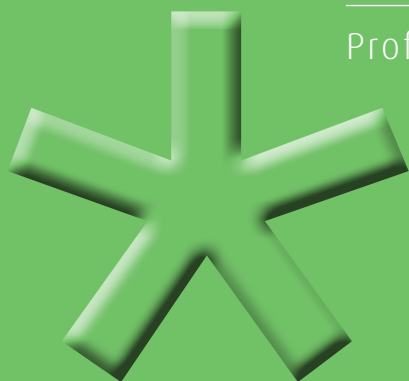


AKC ONDERZOEKSCAHIER 6

Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen



Arbeidsdeskundige methodiek voor de vaststelling van gerealiseerde loonwaarde



Inhoudsopgave

■	Voorwoord	3
■	Proloog	5
■	Leeswijzer	10
■	Inleiding	11
■	Projectuitvoering	14
■	Eindproduct	24
■	Onderhandelen	36
■	Aanbevelingen aan het AKC	38
■	Referenties	39
■	Bijlagen	
	1 Interviewschema	41
	2 Presentatie workshop arbeidsdeskundigen 18 en 19 april 2011	44
	3 Casusformat	52
	4 Sjablonen	55
	5 Mallen	67
	6 Presentatie expertmeeting 10 november 2011	74
	7 Arbeidsdeskundigen die hebben meegewerkt aan dit project	79
	8 Samenstelling projectgroep en begeleidingscommissie	81

Auteurs

Dr. S. (Saar) Langelaan
R.M.C. (Roos) Schelvis (MSc)

TNO, Polarisavenue 151, 2130 AS Hoofddorp
(0888) 66 23 77 saar.langelaan@tno.nl

Voorwoord

Dit zesde onderzoekscapitel in de reeks Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH) is weer een belangrijke bouwsteen voor de *shared body of knowledge* van arbeidsdeskundigen. Het bestuur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) brengt de resultaten van dit onderzoek dan ook graag onder uw aandacht. Met de ambitie om iedereen werk naar vermogen te bieden, groeit ook de behoefte bij arbeidsdeskundigen om meer methodisch te werken bij de vaststelling van (gerealiseerde) loonwaarde.

Het AKC is er voor, door en van arbeidsdeskundigen. Het kenniscentrum heeft de opdracht om de kennisontwikkeling van de beroepsgroep aan te jagen, innovatief denken over de inrichting van arbeid te stimuleren en het eigen handelen verder te professionaliseren. Arbeidsdeskundigen bouwen samen met de wetenschap aan een gedeeld kennisreservoir voor beroepsuitoefening. Dit capitel is hier weer een mooi bewijs van. In workshops en een expertmeeting werkten een kleine zestig arbeidsdeskundigen aan het ontstaan van dit onderzoekscapitel.

Met loonwaardebepaling is de afgelopen decennia, zowel in de publieke als private sector, veel praktische ervaring opgedaan door arbeidsdeskundigen. Deze ervaring is nu gedeeld en systematisch beschreven in dit rapport, resulterend in een aanbevolen arbeidsdeskundige methodiek. Die methodiek bieden wij u nu aan. Met de resultaten feliciteren wij de wetenschappers en de arbeidsdeskundigen (zie de bijlagen 7 en 8) die hebben bijgedragen aan dit rapport.

Dit nieuwe AKC-onderzoekscapitel belicht een belangrijk aspect van het arbeidsdeskundig handelen: de waardebepaling van de arbeidsprestatie, een wezenlijk element van het werk van de arbeidsdeskundige. Dit capitel kan door een adequate toepassing van het loonwaarde-instrument bijdragen aan de facilitering van de arbeidsparticipatie van mensen met beperkingen.

De arbeidsdeskundige is een professional die kennis heeft van de belasting in werk, de gevolgen van belastbaarheid van de mens voor werk en werkprocessen. De arbeidsdeskundige vertaalt zijn kennis van de mogelijkheden van mensen om in arbeid te functioneren in optimale arbeidsomstandigheden. Deze combinatie van kennis van werk en kennis van de mens in het werk biedt de arbeidsdeskundige de basis om met behulp van een gestructureerde methodiek een gewogen professioneel oordeel te geven over loonwaarde.

Vanwege de lopende ontwikkelingen op het terrein van de loonwaardebepaling – te denken valt aan de pilots loondispensatie en de belangen die spelen voor werknemer en werkgever – leiden we dit onderzoeksrapport in met een schets van de posities en belangen rond de loonwaardebepaling.

*Mr. M. Klompé, voorzitter bestuur AKC
Nijkerk, mei 2012*

Proloog

Waar mogelijk participeren op de reguliere arbeidsmarkt en waar mogelijk vermijden dat arbeidsparticipatie in een beschutte omgeving gebeurt. Dat is het maatschappelijke participatiemotto voor elke Nederlander. Een grootse ambitie, die is gebaseerd op de diepe wens dat iedereen evenveel kansen op arbeidsparticipatie moet hebben. Het realiseren van deze ambitie is niet eenvoudig. Hiervoor is bijvoorbeeld herontwerp van arbeid nodig. Daarnaast zijn ondersteunende maatregelen noodzakelijk. Een van deze ondersteunende maatregelen richt zich op het beoordelen van de arbeidsprestatie in termen van 'loonwaarde'.

Loonwaardevaststelling wordt steeds vaker ingezet om te ervoor te zorgen dat een werknemer kan (blijven) participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Het gaan dan om werknemers die vanwege een functionele beperking vaak niet in staat zijn om in de eigen of een soortgelijke functie dezelfde arbeidsprestatie te leveren als een gezonde soortgelijke werknemer. Eén van de situaties waarbij loonwaardebepaling een belangrijke rol speelt, is het kunnen verlenen van loondispensatie. Hierbij gaat het om een ontheffing voor de werkgever van de verplichting van de betaling van het wettelijk minimumloon.

