checklist of de vragen die zijn beantwoord door de leidinggevende voldoende consistent zijn om te gebruiken voor een loonwaardemeting.

#### *Vragenlijsten*

Het afnemen van vragenlijsten via een webapplicatie of een papieren versie bij de werkgever en de medewerker. De vragenlijsten zijn volgens Dariuz gebaseerd op wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten. Om de competenties van de medewerker te toetsen worden per onderwerp meerdere items uitgevraagd, zodat eventuele inconsistenties zichtbaar worden. De medewerker krijgt bovendien over ieder thema eerst enkele 'opwarmvragen' voordat er vragen worden gesteld die mogelijk confronterend zijn. Ook is er in de vragenlijsten veel aandacht voor positieve kenmerken: waar is de medewerker goed in? Deze methode helpt sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen.

De vragenlijst voor de medewerker bevat maximaal 73 vragen. Het invullen duurt tussen de 20 en 40 minuten voor de medewerker en voor de leidinggevende tussen de 15 en 25 minuten.

#### *Interview met werkgever*

Aanvullend op de vragenlijsten wordt een criteriumgericht interview met de werkgever gevoerd, op de werklocatie. Dit interview bestaat uit

- Verhelderen en zo nodig bijstellen van antwoorden om consistentie in de vragenlijst van de leidinggevende te bereiken
- Weging van de competenties (welke competenties zijn voor deze werkplek belangrijk en welke minder belangrijk?)
- Achtergrondinformatie over het functioneren van de medewerker (is het functioneren stabiel? Is er potentieel voor vergroten loonwaarde?)
- Achtergrondinformatie over (ziekte)verzuim van de medewerker (is dat stabiel?)

#### *Praktijk*

Daarnaast wordt altijd een functieanalyse op de werkplek uitgevoerd. Dit bestaat uit een observatie van de medewerker door de toetser en/of een werkplekonderzoek en een func-



tieanalyse door de toetser. Dit praktijkonderzoek maakt maatwerk in het subsidieadvies mogelijk.

#### *Supplement belastbaarheid*

Aan de loonwaardemeting is een supplement belastbaarheid toegevoegd. Het supplement maakt het mogelijk te beoordelen of werk qua fysieke en mentale belasting aansluit bij het kunnen van de medewerker. Het supplement belastbaarheid is optioneel en dient door de arbeidsdeskundigen toegepast te worden. Het supplement wordt in het onderzoek betrokken als dit relevant is door twijfel aan de passendheid van de plaatsing of wanneer de opdrachtgever hierom verzoekt.

#### *Scoring*

Dariuz kiest bij de scoring bewust voor het hanteren van een 7-puntsschaal, omwille van de nauwkeurigheid. Zeker wanneer de loonwaardemeting periodiek (binnen de pilot elk half jaar) wordt uitgevoerd is een 7-puntsschaal volgens Dariuz het meest geschikt. Immers, hiermee worden kleine stappen in de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker zichtbaar.

#### **Doelgroep**

Dariuz is specifiek ontwikkeld voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

#### **Uitkomst**

De uitkomst van de loonwaardebepaling bestaat bij Dariuz uit:

- Vaststellen van de loonwaarde
- Verstrekken van subsidieadvies
- Advies werksetting: waar is de kans het grootst voor de medewerker om duurzaam zo regulier mogelijk werken?
- Advies voor verdiepende diagnose door arts of GZ-psycholoog
- Advies vervolgstappen en planning

Daarnaast bevat het rapport informatie over de algemene gezondheid, psychische klachten, fysieke klachten en de belastbaarheid. Indien nodig kan met behulp van het supplement belastbaarheid van Dariuz aansluitend de passendheid van de functie door een arbeidsdeskundige worden beoordeeld.

#### **Sterke en zwakke punten**

Dariuz hanteert een normbestand met eerder beoordeelde cliënten om de reguliere norm te bepalen. Hierbij geldt echter dat het de vraag is in hoeverre dit normbestand de reguliere werknemer weerspiegelt. Het zijn immers vaak juist personen met een arbeidsbeperking (in de brede zin van het woord) die aan de metingen deelnemen. Ook dit kan tot vertekeningen leiden.

Een sterk punt van de methode van Dariuz is de praktijkobservatie die onderdeel uitmaakt van de loonwaardebepaling. Een tweede sterk punt is de wijze waarop de vereisten op de werkplek meewegen in de loonwaarde. Het belang van een competentie voor de functie bepaalt mede hoe zwaar een competentie doorwerkt in de loonwaarde. Het subsidieadvies is hiermee afgestemd op de specifieke functie-inhoud.

### 3.4 Methode 4: EduPer Loonbalans

#### Inleiding

De methode EduPer Loonbalans is ontwikkeld voor gemeenten en SW-bedrijven, als onderdeel van het beleid rond loonkosten, de werkgeversbenadering of begeleid werken in de WSW. De basis van de methode EduPer Loonbalans vormen de competenties van een arbeidsmarktgekwalificeerd assistent (AKA). De methode ziet deze competenties als de minimale vereisten die nodig zijn om in een reguliere setting het wettelijk minimumloon te kunnen verdienen.

EduPer heeft onderzocht of deze competenties gebruikt kunnen worden om een loonwaarde te bepalen. Dit is bekeken in een project rondom het Innovatieprogramma Werk en Bijstand van het Ministerie van SZW. Ook de eigen assessoren van ontwikkelaar EduPer hebben input geleverd om het model verder te verbeteren. Dit heeft geleid tot de huidige methode voor loonwaardebepaling. Ten opzichte van 2009<sup>1</sup> is de methode op verschillende punten gewijzigd: de uitvraag van competenties is inhoudelijk gewijzigd (zie het kopje *Inhoud van de loonwaarde*) en de ijking ten opzichte van AKA-medewerkers is veranderd (zie *Berekening*).

#### Inhoud van de loonwaarde: kenmerken

De methodiek werkt langs twee lijnen: enerzijds worden werknemersvaardigheden en de capaciteiten van de werknemer gemeten, wat resulteert in een beeld van de capaciteiten van de werknemer ten opzichte van het wettelijk minimumloon. De methode bepaalt daarnaast het niveau van de gevraagde competenties in de functie door een bezoek van een onderzoeker aan de werkgever. De gemeten competenties en de facilitaire voorwaarden resulteren in de loonwaarde. Daarnaast wordt inzichtelijk of de functie passend is.

#### *De werknemersscore*

De werknemersscore geeft in een percentage de uitkomst weer van het werknemersonderzoek. EduPer Loonbalans bepaalt de loonwaarde van een werknemer via een tweetrapsmodel. In de eerste trap worden de persoonlijke competenties uitgevraagd. De inhoud van het werknemersonderzoek is gewijzigd ten opzichte van de versie uit 2009. Drempelcompetenties, zoals opleidingsniveau en arbeidsmarktverleden, wegen niet langer mee in de loonwaarde. Ze worden nog wel uitgevraagd als achtergrondinformatie.

In de loonwaardemeting staat de capaciteitentest centraal. De achterliggende premisse is dat het belangrijk is dat een werknemer, om te kunnen presteren op AKA-niveau, zich op de werkplek kennis en vaardigheden eigen moet kunnen maken.

---

<sup>1</sup> De methode Loonbalans is inhoudelijk dus gewijzigd t.o.v. de beschrijving in Kemper e.a.

**Tabel 3.4** Tweetrapsmodel van EduPer Loonbalans

Trap	Competentie
Trap 1	Persoonlijke competenties
1	Beslissen
2	Ethische en integer handelen
3	Leren
4	Kwaliteit leveren
5	Aandacht en begrip tonen
6	Samenwerken en overleggen
7	Met druk en tegenslag omgaan
8	Materialen en middelen inzetten
9	Plannen en organiseren
10	Instructies en procedures opvolgen
11	Vakdeskundigheid toepassen
12	Op behoefte van de klant richten
13	Omgaan met verandering en aanpassen
Trap 2	Facilitaire voorwaarden
1	Facilitaire voorwaarden (werkplekbegeleiding, werkplekaanpassing en afbreukrisico)

De trappen hebben hun eigen rol in de loonwaardebepaling: trap 1 geeft de maximale loonwaarde weer, trap 2 brengt de extra kosten om de werknemer normaal te laten functioneren op de loonwaarde in mindering. In deze tweede stap is een correctie voor extra begeleiding, werkplekaanpassingen en een eventueel hoog ziekteverzuim opgenomen.