Belangenweging

Bij de vaststelling van de arbeidsprestatie spelen verschillende belangen voor verschillende partijen:

- De werknemer met functionele beperkingen heeft belang bij een reële loonwaarde, gericht op de optimalisatie van zijn arbeidsmogelijkheden en ontwikkelpotentieel.
- De werkgever heeft belang bij een loonwaarde die hem in staat stelt om bij een werknemer met functionele beperkingen (ongeveer) dezelfde balans tussen prestatie en kosten te behalen als met een gezonde soortgelijke werknemer.
- De maatschappij streeft ernaar de voorhanden zijnde middelen zo effectief mogelijk in te zetten en tegen redelijke (extra) kosten beide bovenstaande belangen te *matchen*, met als resultaat duurzame arbeidsparticipatie.

Het goed wegen van deze belangen is een randvoorwaarde om te komen tot een robuuste oplossing, waarmee alle partijen dermate tevreden zijn dat ze de gekozen oplossing voor langere tijd zullen borgen. De kwaliteit van deze weging is echter bepalend voor het succes. Transparantie van de gehanteerde variabelen, een metho-

dische aanpak, objectivering en voldoende kennis en ervaring van de *matching* van mens en arbeid, het zijn allemaal elementen die onderdeel zijn van deze kwaliteit.*

Arbeid

Achter de meeste uitgewerkte loonwaardebepalingsmethodieken gaan twee essentiële aannames schuil:

- De loonwaarde wordt bepaald op basis van de arbeid (of de inzet van competenties in arbeid) zoals die gemiddeld wordt aangeboden (of ingezet). Er worden niet eerst optimaal 'passende functies' gecreëerd, waarin de werknemer optimaal zijn capaciteiten en ontwikkelpotentieel kan gebruiken en waarin zijn loonwaarde wellicht maximaler is.
- Het functioneren wordt afgezet tegen de prestatie van de gezonde soortgelijke werknemer.

Bovengenoemde aannames zouden niet spelen als de huidige arbeidsmarkt een 'inclusieve' arbeidsmarkt was met functies die zijn afgestemd op de mogelijkheden van de mens. Deze inclusieve arbeidsmarkt bestaat echter nog niet. Daarom hebben we te maken met bestaande functies, die we passender kunnen maken door bijvoorbeeld *jobcarving*, het vergoeden van werkvoorzieningen en het subsidiëren van begeleiding (door middel van een jobcoach). Uiteraard bestaat er wel aandacht voor herontwerp van arbeid op een inclusievere manier. Zo heeft een project van het UWV, het Slotervaart Ziekenhuis en de Universiteit Maastricht een UM/UWV-methode *Inclusief Herontwerp van Werkprocessen (IHW)* opgeleverd. Het AKC heeft als onderdeel hiervan het *Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen* (AKC-onderzoekscahier 5) laten ontwikkelen door de Universiteit Maastricht. In het najaar van 2012 wordt, als vervolg hierop, een groep arbeidsdeskundigen van het UWV Werkbedrijf met deze methodiek opgeleid. De eerste initiatieven zijn er, maar de weg naar een inclusieve arbeidsmarkt is nog lang.

In de huidige arbeidsmarkt krijgen mensen met functionele beperkingen de kans te gaan werken in min of meer reguliere functies. De werkgever is hiertoe bereid als er een redelijke balans is tussen de geleverde prestatie en de kosten, waaronder het loon, die hij moet maken. Dit lijkt een billijke eis, die ook bij andere werknemers wordt gesteld. De drempelwaarde om op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan is voor mensen met functionele belemmeringen, net als voor iedereen, een billijke prestatie-kostenbalans in het economisch verkeer. Deze drempelwaarde kan uiteraard worden beïnvloed. Hier zijn dan structurele ondersteunende maatregelen voor nodig of een inclusieve arbeidsmarkt.

Prestatie-kostenbalans

Bij het realiseren van een (her)plaatsing gaat het om het objectiveren van het evenwicht in de prestatie-kostenbalans. Daarbij zal allereerst de vraag rijzen in welke mate de arbeidsprestatie van de werknemer te vergelijken is met de arbeidsprestatie van de 'gezonde soortgelijke'. Daarnaast speelt mee of de werkgever extra kosten maakt voor de werknemer met een functionele beperking. Het totale kosten-baten-plaatje bepaalt meestal het wel of niet doorgaan van een plaatsing.

* Research voor Beleid (2011), *Experiment loonwaarde. Een onderzoek naar de betrouwbaarheid van loonwaardemethodieken*. Onderzoek in opdracht van SZW.

Dit totale plaatje wordt vastgesteld op basis van de vergelijking van de concrete functie waarin de werknemer zijn arbeidsprestatie levert en de prestatie van de gezonde soortgelijke werknemer. Het gaat om de vaststelling van de concrete werkelijke arbeidsprestatie. Die arbeidsprestatie wordt meestal uitgedrukt in 'productiviteit'. Daarmee zijn we er echter nog niet. Wat doen we met de eventuele (extra) kosten voor werkplekaanpassingen of begeleiding? Verwachten we dat de werkgever deze kosten betaalt? En hoe zit dat dan met de hiervoor aangegeven bepaling van de prestatie-kostenbalans?

Werkgeversperspectief

Vanuit werkgeverperspectief gaat het om de vraag: hoe kom ik tot een redelijke prestatie-kostenbalans? Het zal het niet veel uitmaken hoe de prestatie-kostenbalans wordt gefinancierd, als die balans er maar is en de kosten en inspanningen van de werkgever niet te hoog zijn in vergelijking met de gezonde soortgelijke. Mogelijke oplossingen zijn loondispensatie, belastingverlaging, subsidie, een jobcoachvergoeding, werkaanpassingen of de no-riskpolis.

Werknemersperspectief

Vanuit het perspectief van de werknemer met functionele beperkingen spelen er twee specifieke vragen:

- In hoeverre wordt er rekening gehouden met het ontwikkelpotentieel en het optimaal benutten van alle wel aanwezige capaciteiten om een maximale arbeidsprestatie te kunnen leveren?
- In hoeverre wordt het ontbreken van een inclusieve arbeidsmarkt op de loonwaarde van deze werknemer afgewenteld, door extra kosten en randvoorwaarden door te belasten op de waarde van de arbeidsprestatie?

De eerste vraag kan worden meegenomen bij de informatieverzameling in het kader van de loonwaardebepaling. Hoe? Door te beoordelen of de werkomstandigheden door middel van *jobcarving* en/of voorzieningen zo kunnen worden ingericht dat er een optimalere productiviteit (loonwaarde) en duurzamere plaatsing ontstaat. Daarnaast kan bij een nieuw dienstverband worden uitgegaan van een globalere schatting, mits de definitievere beoordeling pas gebeurt als de werknemer al enige tijd werkt. Als er nog verdere groei wordt verwacht, kan een herbeoordeling worden afgesproken of op verzoek plaatsvinden.

De tweede vraag kan deels worden geobjectiveerd door onderscheid te maken tussen direct naar de werknemer herleidbaar productiviteitsverlies en indirect naar de werknemer herleidbaar productiviteitsverlies (overige voorwaarden of begeleidingsbehoefte). Hierdoor wordt inzicht verkregen in bijzondere omstandigheden, waardoor de werkgever wellicht extra kosten moet maken. Het indirect herleidbare productiviteitsverlies zou in ieder geval buiten de vaststelling van de loonwaarde gehouden kunnen worden. Het blijft natuurlijk wel onderdeel van het totaalplaatje van de prestatie-kostenbalans. Als dit niet wordt meegenomen bij de loonwaarde moet het voor de werkgever wel anderszins worden gecompenseerd.

Maatschappelijk perspectief

Vanuit het perspectief van de maatschappij (in de praktijk van de loonwaardevaststelling vertegenwoordigd door bijvoorbeeld het UWV en gemeenten) speelt de vraag of er op een adequate en effectieve manier wordt omgegaan met de mogelijkheid in te zetten (subsidie)maatregelen. Het is belangrijk om hierbij de juiste balans te vinden, met een optimale arbeidsprestatie met zo passend mogelijke arbeidsomstandigheden en alleen de noodzakelijke ondersteunende maatregelen. Dit vraagt om een methodisch uitgevoerd objectiverend professioneel onderzoek naar alle hiervoor aangegeven elementen, gevolgd door een professioneel *judgement* op basis van heldere wegingscriteria.

Een scherpe onafhankelijke methodische ingangstoets bij het toepassen van ondersteunende maatregelen zou een eerste stap kunnen zijn bij het bedienen van het maatschappelijk belang. Een tweede maatregel zou een 'waardelabel' kunnen zijn, dat aan de ingangstoets wordt gekoppeld en dat een uitspraak doet over de bandbreedte (maat en getal in procenten) van de mate waarin de ondersteunende maatregel mag worden ingezet bij een plaatsing, bepaald op basis van de mogelijkheden van de werknemer met functionele beperkingen in arbeid. Daarmee ontstaat vooraf een helder beargumenteerde (gelimiteerde) ruimte van subsidie en ondersteuning, waarbinnen de passende arbeidsplek moet worden gerealiseerd. Dit geeft een aantal prikkels. Het stimuleert het UWV en gemeenten om te zoeken naar de juiste plek met de meest optimale arbeidsprestatie en ontwikkelingsmogelijkheden voor de werknemer met functionele beperkingen. Het geeft werkgevers en werknemers van tevoren de bandbreedte aan en duidelijkheid over wat mogelijk is aan ondersteuning. Aan de andere kant werpt dit mogelijk ook extra drempels op bij de toegang tot de arbeidsmarkt. De eventuele praktijk zal dit moeten uitwijzen.

Wel lijkt duidelijk dat een stevige beoordeling van de belangen van werkgever en werknemer gewenst is om met de beperkt beschikbare middelen het beste resultaat te bereiken in termen van aantallen duurzame plaatsingen met een optimale arbeidsprestatie. Deze optimalisering van de arbeidsprestatie is in ieders belang. De werkgever, de werknemer en de maatschappij varen hier wel bij.

Het proces van loonwaardevaststelling

Al deze belangen en elementen in ogenschouw nemend kan het proces van loonwaardevaststelling worden getypeerd als een interactieproces tussen de werkgever, de werknemer en een derde objectiverende partij (bijvoorbeeld de arbeidsdeskundige). Deze derde partij verzamelt op basis van methodisch objectiverend onderzoek informatie over de werknemer en zijn mogelijkheden, de werkplek, de functie-uitoefening en de werkgever. Op basis van dit onderzoek worden bouwstenen aangedragen en wordt een professioneel onderbouwd advies gegeven over het bereiken van een door alle betrokkenen geaccepteerde prestatie-kostenbalans. Loonwaarde is hier een onderdeel van.

Het vaststellen van een dergelijk advies over de loonwaarde is een beoordeling met diverse variabelen. Het gaat om een weging in het domein Mens – Werk – Inkomen. In het kader van de sociale wetgeving, particuliere inkomensverzekeringen, persoonschade en de arbeidsongeschiktheidsverzekering doen arbeidsdeskundigen dit soort beoordelingen al tientallen jaren. De arbeidsdeskundige maakt een gerichte inventarisatie en een rapportageverslag op basis van de bevindingen. Hoe? Door zijn onderzoek, de verzamelde informatie en het gebruik van die informatie te beschrijven, zijn afwegingen te formuleren en te beargumenteren hoe zijn advies is ontstaan.

Gerealiseerde loonwaarde

Het AKC wenst – gezien het maatschappelijk belang van een gedegen weging en advisering over loonwaarde – de arbeidsdeskundige praktijk op dit terrein verder te exploreren. Hoe bepalen arbeidsdeskundigen in de verschillende velden nu het loonwaardeadvies? Het AKC heeft daarom onderzoek geëntameerd naar de methode waarmee arbeidsdeskundigen vaststellen welke loonwaarde de werknemer feitelijk waarmaakt in een functie onder de aanwezige (arbeids)omstandigheden. In de opdracht voor dit onderzoek is de term ‘gerealiseerde loonwaarde’ (productiviteit) gekozen. Het onderzoek gaat daarnaast ook in op de inspanningen en kosten die nodig zijn om de gegeven (arbeids)omstandigheden in stand te houden; ze worden in kaart gebracht, maar vallen buiten de vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde. Ze spelen uiteraard wel een rol bij de bepaling van de redelijkheid van de prestatie-kostenbalans.