Het meetinstrumentarium is aan de hand hiervan geselecteerd, waarbij ondermeer gebruik wordt gemaakt van de door de Vrije Universiteit Amsterdam en NOA ontwikkelde multiculturele capaciteitentest (MCT), en een in gezamenlijkheid met de Universiteit Maastricht<sup>1</sup> ontwikkelde vragenlijsten.

Het afnemen van de methode resulteert in een beeld van de capaciteiten van de werknemers ten opzichte van het wettelijk minimumloon.

## Berekening

### *Berekening: achtergrond*

In de berekening van de loonwaarde worden de scores op competenties afgezet tegen werknemers die het wettelijk minimumloon verdienen en die op AKA-niveau werken. EduPer Loonbalans heeft 40 werknemers geselecteerd die aan deze voorwaarden voldeden. Deze controlegroep mocht bovendien niet gebruik maken van een zware extra begeleiding of werkzaam zijn in een aangepaste functie. De AKA-werknemers uit de controlegroep zijn gediagnosticeerd en bij hen zijn alle competenties uit EduPer Loonbalans gemeten op een 10-puntsschaal. Deze gegevens zijn gebruikt om per competentie te bepalen welke score (op de 10-puntsschaal) het AKA-niveau vertegenwoordigd. Voor de meeste competenties geldt dat een score van 6 uit 10 gelijk staat aan het AKA-niveau.

<sup>1</sup> Meer specifiek: prof. dr. Frans Nijhuis.

Ook zijn de uitkomsten van de controlegroep gebruikt om te beoordelen hoe de competenties zich onderling tot elkaar verhouden. Op basis hiervan is de weegfactor per competentie bepaald.

#### *Berekening: uitvoering*

De berekening van de loonwaarde komt in drie stappen tot stand:

- 1 Op basis van de persoonlijke competenties wordt de afstand van de werknemer tot het AKA-niveau uitgevraagd. Deze deelscores worden bij elkaar opgeteld. De uitkomst wordt uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon. De competenties wegen ten opzichte van elkaar niet even zwaar: de sociale competenties (o.a. samenwerken, omgaan met druk en tegenslag) wegen zwaarder mee in de loonwaardebepaling. Deze stap resulteert in een voorlopige loonwaarde.
- 2 Op deze uitkomst worden de meer dan reguliere werkplekaanpassing, het verhoogde afbreukrisico en meer dan reguliere werkbegeleiding in mindering gebracht.
- 3 Deze uitkomsten worden met elkaar verrekend, hetgeen resulteert in de loonwaarde, uitgedrukt als percentage van het wettelijk minimumloon.

#### **Proces**

In de loonwaardebepaling van EduPer Loonbalans zijn er drie belangrijke wijzen van dataverzameling. De eerste is een zelfassessment door de werknemer. Hierbij wordt de werknemer gevraagd zichzelf op de persoonlijke competenties te beoordelen. Voor werknemers met een lage taalvaardigheid is er de optie tot het mondeling afnemen van dit assessment. Wanneer werknemers geen Nederlands spreken kan het assessment eventueel met een tolk worden afgenomen, maar dit geniet niet de voorkeur. EduPer Loonbalans is bezig met het verkrijgen van het keurmerk eenvoudig Nederlands.

De tweede wijze van dataverzameling is een gesprek met de werkgever. Bij de werkgever wordt een vragenlijst afgenomen en komen eveneens de eigenschappen van de functie die de werknemer vervult aan de orde, alsmede de facilitaire voorwaarden.

De derde wijze van dataverzameling is een criterium-gericht interview met de werknemer. Tijdens dit gesprek verzamelt de assessor informatie over de competentieontwikkeling van de werknemer. Bij de werknemer wordt ook de MCT-test afgenomen.

#### *Uitvoering*

EduPer Loonbalans wordt uitgevoerd door of in samenwerking met EduPer. Dat houdt in dat assessoren van EduPer de vragenlijsten afnemen, scoren en de loonwaarde berekenen of dat gecertificeerde assessoren van de opdrachtgever de meting verrichten. De assessoren zijn allemaal goed ingevoerd in de achtergronden van de methode. Er is de mogelijkheid voor organisaties om zelf een licentie te verkrijgen om EduPer Loonbalans uit te voeren.

#### *Methodisch handelen*

De methodiek en het gebruikte rekenmodel zijn getoetst door de herkenbaarheid van de resultaten te laten beoordelen door assessoren. Daarnaast is de methode wetenschappelijk gevalideerd en geijkt op AKA-niveau en het wettelijk minimumloon.

Bij trap 1 van het loonwaardemodel maakt EduPer Loonbalans gebruik van 10-puntschalen. De wijze waarop deze schalen geïnterpreteerd moeten worden door de assessor zijn uitvoerig beschreven.

EduPer Loonbalans bewaart daarnaast de uitkomsten van uitgevoerde loonwaardebepalingen. Deze kunnen gebruikt worden om uitkomsten tussen gemeenten met elkaar te vergelijken, om zo verschillen in uitvoering op te sporen.

### **Uitkomst**

Loonbalans resulteert allereerst in een loonwaardebepaling met aanknopingspunten voor ontwikkeling. Daarnaast wordt een diagnose van de werknemer gesteld waarbij de positie op de participatieladder wordt bepaald en een arbeidsmarktprofiel wordt opgesteld. Daarbij wordt aangegeven welke functies en sectoren voor de werknemer het meest passend zijn. Tevens wordt een toekomst gericht advies gegeven over ontwikkelmogelijkheden en in te zetten instrumenten om tot optimale ontwikkeling te komen.

### **Sterke en zwakke punten**

Een sterk punt van de methode is dat EduPer Loonbalans als enige methode ook de kosten voor de vereiste aanpassingen van de werkplek in kaart (zie tabel 3.5, onder trap 2). Deze werken niet automatisch door in de loonwaarde. Omdat dergelijke aanpassingen meestal vergoed worden door de overheid, hoeven de kosten dan niet ook nog in de loonwaarde te worden verwerkt. Wanneer de werkgever geen afzonderlijke vergoeding voor het aanpassen van de werkplek ontvangt, is het mogelijk dit aspect in de loonwaardebepaling mee te nemen.

Een mogelijk risico van de methode is gelegen in de referentie aan het AKA-functieniveau. De werknemers op AKA-niveau die als controlegroep fungeren hebben allemaal een passende baan op AKA-niveau. Wanneer een werknemer in de pilot een functie heeft die qua gevraagde competenties sterk (naar boven of naar beneden) van dit niveau afwijkt kan dit de resultaten wellicht beïnvloeden.

## **3.5 Methode 5: Matchcare**

### **Inleiding**

De methode Matchcare bestaat uit drie onderdelen: een loonwaarde indicatie (meting in de spreekkamer), een loonwaarde bepaling (na proefplaatsing) en loonwaarde evaluatie (na definitieve plaatsing). De methode wordt altijd in zijn geheel uitgevoerd.

### **Inhoud van loonwaarde indicatie**

De methode van Matchcare start met een loonwaarde indicatie in de spreekkamer. Deze indicatie biedt de gemeenten houvast bij het zoeken van een arbeidsplaats. Hiertoe worden leefgebieden, ervaringskenmerken, competenties en als dit voor de werknemer relevant is een kritisch Functiemogelijkheden lijst (FML) in kaart gebracht. Dit proces vindt plaats voordat er van een plaatsing sprake is. De uitkomst is een bandbreedte waarbinnen de werknemer qua loonwaarde zou kunnen vallen als hij/zij bij een werkgever bemiddeld wordt.

## **Inhoud van loonwaarde bepaling**

### *Algemeen*

De methode van Matchcare bepaalt de loonwaarde van de werknemer door de verschillen tussen de mogelijkheden van de werknemer en de vraag van de werkgever te analyseren. Hiertoe worden werknemersvaardigheden, competenties en functiespecifieke werkactiviteiten in kaart gebracht.