Dit onderzoek levert, naast de methodiek voor loonwaardebepaling, een uitgebreidere methodische aanpak op voor het opstellen van een volledig onderzoek, onderzoeksverslag en advies over de prestatie-kostenbalans, rekening houdend met het perspectief van de werknemer, de werkgever en de maatschappij. Arbeidsdeskundigen blijken met hun modulaire werkwijze in staat, over het gehele wegingsvraagstuk van de prestatie-kostenbalans, één consistente rapportage en één advies te geven dat recht doet aan de belangen van de werknemer, de werkgever en de maatschappij.

Dit rapport geeft aan hoe zij dat doen en draagt suggesties aan op welke punten nog verbeteringen mogelijk zijn.

*drs. T.P.M. Hulsman, programmadirecteur AKC
Nijkerk, mei 2012*

Leeswijzer

In *hoofdstuk 1* geven we een toelichting op de vraagstelling van dit onderzoek, dat is uitgevoerd in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. Ook schetsen we onze aanpak.

Hoofdstuk 2 bevat de resultaten van onze verkenning van het arbeidsdeskundig handelen bij de vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde op basis van de verschillende workshops en de expertmeeting die wij hebben georganiseerd met ongeveer zestig arbeidsdeskundigen.

De lezer die meteen door wil naar de resultaten en de beschrijving van de, met de experts samen opgestelde, methodische werkwijze voor de vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde, kan deze vinden in *hoofdstuk 3*.

In *hoofdstuk 4* behandelen we een aspect dat buiten de loonwaardebepaling valt: de eventuele onderhandeling met een werkgever over de voorwaarden waaronder de werknemer geplaatst kan worden.

1 Inleiding

Achtergrond

Het begrip (gerealiseerde) loonwaarde neemt binnen de dagelijkse beroepsuitoefening van de arbeidsdeskundige een belangrijke plaats in, onafhankelijk van het werkveld waarin de arbeidsdeskundige werkzaam is. Daarom wil het AKC, in het kader van het onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH), goede kennis op dit gebied ontwikkelen en daarmee het arbeidsdeskundig vak verder professionaliseren. Het AKC heeft ons gevraagd een inventarisatiestudie uit te voeren, die de kennis, werkwijzen en methoden op het gebied van de bepaling van de gerealiseerde loonwaarde door arbeidsdeskundigen inzichtelijk maakt en de betrouwbaarheid en validiteit van deze werkwijzen en methoden laat zien.

Doelstelling

Doelstelling van dit project is het genereren van een systematisch overzicht van:

- de *vraagstellingen* die het uitgangspunt vormen voor de gerealiseerde loonwaardebepaling door arbeidsdeskundigen in diverse werkvelden;
- de *oplossingen* (werkwijzen) die arbeidsdeskundigen ontwikkeld hebben bij het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde;
- de *professionele kwaliteit* (betrouwbaarheid, validiteit, etc.) van de gebruikte werkwijzen.

Deze doelstelling geldt voor alle werkvelden waarin arbeidsdeskundigen werkzaam zijn, waaronder verzuimbegeleiding en re-integratie 1^e spoor, verdien capaciteit van (gedeeltelijk) hervatte arbeidsongeschikten (Wajong/WAO/ WIA), WWB, WSW, particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (AOV) en advisering op het gebied van letselschade.

Het onderzoek betreft nadrukkelijk niet alleen de onderkant van de arbeidsmarkt, maar alle situaties en doelgroepen waarvoor op basis van beperktere functionele mogelijkheden de gerealiseerde loonwaarde moet worden vastgesteld (zowel werknemers in loondienst als zzp'ers). In het onderzoek hebben we ons dan ook gericht op alle groepen en situaties die arbeidsdeskundigen hebben aandragen.

Definitie gerealiseerde loonwaarde

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) hanteert de volgende definitie voor gerealiseerde loonwaarde (Kemper et al., 2009):

Gerealiseerde loonwaarde:

'De arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperingen in een bepaalde functie op een bepaald moment'

Voor ons onderzoek hebben we deze definitie aangescherpt, zodat de praktische toepassing ervan meer naar voren komt. Arbeidsdeskundigen beargumenteren de arbeidsprestatie op grond van een systematisch werkwijze, door de prestatie van de werknemer af te zetten tegen die van de gezonde soortgelijke (of valide) werknemer, uitgedrukt in een percentage van het gebruikelijke loon in deze functie of soortgelijke functies (dit laatste geldt bij gecreëerde functies). Met de volgende definitie geven we deze aanknopingspunten weer:

Gerealiseerde loonwaarde:

‘De arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de gezonde soortgelijke (valide) werknemer, en zoveel mogelijk uitgedrukt in een percentage van de prestatie van de gezonde soortgelijke per deeltaak’

Projectdefinitie Saar Langelaan, Roos Schelvis en Tjeerd Hulsman

Onderzoeksvragen

In het onderzoek hebben we de volgende vier onderzoeksvragen als uitgangspunt genomen. Deze onderzoeksvragen zijn gedefinieerd door het AKC, op verzoek van de arbeidsdeskundigen:

Vraag 1:

Met welk doel en in welk kader wordt, binnen de verschillende werkvelden van de arbeidsdeskundige, de vraag naar gerealiseerde loonwaarde gesteld? En is daarbij sprake van een uniforme vraagstelling, of is deze gedifferentieerd, bijvoorbeeld afhankelijk van de aard van de opdrachtgever en context?

Vraag 2:

Op welke wijze(n) wordt, binnen de verschillende werkvelden, de beoordeling van gerealiseerde loonwaarde in de praktijk uitgevoerd? Is er sprake van een uniforme aanpak/werkwijze, of worden er verschillende werkwijzen toegepast, bijvoorbeeld afhankelijk van de aard van de opdrachtgever en context?

Vraag 3:

Welke knelpunten ervaren arbeidsdeskundigen in hun eigen praktijk bij de bepaling van gerealiseerde loonwaarde? En welke verbetermogelijkheden zien arbeidsdeskundigen?

Vraag 4:

Hoe beoordelen arbeidsdeskundigen zelf de professionele kwaliteit (sterktes en zwaktes) van de gevolgde werkwijzen in praktijk? Aan welke instrumenten/methoden hebben arbeidsdeskundigen behoefte om de kwaliteit van dit onderdeel van hun werk te verbeteren?