### *Werkactiviteiten*

Bij het bepalen van de werkactiviteiten gaat methode Matchcare uit van de werkactiviteiten zoals die per normfunctie omschreven zijn in het beroepenmodel van O\*NET. Deze norm is door Matchcare vertaald naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit de lijst met werkactiviteiten van O\*NET worden in samenspraak met werknemer en werkgever de tien werkactiviteiten die voor deze specifieke functie het belangrijkste zijn geselecteerd en gewogen. Resultaat is een lijst met werkactiviteiten met daar aan gekoppeld de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van de werkactiviteiten.

### *Competenties*

Voor het vaststellen van de competenties maakt de methode Matchcare gebruik van het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB competentiemodel) waarin 25 competenties zijn opgenomen, zie tabel 3.6. Zowel de werknemer als de werkgever vult de competentie vragenlijst in. Uniek aan deze methode is dat de vragenlijst door middel van afbeeldingen wordt uitgevraagd, waardoor de methode geschikt is voor (vrijwel) alle doelgroepen.

**Tabel 3.5** Uitgevraagde competenties binnen Matchcare

<b>Blok</b>	<b>Competentie</b>
<b>A</b>	<b>Leiden en beslissen</b>
A1	Beslissen en activiteiten initiëren
A2	Aansturen
A3	Begeleiden
<b>B</b>	<b>Ondersteunen en samenwerken</b>
B1	Aandacht en begrip tonen
B2	Samenwerken en overleggen
B3	Ethisch en integer handelen
<b>C</b>	<b>Analyseren en interpreteren</b>
C1	Formuleren en rapporteren
C2	Vakdeskundigheid toepassen
C3	Materialen en middelen inzetten
C4	Analyseren
<b>D</b>	<b>Belastbaarheid en motivatie</b>
D1	Onderzoeken
D2	Creëren en innoveren
D3	Leren
<b>E</b>	<b>Organiseren en uitvoeren</b>
E1	Plannen en organiseren
E2	Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten
E3	Kwaliteit leveren
E4	Instructies en procedures opvolgen
<b>F</b>	<b>Aanpassen en aankunnen</b>
F1	Omgaan met verandering en aanpassen
F2	Met druk en tegenslag omgaan
<b>G</b>	<b>Ondernemen en presteren</b>
G1	Gedrevenheid en ambitie tonen
G2	Ondernemend en commercieel handelen
G3	Bedrijfsmatig handelen

#### *Werknemersvaardigheden*

Matchcare vertaalt de Werknemersvaardigheden naar vijf dimensies om de werknemersvaardigheden van de werknemer te beschrijven. Het gaat om de volgende dimensies:

- Zelforganisatie: de mate waarin de werknemer in staat is zijn eigen leven te organiseren
- Werk Organisatie: De mate waarin de werknemer in staat afspraken te maken met zijn organisatie en deze na te komen en in kan spelen op veranderende situaties.
- Uitvoerend werken: de mate waarin de werknemer in staat is opdrachten uit te voeren en doorzettingsvermogen toont
- Meedenkend werken: de mate waarin de werknemer in staat is bij zijn taakuitvoering inzicht laat zien en zich bewust is van de werkomgeving en ontwikkeling laat zien.
- Pro actief werken: de mate waarin de werknemer zelfstandig initiatieven neemt en ambitie toont.

## **Berekening**

De berekening van de loonwaarde komt als volgt tot stand:

- Het eerste onderdeel is het vaststellen van de werkactiviteiten van een reguliere functie binnen het bedrijf (bedrijfsfunctieprofiel) met behulp van het beroepenmodel van O\*NET. De arbeidskundige maakt hiervoor een meting op de werkplek van de werkactiviteiten, benodigde vaardigheden en benodigde competenties.
- In het tweede onderdeel krijgen zowel de werknemer als werkgever een digitale vragenlijst om te meten in hoeverre de werknemer kan voldoen aan het gestelde bedrijfsfunctieprofiel.
- Het derde onderdeel wordt uitgevoerd door de arbeidskundige. De antwoorden van de werknemer en werkgever worden vergeleken met het bedrijfsfunctieprofiel. De elementen van de leefgebieden worden meegewogen. Zo ontstaat een realistisch en geaccepteerd inzicht van de loonwaarde van de werknemer.
- De loonwaarde wordt uitgedrukt als percentage van het bedrijfsfunctieprofiel en als percentage van het wettelijk minimum loon (WML).
- De individuele metingen worden uitgevoerd op de werkplek door een door Matchcare gecertificeerde arbeidskundige. Iedere meting wordt opgenomen in een referentiedatabase voor single auditing en evaluatie.

## **Proces en doelgroep**

De methode Matchcare richt zich in de informatieverzameling zowel op werknemer als werkgever. De arbeidskundige maakt daarbij gebruik van interviews, digitale vragenlijst en observaties. Door gebruik te maken van een vragenlijst gebaseerd op afbeeldingen is de methode geschikt voor alle doelgroepen.

## **Uitkomst**

De uitkomst van de loonwaarde bepaling bestaat uit een percentage dat de hoogte van de tegemoetkoming aan de werkgever vaststelt. Daarnaast biedt de methode ook een loonwaarde indicatie rapport. Het loonwaarde indicatie rapport geeft de gemeente handvatten voor de bemiddeling van de klant.

## **Sterke en zwakke punten**

Een sterk punt van Matchcare is dat de methode gemeenten begeleiding biedt bij het volledige traject van een klant. Bij binnenkomst wordt in de spreekkamer het eerste onderdeel van de methode Matchcare afgenomen: de loonwaarde indicatie. Met de loonwaarde indicatie kan de gemeente gericht op zoek gaan naar een functie waar de loonwaarde van de klant optimaal naar voren komt. Ook kan de gemeente starten met het tackelen van omstandigheden die de bemiddelbaarheid van de klant in de weg staan, zoals het ontbreken van kinderopvang of schulden.

Tegelijkertijd kan de mogelijke inhoudelijke 'dubbeling' tussen de toegangstoets en de loonwaardeindicatie voor gemeenten een nadeel zijn van het gebruik van Matchcare. Daarmee doorlopen alle cliënten immers drie stappen: de toegangstoets, de loonwaarde indicatie en de loonwaardemeting.



### 3.6 Methode 6: VTA-methodiek van Pantar

#### Inleiding

Pantar Amsterdam voert, in opdracht van de gemeente Amsterdam, een aantal subsidieregelingen uit. Het gaat daarbij om loonkostensubsidie aan werkgevers die werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Het vaststellen van een 'loonwaarde' gebeurt al langere tijd binnen Pantar. De VTA-methodiek heeft Pantar ontwikkeld om de vergoeding aan de werkgever te kunnen afstemmen op de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer.

heeft Pantar een systeem ontwikkeld om deze afstand, en de hoogte van de vergoeding, vast te stellen: de Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinpassing-methodiek (VTA-methodiek).

#### Inhoud van loonwaarde: kenmerk

##### *Algemeen*

De VTA-methodiek is een getrapte methode. Kern van de methode is het waarderen van de werknemersvaardigheden die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de taken die op een bepaalde werkplek (moeten) worden uitgevoerd.

De functie van de medewerker en de taken die de medewerker uitvoert staan daarbij centraal. De eerste stap bestaat daarbij uit het inventariseren van de taken die een medewerker verricht. De functieomschrijving die op de werkplek wordt gebruikt is hierbij het uitgangspunt. Er worden maximaal 3 hoofdtaken geïdentificeerd, die samen het grootste of het belangrijkste deel van de werkzaamheden uitmaken. Per hoofdtaak wordt bovendien met een percentage het belang van deze taak aangegeven.

De tweede stap bestaat uit het in kaart brengen van de capaciteiten van de medewerker op vier scoringspunten. Hierbij is steeds de vraag of de medewerker een capaciteit of competentie voldoende bezit om de genoemde taken naar behoren uit te voeren. De uitgevraagde items staan weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 3.6** Items binnen de VTA-methodiek

Nummer	Item
A	Arbeidsproductiviteit
A1	Tempo: Inspanning (fysieke inspanning, mentale conditie, uithoudingsvermogen)
A2	Tempo: Vaardigheden
A3	Kwaliteit: uitvoering en controle
A4	Sociaal functioneren: weerbaarheid
A5	Sociaal functioneren: samenwerken
B	Extra begeleiding
	Competentieprofiel
C	Overhead
D	Plaatsingstoeslag

##### *Arbeidsproductiviteit*

Voor het beoordelen van de arbeidsproductiviteit van een werknemer hanteert Pantar drie componenten: tempo, kwaliteit en sociaal functioneren. Elk van deze componenten bevat een aantal deelaspecten. Zo wordt beoordeeld of een medewerker voldoende vaardig is om

de taken uit te voeren. Wanneer het antwoord hierop *nee* is, kan de loonwaardeonderzoeker hiervan de reden aangeven, en hierbij aanduiden hoeveel procent minder vaardig de medewerker is. Deze percentages spelen een rol bij de berekening van de loonwaarde.

#### *Begeleiding op de werkplek*

Begeleiding op de werkplek, de tweede component, is onderdeel van de werkgeverstaken. In de component 'extra begeleiding' gaat het om extra begeleidingskosten die een werkgever moet investeren in de werknemer. Dit wordt bepaald aan de hand van de eigen cliëntprofielen van Pantar.

De VTA-methode wordt op dit moment alleen nog gebruikt bij cliënten die reeds bekend zijn bij de sociale dienst van de gemeente Amsterdam en/of bij Pantar zelf. Pantar werkt met een competentie-managementsysteem waarbinnen alle cliënten in een profiel zijn ingedeeld. Een medewerker met het 'Marktprofiel' is bijvoorbeeld in principe regulier plaatsbaar. Hiervoor ontvangt een werkgever geen extra vergoeding. Een medewerker met het 'Startprofiel' mist echter cruciale competenties om regulier plaatsbaar te zijn. Een werkgever ontvangt dan 15% voor extra begeleiding.

#### *Overhead*

Werkgevers die werknemers via een traject in dienst nemen, worden geconfronteerd met overheadkosten, zoals administratieve kosten en tijd die moet worden uitgetrokken voor gesprekken met de consultant of jobcoach. Pantar stelt hiervoor een vast percentage van 5% beschikbaar.

#### *Plaatsingstoeslag*

Bij werkplekken of functies kan een toeslag van 0-25% worden gegeven voor diverse kosten die met het organiseren of aanpassen van de functie samenhangen en die niet vergoed kunnen worden uit andere subsidies. Bijvoorbeeld: aanpassingen in de begeleiding, een compensatie voor bovengemiddeld verzuim of een markttoeslag die aan de werkgever wordt toegekend om de plaatsing te faciliteren. Deze markttoeslag is bewust opgenomen in de methodiek. Wanneer er een ruime arbeidsmarkt is, kan deze extra toeslag worden ingezet om toch een medewerker bij een werkgever aan de slag te helpen. De markttoeslag kan dus worden vergeleken met de 'onderhandelingsruimte' waar andere methoden op wijzen.

#### **Berekening**

In de berekening komen al deze elementen samen. De basis van de loonwaardeberekening is de meting van de arbeidsproductiviteit. Het gemiddelde van de scores op 'tempo' bepaalt 50% van de arbeidsproductiviteit, de kwaliteit bepaalt 25% en het gemiddelde van de scores op 'sociaal functioneren' bepaalt de laatste 25%.

Bij de verminderde arbeidsproductiviteit worden de toegekende percentages voor extra begeleiding, overhead en plaatsing opgeteld. Dit resulteert in het percentage dat de werkgever aan tegemoetkoming kan ontvangen.

Pantar werkt aan een update van de methode, waarbij de arbeidsproductiviteit *per hoofdtak* wordt beoordeeld. De verminderde arbeidsproductiviteit wordt dan voor elke hoofdtak berekend en vervolgens gemiddeld. Deze aanpassing maakt de relatie tussen *taken* en *werknemersvaardigheden* explicieter.

## **Proces**

Een loonwaardeonderzoek start met een gesprek met de werkgever en een onderzoek naar het dossier van de cliënt. Daarnaast wordt er ook met de cliënt zelf gesproken. Samen met de werkgever worden de hoofdtaken van de functie vastgesteld.

Er is bewust voor gekozen niet te werken met vragenlijsten, omdat deze (voor werkgevers) multi-interpretabel zijn, en voor werknemers vaak niet toepasbaar als gevolg van taalbarrières. Een interview met de cliënt, aangevuld met eventuele observatie, geeft een beter beeld van de vaardigheden van de werknemer.

De loonwaardeonderzoeker beantwoordt vervolgens de vragen om de arbeidsproductiviteit te toetsen. Deze antwoorden worden doorgesproken met de werkgever, die zich hier inhoudelijk aan committeert.

### *Methodisch handelen*

De loonwaardeonderzoeken worden uitgevoerd door jobcoaches en consultants. Alle professionals die met de methodiek aan de slag gaan krijgen een training om de methode te leren toepassen. Methodisch handelen wordt verder bevorderd door de teammanagers alle loonwaardemetingen te laten doornemen. Verschillen in (wijze van) beoordeling tussen uitvoerders kunnen hiermee worden opgespoord.

De uitvoerders van de loonwaardemethodiek hebben bovendien op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten. De methode is tot slot ontwikkeld in samenspraak met een arbeidsdeskundige en een ervaren methodeontwikkelaar. Zij nemen ook regelmatig een steekproef en beoordelen van de geselecteerde VTA-bepalingen de wijze van beoordelen.

### *Doelgroep*

De VTA-methode is inzetbaar voor verschillende doelgroepen, zowel Wsw-ers als WWB-ers. Doordat fysieke beperkingen ook uitdrukkelijk worden meegewogen (onder de noemer Tempo) is de methode ook geschikt voor mensen met een fysieke handicap.

## **Uitkomst**

De methode bestaat primair uit een percentage dat de hoogte van de tegemoetkoming aan de werkgever vaststelt.

## **Sterke en zwakke punten**

In de VTA-methodiek speelt de inhoud van de functie, uitgedrukt in de taken die medewerkers moeten uitvoeren, een belangrijke rol. De hoogte van de tegemoetkoming wordt voornamelijk verbonden aan verminderde productie in taakuitvoering ten opzichte van reguliere werknemers. Competenties van werknemers worden minder prominent meegenomen, al hebben deze, via de competentieprofielen, wel een invloed op de hoogte van de loonwaarde. Deze taakgerichtheid is zowel een voordeel als een nadeel. Enerzijds zorgt het ervoor dat competenties die voor een specifieke taak niet van belang zijn ook niet drukken op de loonwaarde. Een nadeel van de methode treedt op wanneer er een verkeerde 'match' is tussen werknemer en functie. Omdat er dan vooral inzicht is in hoe een werknemer voldoet op de specifieke taken van die functie, levert deze methode, in vergelijking tot andere methoden, minder inzicht op in de totale set competenties van de werknemer.

Een ander punt van aandacht bij de VTA-methodiek is gelegen in de specifieke afstemming van de methode op het gebruik in de eigen organisatie (gemeente Amsterdam en sw-bedrijf). Er is nog geen zicht op de overdraagbaarheid van de methode en de toepasbaarheid van het instrument in een andere organisatie.

### 3.7 De methoden vergeleken

#### Basis van de methode

De meeste methoden blijken tot op grote hoogte een gedeelde basis te hebben. Allemaal beogen zij de arbeidsprestatie van werknemers met eventuele arbeidsbeperkingen in beeld te brengen.

Een andere belangrijke overeenkomst is dat de meeste methoden zich bij het in beeld brengen van de arbeidsprestatie baseren op competenties van de werknemer. Tabel 3.8 presenteert de grondslagen van de methoden.<sup>1</sup>

**Tabel 3.7** Grondslag van de methoden

Methodiek	Grondslagen
Activa	Competenties
Arbolabmethode	Competenties, psychologische eigenschappen
EduPer Loonbalans	Competenties, beperkingen
Dariuz	Competenties
Matchcare	Competenties
VTA-methodiek	Taken, competenties

Dat het merendeel van de methoden op competenties is geënt, is niet helemaal toevallig. Een deel van de methoden heeft een gemeenschappelijke oorsprong en is daarna afzonderlijk verder ontwikkeld. Zo zijn bij de vroege ontwikkeling van Activa en EduPer Loonbalans deels dezelfde personen betrokken geweest, en vond de meting volgens de Atlandernorm (nu Dariuz) in eerste instantie vaak plaats in combinatie met de Melba-systematiek, die ook binnen de Arbolabmethode gebruikt wordt. De ontwikkelaar van de Melba-systematiek is tot slot ook nauw betrokken bij de opzet en ontwikkeling van de VTA-methodiek.