Onderzoek in het kort

In dit project hebben wij een praktische aanpak gehanteerd, waarbij we stapsgewijs gehandeld hebben, waar nodig ietwat aangepast op basis van voortschrijdend inzicht. Op basis van interviews en twee interactieve workshops met arbeidsdeskundigen hebben we werkwijzen gedefinieerd binnen verschillende werkvelden,

waarvan we de professionaliteit en bruikbaarheid in een expertmeeting hebben laten beoordelen door arbeidsdeskundigen. Op basis van al deze gegevens hebben we vervolgens één overkoepelende aanpak beschreven – in de vorm van een advies – om de gerealiseerde loonwaarde te bepalen.



Figuur 1

Opbrengst van het project

Dit project heeft de volgende opbrengsten opgeleverd:

- Kennisuitwisseling tussen arbeidsdeskundigen in verschillende werkvelden.
- Een overzicht van vraagstellingen aan de arbeidsdeskundige, met bijbehorende oplossingen en methodieken die de arbeidsdeskundige gebruikt, in verschillende werkvelden (vormgegeven in sjablonen en mallen, zie hoofdstuk 2).
- Een advies om op een gestructureerde manier de gerealiseerde loonwaarde vast te stellen (vormgegeven in het eindproduct, zie hoofdstuk 3). Dit advies is gebaseerd op de beoordeling van arbeidsdeskundigen zelf van hun professionele kwaliteit van de gevolgde werkwijzen en behoeftes om de kwaliteit waar mogelijk te verbeteren.

Deze opbrengsten kunnen worden gebruikt om:

- arbeidsdeskundigen inzicht te geven in de door hen gemeenschappelijk bepaalde best practice op het gebied van gerealiseerde loonwaardebepaling;
- opdrachtgevers en werknemers inzicht (transparantie) te geven in de methodische werkwijze (uniformiteit) die de arbeidsdeskundige hanteert bij het vaststellen van gerealiseerde loonwaarde;
- gefundeerd te onderbouwen welke werkwijzen de grootste professionele kwaliteit bezitten;
- inzicht te geven in de wijze waarop deze methodiek aansluit bij de kennis, opleiding, vaardigheden en ervaring van arbeidsdeskundigen met het *matchen* van mens en arbeidsprestatie;
- inzicht te geven in de soort kennis waaraan op het gebied van loonwaardebepaling nog behoefte is;
- een idee te geven van welke nieuwe instrumenten ontwikkeld zouden moeten worden om deze behoefte te vervullen;
- arbeidsdeskundig handelen verder te professionaliseren.

2 Projectuitvoering

De werkwijze die we in dit onderzoek hebben toegepast, kende een praktische inslag, waarbij we zoveel mogelijk gebruik hebben gemaakt van de input en expertise van arbeidsdeskundigen. We hebben dit project dan ook in nauwe samenwerking met deze arbeidsdeskundigen uitgevoerd. Hieronder beschrijven we de twee onderzoeksfasen (vaststellen en beoordelen) met bijbehorende onderzoeksactiviteiten en hun resultaten. We geven in dit hoofdstuk aan hoe we deze activiteiten hebben uitgevoerd. In hoofdstuk 3 kunt u de resultaten van iedere activiteit lezen.

Onderzoeksfase 1: vaststellen

Het doel van de eerste onderzoeksfase was het maken van een inventarisatie van de vraagstellingen die het uitgangspunt vormen voor de gerealiseerde loonwaardebepaling door arbeidsdeskundigen in diverse werkvelden en de manieren en/of methoden waarmee ze vervolgens de gerealiseerde loonwaarde bepalen. Deze onderzoeksfase geeft een eerste antwoord op vraag 1, 2 en 3 (zie Inleiding).

Kick-off meeting begeleidingscommissie

We zijn gestart met een kick-off meeting met de begeleidingscommissie, waarin we het projectplan hebben gepresenteerd en bediscussieerd. We zijn ook inhoudelijk ingegaan op de onderwerpen en vragen voor de interviews, om ervoor te zorgen dat alle relevante onderwerpen aan bod zouden komen.

Interviews

We hebben semigestructureerde interviews gehouden met arbeidsdeskundigen uit zeven verschillende werkvelden (zie tabel 1): Wajong, WWB, WSW, re-integratie 1e spoor, WAO/WIA, AOV en Letselschade. We maakten de interviewvragen samen met de arbeidsdeskundige die lid was van de projectgroep, om ze daarna ter beoordeling voor te leggen aan de begeleidingscommissie. Voorafgaand aan het interview informeerden we de betreffende arbeidsdeskundige telefonisch en benadrukten we dat het een inventarisatie betrof en dat er geen 'goed' of 'fout' was in de werkwijze (zie bijlage 1). Alle interviews hebben we op band opgenomen en (vrij) letterlijk uitgewerkt (getranscribeerd), waarna we de geïnterviewde arbeidsdeskundige de gelegenheid gaven dit stuk te becommentariëren. De eventuele aanpassingen hebben we verwerkt en aan de betreffende arbeidsdeskundige nagestuurd.

Tabel 1 *Verdeling geïnterviewde arbeidsdeskundigen over werkveld, doelgroep, bedrijf*

	Gerealiseerde loonwaarde in het kader van:	Doelgroep	Bedrijf
1	Uitval werk – teruggroei naar functie mogelijk	Re-integratie 1 ^e spoor (inclusief vangnetters)	Arbodienst/UWV ZW
2	Mate van uitval t.o.v. eerder uitgevoerde taken	WAO/WIA	UWV
3	Mate van uitval t.o.v. eerder uitgevoerde taken	AOV	Particuliere verzekeraars
4	Mate van uitval t.o.v. eerder uitgevoerde taken	Letselschade	Letselschadebedrijven
5	Vaststelling verdien capaciteit	Wajong	UWV
6	Vaststelling verdien capaciteit	WWB	Ingehuurd door gemeente
7	Vaststelling verdien capaciteit	WSW	SW-bedrijf

Uit de interviews kwam naar voren dat de manier waarop de arbeidsdeskundigen in de verschillende werkvelden (tabel 1) de gerealiseerde loonwaarde bepalen, bestaat uit eenzelfde raamwerk van professionele handelingen. Iedere arbeidsdeskundige onderneemt, ongeacht zijn werkveld, de volgende activiteiten:

- functie in kaart brengen;
- persoon in kaart brengen ;
- persoon en functie samenbrengen (loonwaardebepaling).