Een tweede reden is dat naar competenties veel onderzoek is gedaan. Dit maakt de methoden gemakkelijker wetenschappelijk te onderbouwen. Bovendien sluit het aan op de werkwijze van publieke dienstverleners, die vaak – bijvoorbeeld in het kader van diagnose – al gebruik maken van competenties.

De belangrijkste reden voor veel ontwikkelaars om bij het meten van de arbeidsprestatie te kiezen voor competenties, is dat het bij loonwaardebepaling veelal gaat om werknemers in functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waarvoor specialistische vaardigheden, kennis en opleiding vaak geen vereisten zijn. In plaats daarvan zijn het vooral de algemene werknemersvaardigheden die in deze beroepen van belang zijn. Deze komen tot uiting in de competenties van een werknemer.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

<sup>2</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

De VTA-methodiek van Pantar heeft als enige methode de functietaken als uitgangspunt genomen in plaats van de competenties van de werknemer. Dit is bewust gedaan. Pantar maakt binnen de eigen sw-organisatie al verschillende jaren gebruik van een methode voor competentiegericht werken. Men was op zoek naar een loonwaardemethode die hierop *aanvullend* was, wat leidde tot een insteek bij de methodeontwikkeling die per definitie niet-competentiegericht was.

#### **Inhoud van loonwaarde: kenmerken**

De ontwikkelaars van de loonwaardemethoden hebben in grote lijnen dezelfde interpretatie van het beoogde doel van een loonwaardemeting is. Toch verschillen de methoden sterk van elkaar in de operationalisering van de methoden om tot dit doel te komen. Bij de ontwikkeling van alle methoden vormde een verkenning van de essentiële 'bestanddelen' van loonwaarde voor alle methoden dan ook een noodzakelijk startpunt van de ontwikkeling. Binnen het merendeel van de methoden was herkenbaarheid daarbij de belangrijkste eis die aan de uitkomsten van de methoden werd gesteld.

In de verdere uitwerking van de meetinstrumenten is door de meeste ontwikkelaars geprobeerd aansluiting te vinden bij bestaande (wetenschappelijke) theorieën, modellen, en vragenlijsten die vaak uitgebreid getoetst en gevalideerd zijn.

**Tabel 3.8** Kenmerken van de zes methoden

Methodie	Kenmerken werknemer	Kenmerken werkplek	Additionele kosten
Activa Loonwaarde Methodiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 23 competenties, verdeeld naar werkgerelateerde en persoonlijkheidskenmerken</li> <li>– Drempelcriteria (opleiding en belastbaarheid)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grotendeels dezelfde competenties voor meten vereisten werkplek</li> <li>– Werkdruk</li> <li>– Intellectuele taken</li> <li>– Lichamelijke en fysieke taken</li> <li>– Begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Begeleidingstijd t.o.v. reguliere werknemers</li> <li>– Ziekteverzuim t.o.v. reguliere werknemer</li> </ul>
Arbolabmethode	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 31 competenties, verdeeld naar persoonlijkheidskenmerken, verstandelijke aanleg en leervermogen. Deze zijn te vertalen naar de 29 Melba-criteria</li> <li>– Interesses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dezelfde competenties voor meten vereisten werkplek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Af te leiden uit meting competenties bij werknemer</li> </ul>
Dariuz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 competenties, verdeeld naar persoonlijkheid en vermogen tot samenwerking en communicatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dezelfde competenties voor meten vereisten werkplek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Af te leiden uit meting competenties bij werknemer</li> <li>– Aantal dagen ziek (facultatief)</li> <li>– In de volgende release: werkplekaanpassingen</li> </ul>
EduPer Loonbalans	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 13 aan COLO-standaard gelieerde competenties over persoonlijkheid, werk- en denkniveau.</li> <li>– Drempelcriteria (opleiding, arbeidsmarktverleden, belastbaarheid)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dezelfde competenties voor meten vereisten werkplek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Af te leiden uit meting competenties bij werknemer</li> <li>– Werkplekaanpassingen (facultatief)</li> </ul>
Matchcare	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 25 competenties (afgeleid uit het KBB competentiemodel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 functiespecifieke werkactiviteiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Af te leiden uit meting competenties bij werknemer</li> </ul>
VTA-methodiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 5 deelaspecten, uitgevraagd per hoofdtaak</li> <li>– Bestaand competentieprofiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 3 hoofdtaken van de functie en hun belang t.o.v. elkaar</li> <li>– Begeleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ziekteverzuim</li> <li>– Vereiste aanpassingen door handicap of ziekte</li> </ul>

## Extra begeleiding

Bij vier van de zes methoden is de benodigde extra begeleiding van de werknemer door de werkgever van invloed op de hoogte van de loonwaarde. De wijze waarop deze benodigde begeleiding wordt verwerkt in de loonwaardebepaling is toegelicht in onderstaande tabel.

**Tabel 3.9** Rol van extra begeleiding

Methodiek	Extra begeleiding
Activa	De benodigde extra begeleiding is onderdeel van de loonwaardeberekening. De hoeveelheid extra begeleiding die nodig is t.o.v reguliere werknemers bepaalt samen met het ziekteverzuim de <i>uurproductiviteit</i> . Deze <i>uurproductiviteit</i> weegt vrij zwaar mee in de loonwaardebepaling (ca. 20%).
Arbolabmethode	De benodigde extra begeleiding is niet expliciet opgenomen als onderdeel van de loonwaardebepaling. Impliciet kan dit wel doorwerken in de scores op competenties.
Dariuz	Dariuz berekent eerst een percentage 'verlies in productiviteit' (zie §3.3). Dit wordt omgezet in een loonwaardebepaling door hier een percentage bij op te tellen voor benodigde extra begeleiding. Hiervoor zijn verschillende categorieën: de extra begeleidingsbehoefte kan variëren van <i>zeer laag</i> of <i>laag</i> (0% extra compensatie), via <i>gemiddeld</i> (5-10% compensatie) tot <i>hoog</i> (10-15%) of <i>zeer hoog</i> (15-25%). De beoordeling van de benodigde begeleiding wordt altijd getoetst aan het normbestand.
EduPer Loonbalans	Na de berekening van de 'voorlopige' loonwaarde kan er een percentage aan de werkgever worden toegekend voor een meer dan reguliere begeleidingsbehoefte.
Matchcare	De benodigde extra begeleiding is niet expliciet opgenomen als onderdeel van de loonwaardebepaling. Impliciet kan dit wel doorwerken in de scores op competenties.
VTA-methodiek	Een tegemoetkoming voor extra begeleiding verloopt bij de VTA-methodiek van Pantar via de eigen competentieprofielen. Een medewerker met het 'kernprofiel' is bijvoorbeeld nagenoeg regulier plaatsbaar. Hiervoor ontvangt een werkgever 5% extra vergoeding. Voor een medewerker met het 'aanloopprofiel' of 'startprofiel' is die compensatie respectievelijk 10% en 15%. Voor werknemers die in principe regulier plaatsbaar zijn (marktprofiel) is er geen compensatie.

## Berekening

De berekeningswijze die wordt gehanteerd om uit de competentiemeting een loonwaarde af te leiden, is in de basis voor vijf van de zes bestudeerde methoden gelijk. Om de loonwaarde te bepalen, worden de competenties van de werknemer afgezet tegen de competentiescores die in die functie redelijkerwijs van een reguliere werknemer verwacht mogen worden (de 'norm'). De match bepaalt de loonwaarde.

De loonwaardeberekening van de VTA-methodiek van Pantar wijkt hier enigszins vanaf. Bij deze methode staat centraal welke eisen de uitvoering van de belangrijkste taken van de functie aan de medewerker stelt. Bij deze methode wordt beoordeeld hoe effectief en efficiënt de medewerker de taken uitvoert, in vergelijking tot een reguliere medewerker. Dit oordeel is de basis van de loonwaarde.

## Andere uitkomsten

De loonwaardebepaling resulteert naast een loonwaarde veelal ook in een diagnose, op basis waarvan aanknopingspunten voor de verdere ontwikkeling van de werknemer geïdentifi-

ceerd kunnen worden. Ook wordt vaak de match met de baan inzichtelijk gemaakt. Andere uitkomsten variëren per methode.

### Proces van loonwaardebepaling

De manier van data verzamelen verschilt per methode. Niet alleen de (combinatie van) meetinstrumenten die hierbij worden gebruikt verschilt, ook de persoon bij wie de data wordt verzameld en de setting loopt uiteen. Onderstaande tabel maakt inzichtelijk op welke wijze gegevens binnen verschillende methoden verzameld worden.

**Tabel 3.10** Dataverzameling

Methode	Instrumenten	Setting
Activa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vragenlijst werkgever, bij voorkeur samen met werknemer in te vullen</li> </ul>	Schriftelijk (vragenlijst), spreekkamer (interview)
Arbolabmethode	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Criteriumgericht interview werkgever en werknemer</li> <li>– Twee vragenlijsten werknemer (arbeidspsychologisch onderzoek)</li> <li>– Capaciteitentests werknemer</li> <li>– Database met functieprofielen</li> <li>– Checklist functie-analyse werkgever</li> </ul> <p>Optioneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Observatie gedragingen werknemer door toetser</li> </ul>	Computergestuurd of schriftelijk
Dariuz	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vragenlijst werkgever</li> <li>– Vragenlijst werknemer</li> <li>– Criteriumgericht interview werkgever</li> <li>– Observatie werknemer door toetser</li> <li>– Werkplekonderzoek en functie-analyse door toetser</li> </ul>	Computergestuurd (vragenlijsten), spreekkamer (interview), praktijk (observatie en werkplekonderzoek)
EduPer Loonbalans	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vragenlijst werkgever</li> <li>– Tests werknemer (MCT test), zelfassessment</li> <li>– Criteriumgericht interview werknemer</li> <li>– Gesprek werkgever</li> </ul>	Schriftelijk (vragenlijsten), spreekkamer (interview en gesprek)
Matchcare	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interview werknemer</li> <li>– Interview werkgever</li> <li>– Observatie werknemer door toetser</li> </ul>	Spreekkamer (interview en gesprek), werkvloer (observatie)
VTA-methodiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gesprek werkgever</li> <li>– Gesprek werknemer</li> <li>– Dossieronderzoek naar cliënt</li> <li>– (Eventueel) observatie werknemer door toetser</li> </ul>	Bureau (dossieronderzoek), spreekkamer (interviews), werkvloer (observatie).

### Uitvoering

Bij alle methoden is er een controle op *wie* de methode uitvoert. Bij alle methoden wordt de loonwaarde of door de ontwikkelaar uitgevoerd, óf door een getrainde uitvoerder, soms na het verkrijgen van een licentie. Bij EduPer Loonbalans ligt de uitvoering nu nog alleen in handen van de ontwikkelaar, mogelijkheden om tot certificering over te gaan worden onderzocht. Bij de VTA-methodiek wordt de methode ook alleen door de ontwikkelaar uitgevoerd, aangezien de methode alleen binnen de eigen organisatie (Pantar Amsterdam) wordt toegepast. Medewerkers binnen de eigen organisatie die met de methode gaan werken krijgen wel een training voordat zij in de praktijk met de methodiek gaan werken.



### Kosten en tijdsbesteding

Over kosten rapporteren is moeilijk, wegens de concurrentiegevoeligheid van deze informatie. Ook de belasting voor de uitvoerders, werknemers en werkgevers is vaak moeilijk te herconstrueren. Voor de vier methoden die eerder al onderwerp van onderzoek zijn geweest baseren we ons dan ook op de gegevens zoals gepresenteerd in het onderzoek van de RWI uit 2009.<sup>1</sup> Dit is aangevuld met de informatie van de twee toegevoegde loonwaardemethoden (VTA-methodiek en MATCHcare). Voor de VTA-methodiek bleek het lastig deze aspecten in kaart te brengen. De methode wordt nu alleen nog intern toegepast, en er zijn nauwelijks gegevens bekend over de tijdsinvestering die uitvoering van de methode vergt. Ook kosten zijn (nog) niet in beeld gebracht. Op een later moment in de pilot komen deze gegevens wel beschikbaar.<sup>2</sup>

De tijdsbesteding per methode is samengevat in onderstaande tabel.

**Tabel 3.11** Tijdsbesteding loonwaardemethoden

Methode	Uitvoerder	Werknemer	Werkgever
Activa	0,5 dag	1 - 1,5 uur	2 - 2,5 uur
Arbolabmethode	3 uur: kan gereduceerd door groepsgewijs testen	3 uur	15 minuten
Dariuz	1 – 1,5 dag	2,5 uur	2,5 uur
EduPer Loonbalans	1 dag	2 uur	1,5 uur
Matchcare	onbekend	onbekend	onbekend
VTA-Pantar	3-4 uur	2 uur	2 uur

De methoden verschillen in de hoeveelheid benodigde tijd voor het bepalen van de loonwaarde. De benodigde tijd hangt sterk samen met de uitgebreidheid en diepgang van de dataverzameling: vanzelfsprekend kost het uitvoeren van observatie-onderzoek meer tijd dan sec het afnemen van (enkele) vragenlijsten. Tabel 3.12 geeft een overzicht van de kosten van de verschillende methoden.

**Tabel 3.12** Kosten loonwaardemethoden

Methode	Uitvoering door ontwikkelaar	Uitvoering door afnemer
Activa	<i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde	<i>Vast:</i> Training/instructie en Abonnement (1 jaar) <i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde
Arbolabmethode	<i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde	<i>Vast:</i> Training en certificering <i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde
Dariuz	N.v.t.	<i>Vast:</i> Licentie, Training en certificering
EduPer Loonbalans	<i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde	Nog niet mogelijk, wordt aan gewerkt
Matchcare	<i>Variabel:</i> Tarief per loonwaarde	<i>Vast:</i> Training, software en ondersteuning.
VTA-methodiek	Niet bekend	Niet bekend

De variatie in testmethoden en kostensoorten maakt de methoden nauwelijks vergelijkbaar als het gaat om de prijs en gevraagde tijdsinvestering. Waar de ene methode hoge initiële kosten met zich meebrengt, geldt dat voor een andere methode de kosten kunnen oplopen wanneer er een grote hoeveelheid loonwaardebepalingen wordt afgenomen.

<sup>1</sup> Kemper, D.R., de Visser, S. en Ruig, L.S. de. (2009). *Aan de slag met loonwaarde. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

<sup>2</sup> Dit is tijdens het interview besproken met de ontwikkelaars van de VTA-methodiek van Pantar.



## 4 Doelgroepen in beeld

Hoofdstuk vier geeft een overzicht van de door de gemeenten beoogde doelgroepen inzake de pilot. Ook bekijken we in dit hoofdstuk welke doelgroepen de gemeenten in de praktijk selecteren voor de pilot en hoe de selectie in zijn werk gaat. De resultaten van dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de interviews met de contactpersonen van de 32 deelnemende gemeenten.

### 4.1 Beoogde doelgroepen

#### Kenmerken van de doelgroepen

Vrijwel alle gemeenten geven aan dezelfde definitie van de doelgroep te hanteren als het ministerie. De definitie van het ministerie luidt als volgt:

- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, die een Wsw-indicatie hebben en op de Wsw-wachtlijst staan (of gedurende de pilot komen);
- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, van wie de toegangstoets heeft uitgewezen dat sprake is van een arbeidsbeperking. Dit is het geval als iemand vanwege een lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking meer dan 20%, maar minder dan 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Twee gemeenten geven expliciet aan geen personen met een Wsw-indicatie toe te laten tot de pilot. Volgens deze gemeenten is de pilot financieel niet aantrekkelijk genoeg voor deze personen, omdat het Wsw-CAO loon hoger ligt dan het minimumloon. Deze gemeenten veronderstellen dat de Wsw-wachtlijsters daarom moeilijker te motiveren zijn.

Deze verwachting hoeft echter niet bewaarheid te worden: Wsw-wachtlijsters blijven, ook als ze mee doen aan de pilot, op de wachtlijst staan. Wanneer er een sw-plaats beschikbaar komt kunnen zij daar dus voor kiezen. Zolang ze op de wachtlijst staan ontvangen deze Wsw-geïndiceerden bovendien een WWB-uitkering. Door in te stromen in de pilot kan dit inkomen dus (tijdelijk) toenemen.