In het eindproduct (beschreven in hoofdstuk 3) is dit terug te zien in de stapsgewijze opbouw.

Na de interviews hebben we in samenspraak met het AKC besloten het arbeidsdeskundig werkveld 'Letselschade' verder buiten beschouwing te laten, omdat hier in een ander lopend AKC-project (AKC-onderzoekscahier 8: *Verlies van verdienvermogen bij personenschade*. TNO, Wijnhuizen et al., 2011) uitgebreid aandacht aan wordt besteed. Dit betekent dat we het onderzoek met zes werkvelden hebben vervolgd (re-integratie 1e spoor, WAO/WIA, AOV, Wajong, WWB, WSW).

Workshops arbeidsdeskundigen

Op basis van de uitkomsten van de interviews hebben we twee workshops opgezet. Hieraan namen in totaal bijna dertig arbeidsdeskundigen deel. Het doel van deze workshops was het uitdiepen van de werkwijze van arbeidsdeskundigen bij het bepalen van gerealiseerde loonwaarde aan de hand van casussen. We vroegen de arbeidsdeskundigen om, voorafgaand aan de workshop, een casus aan te leveren die representatief was voor hun werkveld (zie bijlage 3). We hanteerden hier de werkvelden: re-integratie 1e spoor, WAO/WIA, AOV, Wajong, WWB en WSW. Bijna de helft van de arbeidsdeskundigen leverde een casus aan als input voor de workshop.

Uitgangspunt van de workshop was het gestructureerd inventariseren van de manier waarop arbeidsdeskundigen de stappen uitvoeren om te komen tot loonwaarde en de informatie die ze hiervoor gebruiken. Hiertoe deelden we de groep in in subgroepen van drie of vier arbeidsdeskundigen, evenwichtig verdeeld over de werkvelden. We vroegen hen om in deze subgroep één casus uit te kiezen, en in verschillende rondes aan de hand van concrete vragen (zie hieronder) te discussiëren over de te

hanteren werkwijze. De verdeling van de uitgewerkte casussen is (uitgesplitst naar werkveld) weergegeven in tabel 2. In elke ronde noteerden de subgroepen de over-eengekomen werkwijze (*best practice*) in een tabel. De subgroepen presenteerden deze werkwijze vervolgens aan de hele groep.

Ronde 1: opdrachtgever, werknemer/cliënt en hun vragen aan de arbeidsdeskundige

- Wie is de opdrachtgever en wat is zijn vraag aan jou?
- Wie is de werknemer of cliënt en wat is zijn vraag aan jou?

Ronde 2: functie in kaart brengen

- Wat doe je precies als je een functie in kaart brengt?
- Hoe doe je dat?
- Welke informatie gebruik je daarvoor?
- Waarom doe je deze handeling?
- Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds loonwaarde bepalen? Ja/nee

Ronde 3: persoon in kaart brengen

- Wat doe je precies als je een persoon in kaart brengt?
- Hoe doe je dat?
- Welke informatie gebruik je daarvoor?
- Waarom doe je deze handeling?
- Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds loonwaarde bepalen? Ja/nee

Ronde 4: samenbrengen tot een loonwaarde.

- Wat doe je precies om de informatie uit de stappen 1 t/m 3 om te buigen tot een loonwaardepercentage (stap 4)?
- Hoe doe je dat?
- Welke informatie gebruik je hiervoor?
- Waarom doe je deze handeling?
- Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds de loonwaarde bepalen? Ja/nee

Tabel 2 *Verdeling casussen over de werkvelden*

	Gerealiseerde loonwaarde in het kader van:	Doelgroep	AD bedrijf	Naam casus
1	Uitval werk – teruggroei naar functie mogelijk	Re-integratie 1 ^e spoor	Arbodienst	■ €-knaller ■ Vakantieparkleed ■ Spoortje 1
2	Mate van uitval t.o.v. eerder uitgevoerde taken	AOV	Particuliere verzekeraars	■ Jaap de Goede Hoop
3	Mate van uitval t.o.v. eerder uitgevoerde taken	WAO/WIA	UWV	■ Loodzwaar
4	Vaststelling verdien capaciteit	WJONG	UWV	■ Wajong Mike ■ Metaalachterstand
5	Vaststelling verdien capaciteit	WWB	Ingehuurd door gemeente	■ Wij & WWB
6	Vaststelling verdien capaciteit	WSW	SW-bedrijf	■ GGZ-pret

Uitkomsten ronde 1

Uit ronde 1 kwam naar voren dat het bij de opdrachtgever van de arbeidsdeskundige in werkveld 1 - 3 meestal gaat om de werkgever van een (gedeeltelijk) ziek gemelde werknemer, het UWV of de verzekeraar. De cliënt kan een medewerker in dienst zijn, die voor zijn eigen werk is uitgevallen als gevolg van ziekte of gebrek. Het kan echter ook gaan om iemand die vanuit de Ziektewet komt (bijvoorbeeld iemand met een tijdelijk dienstverband of iemand die ziek is geworden vanuit de WW). Het kan ook gaan om een verzekerde die arbeidsongeschikt is geraakt en gedeeltelijk, in stappen, of niet terug kan naar zijn voormalige functie. De werknemer heeft een contract en is door ziekte niet in staat om (volledig) te werken. Vaak hebben de bedrijfsarts, leidinggevende en de werknemer gezamenlijk een procentuele arbeidsprestatie vastgesteld en toegelicht in een plan van aanpak. De arbeidsdeskundige wordt vervolgens gevraagd een uitspraak te doen over de arbeidsprestatie, en die te vertalen naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit laatste is nodig om binnen het huidige wettelijk kader eventueel een aanvulling op het loon, behorende bij de vastgestelde arbeidsprestatie, via een uitkering te krijgen.

De vragen die opdrachtgevers in werkveld 1-3 aan de arbeidsdeskundige stellen zijn:

- Wat is de loonwaarde van mijn werknemer in het werk dat hij momenteel doet?
- Heb ik de juiste loonwaarde vastgesteld (in eigen werk, aangepast eigen werk, of ander passend werk)? Is de loonwaarde in verhouding tot de inzetbaarheid?