#### Prioritaire groepen

Daarnaast bakenen de meeste gemeenten de doelgroep verder af of geven zij voorrang aan bepaalde groepen binnen de doelgroep (prioritaire groepen). Populair zijn de volgende groepen:

- Personen die al op een of andere manier aan de slag zijn:
  - Personen die op het moment tijdelijk en/of deeltijd in een gesubsidieerde baan/participatieplaats werken (6)<sup>1</sup>.
  - Personen die parttime werken met een aanvullende uitkering (2).

---

<sup>1</sup> De getallen tussen de haakjes geven het aantal gemeenten weer die een bepaald antwoord hebben gegeven. De getallen tellen niet altijd op tot 32. Verklaring hiervoor is dat de gemeenten op sommige vragen meerdere antwoorden kunnen geven of dat er gemeenten zijn die geen antwoord hebben op een vraag.

- Personen die nieuw in een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening instromen (die net buiten de Wsw-doelgroep vallen)(5).
- WWB-ers waarbij eerdere re-integratietrajecten niet het gewenste effect hadden (3).
- Personen op de Wsw-wachlijst (4)

Andere genoemde prioritaire groepen zijn: inburgeraars die vallen onder het generaal pardon (1); personen ouder dan 27 jaar (1); Wajongers (1) en WWb-ers met een psychische beperking (1). Een aantal gemeenten heeft een voorkeur uitgesproken voor gehuwden en samenwonenden. Een andere gemeente richt zich juist expliciet op alleenstaanden.

De meest genoemde redenen om een bepaalde prioritaire groep aan te wijzen zijn:

- De hoogte van het inkomen (speelt zowel bij de keuze voor gehuwden als voor alleenstaanden een rol).
- Activeren van Wsw-ers die al lang op de wachlijst staan. Door deelname aan de pilot worden deze personen sneller aan het werk gezet.
- De gemeente wil onderzoeken hoe de pilot voor een bepaalde doelgroep verloopt.

Toch zijn er slechts een aantal gemeenten (8) die daadwerkelijk plaatsen binnen de pilot reserveren voor een prioritaire doelgroep. Een aantal gemeenten geeft aan plaatsen te reserveren voor personen die een Wsw-indicatie (5) hebben en die op de Wsw-wachlijst staan, andere gemeenten geven aan plaatsen te reserveren voor gehuwden en samenwonenden (1); Wajongers (1) of voor personen met een participatieplaats (1).

## Omvang

### *Doelgroep*

Zoals genoemd rekenen de (meeste) gemeenten personen op grond van de volgende kenmerken tot de doelgroep van de pilot:

- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, die een Wsw-indicatie hebben en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot komen);
- Personen van 23 jaar en ouder met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening, van wie de toegangstoets heeft uitgewezen dat sprake is van een arbeidsbeperking. Dit is het geval als iemand vanwege een lichamelijke, verstandelijke, psychische of psychosociale beperking meer dan 20%, maar minder dan 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Om de omvang van de doelgroep te bepalen grijpen gemeenten dus terug op de cijfers die zij hebben over het aantal personen met een Wsw-indicatie en het aantal personen met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening<sup>1</sup>.

Het aantal personen met een Wsw-indicatie verschilt sterk per gemeenten en loopt uiteen van 2 tot 200 personen. Ook het aantal personen met een WWB-uitkering of WIJ-inkomensvoorziening verschilt sterk per gemeente, namelijk van 50 tot 2000 personen.

<sup>1</sup> De toegangstoets zal uitwijzen of de personen met WWB- of WIJ-uitkering daadwerkelijk tot de doelgroep behoren.

### *Plaatsen in de pilot*

Gemeenten en hebben het aantal plaatsen dat zij binnen de pilot beschikbaar hebben gebaseerd op een schatting van het aantal personen die zij verwachten te plaatsen. Daarnaast speelt bij een enkele gemeente ook de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten die zij van het Ministerie van SZW ontvangt een rol. Andere gemeenten geven juist aan dat budget geen rol speelt, de pilot kan grotendeels worden gefinancierd met de besparingen die de pilot levert op WWB-uitkering en WIJ-inkomensvoorziening.

De schattingen van de gemeenten en lopen uiteen van 25 tot 400 plaatsen. Lang niet alle gemeenten hebben een verwachting over het aantal te plaatsen personen uitgesproken.

## **4.2 Doelgroepen in de praktijk**

Mensen met een WWB-uitkering of een WIJ-inkomensvoorziening die in het bezit zijn van een Wsw-indicatie en op de Wsw-wachlijst staan (of gedurende de pilot op de wachlijst komen te staan), behoren automatisch tot de doelgroep. Van hen is de arbeidsbeperking immers vastgesteld bij de Wsw-indicatiestelling. Voor diegenen zonder een geldige Wsw-indicatie kunnen gemeenten gebruik maken van de toegangstoets om te bepalen of sprake is van een arbeidsbeperking.

In deze paragraaf bezien we hoe de selectie van de laatstgenoemde groep er in de praktijk aan toegaat. De selectie bestaat uit twee stappen. De eerste stap vindt plaats wanneer personen vanuit de verschillende kanalen (onder meer werkintake, jongerenloket, heronderzoek) worden voorgesorteerd voor de toegangstoets, de preselectie. De tweede stap bestaat uit de toegangstoets.

### **Preselectie**

Slechts twee van de gemeenten is zover dat er daadwerkelijk een preselectie van deelnemers is gemaakt. De overige gemeenten zijn nog niet in dit stadium beland.

Wel hebben de meeste gemeenten een idee over welke criteria zij in de praktijk bij de preselectie van kandidaten gaan gebruiken. Ongeveer de één derde (11) van de gemeenten geeft aan naast de kenmerken die het ministerie hanteert geen aanvullende kenmerken te gebruiken<sup>1</sup>. De andere helft van de gemeenten geeft aan wel deelnemers te gaan selecteren op bepaalde kenmerken. Dit zijn de gemeenten die prioritaire groepen hebben aangewezen en enkele gemeenten die geen prioritaire groepen hebben aangewezen maar die per individu bekijken of deze tot de doelgroep behoort (maatwerk).

Bij de preselectie maken gemeenten gebruik van de volgende kenmerken: uitkerings situatie<sup>2</sup> (6); loonwaarde van 20-30% (2); WWB-ers waarbij eerdere re-integratietrajecten niet het gewenste effect hadden (2); personen met een Wsw-indicatie op de wachlijst voor de Wsw(2); goed gemotiveerde personen (2); jongeren (1); personen die al in een participatietraject zitten (1).

---

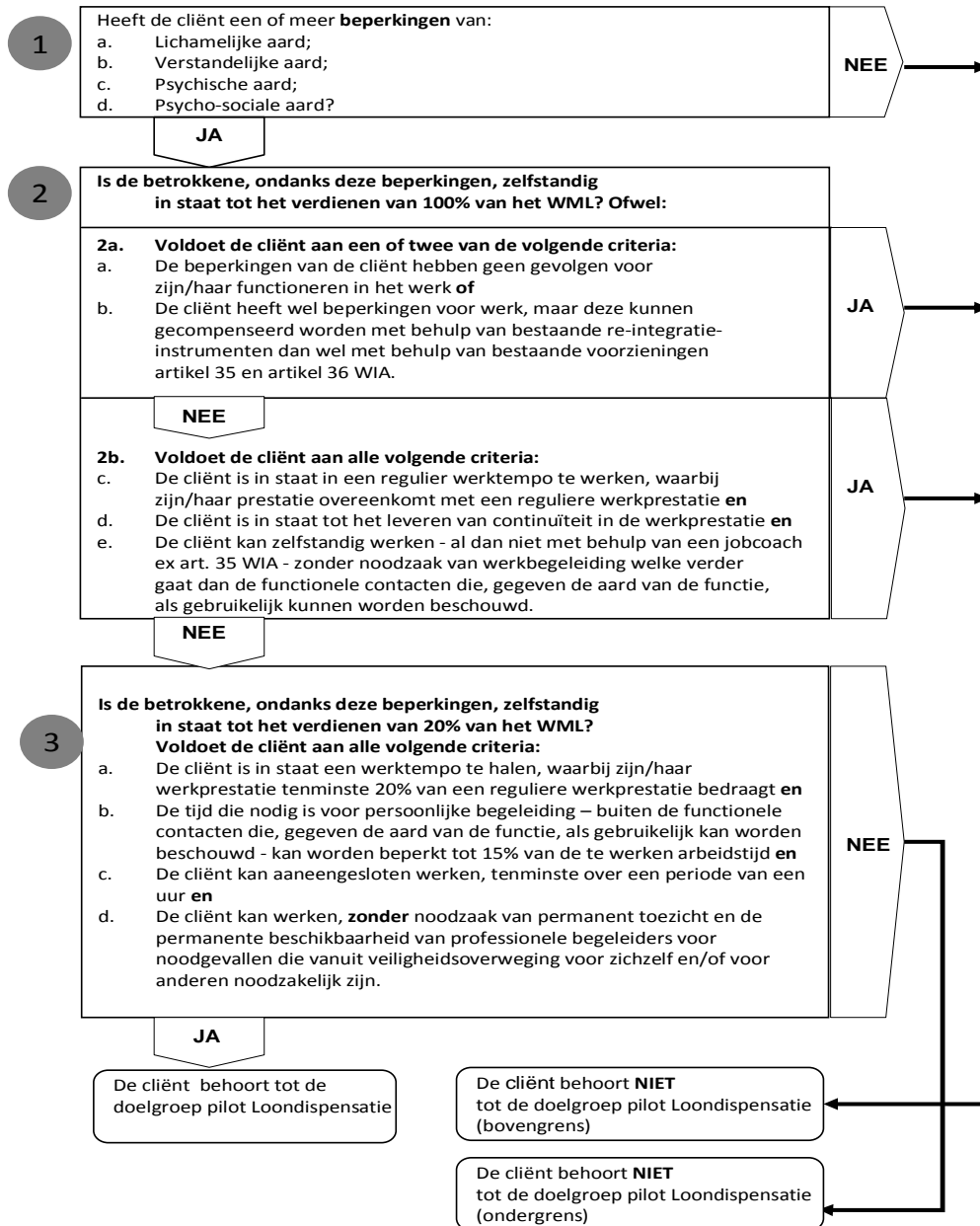
<sup>1</sup> Dit zijn de gemeentes die geen prioritaire doelgroepen hebben gedefinieerd.

<sup>2</sup> Personen met een WIJ, WWB of aanvullende WWB vormen onderdeel van de preselectie. Nuggers maken geen deel uit van de preselectie.

### Bepalen van de doelgroep: de toegangstoets

De kandidaten uit de preselectie krijgen vervolgens de toegangstoets voorgeschoteld. De toegangstoets bestaat uit drie hoofdvragen die leiden tot een beoordeling of de cliënt in aanmerking komt voor deelname aan de pilot loondispensatie, zie figuur 4.1. Alle gemeentes maken gebruik van de toegangstoets.

**Figuur 4.1** Beslistabel toegangstoets pilot Loondispensatie



### *Procesgang toegangstoets*

De gemeenten hebben op dit moment (november 2010) nog geen ervaring met de uitvoering van de toegangstoets (die speciaal ontworpen is voor de pilot loondispensatie). Het is daardoor nog niet duidelijk hoe de procesgang toegangstoets in de praktijk gaat verlopen<sup>1</sup>. Wel hebben de gemeenten besloten wie de toegangstoets gaat uitvoeren. Een groot gedeelte van de gemeenten geeft aan zelf de uitvoerder van de toegangstoets te zijn (13). De volgende functionarissen worden bij de gemeenten belast met de uitvoering: consultants WWB of Wsw van de sociale dienst, een medewerker van het werkgeversservicepunt of een arbo-arts. Ook het sw-bedrijf wordt door veel gemeenten genoemd als uitvoerder van de toegangstoets (6). De Wsw-consulent, klantbegeleider of de jobcoach zijn dan uitvoerder van de toegangstoets. Daarnaast worden het UWV WERKbedrijf, de bedrijven die de loonwaarde methoden hebben ontwikkeld (2) en een combinatie van gemeenten, Sw-bedrijf en RIB (3) genoemd als uitvoerder van de toegangstoets (3).

Het aantal personen dat voor een gemeente de toegangstoets gaat uitvoeren loopt uiteen van 1 tot 28 personen. De meeste gemeenten geven aan dat zo'n 3 a 4 functionarissen de toegangstoets gaan uitvoeren. Ongeveer de helft (15) van de functionarissen belast met het uitvoeren van de toegangstoets ontvangt daar training voor. De training kan bestaan uit het bijwonen van de informatie bijeenkomsten van het ministerie of het volgen van een door het TNO verzorgde training. Wanneer de functionaris geen training ontvangt is hij in de meeste gevallen al bekend met de toegangstoets (of een op de toegangstoets gelijkende toets zoals de Wsw-indicatietoets).

Bij alle gemeenten blijft de gemeente eindverantwoordelijke aangaande de uitvoering van toegangstoets. Er is ook één uitzondering, daar heeft het Sw-bedrijf de eindverantwoordelijkheid.

### **Vaststellen van de doelgroep: loonwaarde meten**

Wanneer de toegangstoets uitmondt in een toelating tot de pilot of wanneer een persoon rechtstreeks toegang heeft tot de pilot omdat hij over een Wsw-indicatie beschikt, is het zaak op zoek te gaan naar een werkgever<sup>2</sup>. De deelnemers volgen wanneer daar ruimte voor is, zolang er geen werkgever is gevonden, een diagnose of re-integratie traject, zoals een work-first-traject, een participatiebaan of tijdelijke plaatsing op het sw-bedrijf. Wanneer een werkplek is gevonden, gaat de klant de eerste drie maanden<sup>3</sup> werkervaring op doen met behoud van uitkering. De loonwaarde wordt vervolgens bepaald in de derde maand. Dit is inherent aan loonwaardebepaling, het is namelijk een praktijktoets. De werknemer zal dus eerst ervaring moeten op doen op de werkplek alvorens hij getest kan worden.

Voor het bepalen van de loonwaarde maken de meeste gemeenten gebruik van de methodiek van Dariuz (12). Daar op volgend zijn de methodieken van EduPer Loonbalans (6), Arbolab (6) en Activa (5) het meest gebruikt. Tot slot volgen Matchcare (2) en Pantar (1). Reden om voor een bepaalde methode te kiezen is dat de gemeente of het sw-bedrijf al

<sup>1</sup> Zie voor een beschrijving van de procesgang in theorie 'Handreiking Toegangstoets Pilot loondispensatie, een van de pilots Werken naar Vermogen'.

<sup>2</sup> Een aantal gemeenten heeft personen in een loonsubsidie traject aangewezen als prioritaire groepen. Bij deze personen is het meestal niet nodig op zoek te gaan naar een werkgever.

<sup>3</sup> Onder aftrek van de tijd die nodig was om de werkplek te vinden.

ervaring heeft opgedaan met een methode. Alle methoden zijn goedgekeurd door het ministerie.

De meeste gemeenten laten het uitvoeren van de loonwaarde bepaling over aan het loonwaarde bureau (17). Ze hoeven dan niet te investeren in aanschaf van de methode en trainingen en de objectiviteit van de uitvoerder is gegarandeerd. Een ander deel van de gemeenten besteedt de loonwaarde bepaling uit aan het sw-bedrijf (5) of voert de loonwaarde bepalingen in eigen beheer uit (6). Wanneer dat nodig is ontvangen de functionarissen van het sw-bedrijf en de gemeenten training voor het uitvoeren van de methode. Vaak is dit niet nodig omdat het sw-bedrijf of de gemeente in het kader van een ander project ervaring hebben met de methode. Per gemeenten gaan er zo'n 3 à 4 functionarissen met de uitvoering van de loonwaarde bepaling aan de slag.



Research voor Beleid  
Bredewater 26  
Postbus 602  
2700 MG Zoetermeer  
tel: 079 322 22 22  
fax: 079 322 22 12  
e-mail: [info@research.nl](mailto:info@research.nl)  
[www.research.nl](http://www.research.nl)