De vragen die cliënten in werkveld 1-3 aan de arbeidsdeskundige stellen zijn:

- Wat is mijn loonwaarde?
- Wat wordt mijn loon?
- Is er compensatie van het loonverlies mogelijk? Bijbehorende uitkering?

De opdrachtgever van de arbeidsdeskundige in werkveld 4-6 is meestal de werkgever (rechtstreeks of via het UWV, gemeente, dan wel het SW-bedrijf). De cliënt is een uitkeringsgerechtigde binnen de WWB, Wij, Wajong of WSW. De cliënt is aan het werk bij de werkgever (via stage, proefplaatsing, detachering, vanuit begeleid werken of met een contract) en de werkgever wil de cliënt in dienst nemen of houden. De werkgever doet een verzoek om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie of loondispensatie, omdat de cliënt – die een structurele functionele beperking heeft – volgens de werkgever niet 100 procent presteert ten opzichte van een gezonde soortgelijke.

De vragen die opdrachtgevers in werkveld 4-6 aan de arbeidsdeskundige stellen zijn:

- Wat is de loonwaarde van de werknemer die nu onbetaald op proef bij mij werkt als ik die in dienst neem?
- Kom ik in aanmerking voor loondispensatie of loonkostensubsidie voor de persoon die ik in dienst heb/wil nemen? Zo ja, wat is de hoogte van de dispensatie of subsidie?

De vragen die cliënten in werkveld 4-6 aan de arbeidsdeskundige stellen zijn:

- Wat is mijn loonwaarde?
- Wat wordt mijn loon?

Uitkomsten ronde 2-4

In ronde 2-4 zagen we allereerst dat de bevinding uit de interviews werd bevestigd: de stappen die arbeidsdeskundigen doorlopen bij het bepalen van de gerealiseerde loonwaarde lijken, ongeacht het werkveld, erg op elkaar. De arbeidsdeskundigen gaven aan dat deze stappen in de arbeidsdeskundige basisopleiding aan bod komen.

Daarnaast concludeerden we samen met de arbeidsdeskundigen dat de *gerealiseerde* loonwaarde altijd betrekking heeft op cliënten die (gaan) werken in een (bestaande of te creëren) functie en die hierin te maken hebben met ziekte of gebrek (met als gevolg een functionele beperking in relatie tot arbeid). Hun prestatie wordt afgezet tegen de prestatie van een gezonde soortgelijke in dezelfde functie (bij een gecreëerde functie maakt de arbeidsdeskundige een inschatting van hoe de gezonde soortgelijke het zou doen). De gezonde soortgelijke wordt gedefinieerd als de werknemer zonder beperkingen die in het betreffende bedrijf hetzelfde werk doet als de cliënt, waarbij ook vereisten in de functie(belasting) worden meebeoordeeld en -gewogen.

Verder kwam naar voren dat de factoren die arbeidsdeskundigen meewegen bij de bepaling van de gerealiseerde loonwaarde zich laten samenvatten als:

- takenpakket (inhoudelijk en in uren/week);*
- tempo(verlies);*
- kwaliteit(sverlies);*
- begeleiding die nodig is;*
- financiële consequenties voor de cliënt;
- belangen van alle betrokken partijen;
- minimumloonwerk/normen waaraan moet worden voldaan.

In het eindproduct (beschreven in hoofdstuk 3) lichten we toe hoe arbeidsdeskundigen gestandaardiseerd (methodisch) kunnen omgaan met al deze factoren en op welke manier zij ze positioneren (binnen de methodiek van het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde). Aan de factoren met een * geven de arbeidsdeskundigen vaak per (deel)taak binnen een functie een waarde, de andere factoren hebben betrekking op de context en het totaalplaatje.

Opvallend is dat arbeidsdeskundigen weinig gebruik maken van bestaande instrumenten voor loonwaardebepaling (bijvoorbeeld Matchcare, EduPer Loonbalans, Dariuz, etc.). De belangrijkste reden hiervoor is de tijdsinvestering. Sommige arbeidsdeskundigen zetten deze instrumenten wel in, maar dan vaak of op verzoek van de opdrachtgever of voor 'moeilijke casussen', waarbij het werkvermogen bijvoorbeeld niet eenvoudig vast te stellen is, of waarbij specifieke belangen spelen.

Tot slot kwamen enkele vragen naar voren die bepalend waren voor het vervolg van het onderzoek. Het gaat om de volgende vragen:

- Stel je als arbeidsdeskundige zelf de loonwaarde vast (werkveld 4-6) of toets je wat anderen hebben vastgesteld (werkveld 1-3)?
- Heeft de cliënt eerder gewerkt (dit is altijd het geval in werkveld 1-3) of nooit gewerkt (vaak aan de orde in werkveld 4-6)?

- Gaat het om een reguliere (dit is altijd het geval in werkveld 1-3) of aangepaste functie (vaak aan de orde in werkveld 4-6)?

Deze vragen geven een duidelijke tweedeling aan tussen werkveld 1-3 enerzijds en werkveld 4-6 anderzijds. Aan deze tweedeling (clustering) ligt vooral het onderscheid 'niet gewerkt' versus 'wel gewerkt' ten grondslag. In onderzoeksfase 2 zijn we met deze tweedeling verder gegaan. We hebben twee mallen (clusters) gemaakt, namelijk mal 1 (Wajong, WWB, WSW) en mal 2 (re-integratie 1^e spoor, WAO/WIA, AOV).

Daarnaast gaf een aantal arbeidsdeskundigen aan dat het wel eens voorkomt dat de werkgever wil uitkomen op een lagere loonwaarde dan de door de arbeidsdeskundige bepaalde gerealiseerde loonwaarde. Dan kan het gebeuren dat de arbeidsdeskundige de factor 'belangen van alle betrokken partijen' meeweegt in zijn eindoordeel. De arbeidsdeskundigen geven echter aan deze onderhandeling te zien als een activiteit buiten de bepaling van de gerealiseerde loonwaarde om, en niet als feitelijk onderdeel van de gerealiseerde loonwaarbepaling.

Aanmaak tussenproduct en meeting begeleidingscommissie

Na afloop van de workshops hadden we van elk werkveld een of meer casussen in handen met een beschrijving van de *best practice* om een gerealiseerde loonwaarbepaling te doen. Deze hebben we omgezet in zes sjablonen, representatief voor ieder werkveld (zie bijlage 4).

Vervolgens hielden we een tweede meeting met de begeleidingscommissie, waarin we de uitkomsten van de interviews en workshops (in de vorm van de zes sjablonen) presenteerden en hebben gediscussieerd over de overdrachtsvorm naar de beroepsgroep en de te nemen vervolgstappen in het project. Hierna zijn de zes sjablonen als product op de AKC-site geplaatst, en sloten we onderzoeksfase 1 af.

Onderzoeksfase 2: beoordelen

Het doel van deze onderzoeksfase was het in kaart brengen van de overeenkomsten van de arbeidsdeskundige werkwijzen op het gebied van de gerealiseerde loonwaarbepaling, het (laten) beoordelen van de professionele kwaliteit van deze werkwijzen zoals geïnventariseerd in fase 1, en te komen tot een uniforme, door arbeidsdeskundigen gezamenlijk bepaalde aanpak. Hiermee geven we antwoord op vraag 4 (zie Inleiding).

Expertmeeting met arbeidsdeskundigen

Voorafgaand aan de expertmeeting hebben we de zes sjablonen uit onderzoeksfase 1 gereduceerd tot twee mallen, vanwege de eerder beschreven duidelijke tweedeling. Mal 1 werd een clustering van Wajong, WWB en WSW en mal 2 een clustering van re-integratie 1^e spoor, WAO/WIA, en AOV (zie bijlage 5). Aan deze clustering lag vooral het onderscheid 'niet gewerkt' (mal 1: Wajong, WWB, WSW) versus 'wel gewerkt' (mal 2: re-integratie 1^e spoor, WAO/WIA, AOV) ten grondslag.

Aan de expertmeeting namen in totaal ongeveer twintig arbeidsdeskundigen deel (zie bijlage 7). Het doel van deze expertmeeting was het beoordelen van de in mal 1 en mal 2 beschreven werkwijzen met betrekking tot de gerealiseerde loonwaarbepaling.

paling en het specifieker maken van de formule om tot een gerealiseerde loonwaarde te komen. Dit laatste omdat in de workshops van fase 1 geen formules naar voren waren gekomen. We vroegen de experts om de beide mallen voorafgaand aan de meeting te bestuderen. Deze mallen vormden de leidraad voor de expertmeeting (zie bijlage 6).

We deelden de groep op in duo's, evenwichtig verdeeld over de werkvelden. Bij voorkeur werden de duo's gevormd door arbeidsdeskundigen die elkaar niet kenden. Ieder duo kreeg een van de twee mallen toebedeeld om de rest van de expertmeeting mee aan de slag te gaan. De expertmeeting bestond uit twee rondes, waarin de duo's op basis van concrete vragen (zie hieronder) in discussie gingen over de beschreven werkwijze in de mal. Tussen beide rondes blikten we met de groep als geheel terug op de bevindingen.

Ronde 1

De duo's beoordeelden de kwaliteit (herkenbaarheid en volledigheid) van de beschreven werkwijze in de mal, aan de hand van onderstaande vragen:

- Herken je de stappen?
- Welke stappen zijn noodzakelijk en welke optioneel?
- Welke stappen missen?

Zij markeerden de stappen die zij noodzakelijk achten met ***, en de optionele met *. De stappen die geen asterisk kregen, worden door arbeidsdeskundigen buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van gerealiseerde loonwaarde.

Ronde 2

De duo's beoordeelden de loonwaarde-specificatie (berekening) aan de hand van onderstaande vragen en vulden daarnaast in hoe ze het zelf normaalgesproken doen.

- Welke rekenregels, formules of redenering gebruik je om het voorgaande in maat/getal te vertalen?
- Hoe verhouden productiviteitsverlies en begeleiding zich tot elkaar?
- En hoe past dit in het onderhandelingsplaatje?

Uitkomsten ronde 1

De voornaamste uitkomst van ronde 1 was dat de arbeidsdeskundige experts aangeven een duidelijk onderscheid te maken tussen de stappen die feitelijk nodig zijn om een loonwaarde te bepalen (en de informatiebronnen die daarbij nodig zijn), en de stappen die ze normaliter uitvoeren bij een arbeidskundig onderzoek. Om loonwaarde te bepalen hebben ze minder stappen en minder contextinformatie nodig. De experts hebben dan ook veel acties uit de mallen geschrapt. Dit geeft een antwoord op het eerste deel van de vierde onderzoeksvraag, namelijk: hoe beoordelen arbeidsdeskundigen zelf de professionele kwaliteit (sterktes en de zwaktes) van de gevolgde werkwijzen in de praktijk?

We kunnen concluderen dat arbeidsdeskundigen in het proces van loonwaardebepaling strakker en methodischer kunnen werken. Nu verzamelen ze vaak meer informatie dan noodzakelijk, waardoor de loonwaardebepaling vaak te veel stappen

bevat. De beschrijving van de methodiek in hoofdstuk 3 is gebaseerd op de visie van de experts en bevat een gerichtere informatieverzamelingsmethodiek met alleen de noodzakelijke stappen.

Daarnaast was een belangrijke bevinding dat de arbeidsdeskundige bij een loonwaardebepaling altijd begint met het inventariseren/in kaart brengen van de (deel)taken die de cliënt uitvoert. Dit zal de arbeidsdeskundige herkennen als het maken van een taak-uren-/taak-functieanalyse. Op basis hiervan maakt de arbeidsdeskundige, vanuit zijn professionele achtergrond, een inschatting van de mate waarin taken los van elkaar te zien c.q. uit te oefenen zijn, waar de 'gaten' liggen en of deze te dichten zijn met ander werk. Arbeidsdeskundigen kunnen met deze methode ook kijken naar de mate waarin verdere optimalisatie van de loonwaarde mogelijk en wenselijk is.

In het eindproduct (beschreven in hoofdstuk 3) is dit terug te zien in de stapsgewijze opbouw, en dan met name in de eerste stap.

Uitkomsten ronde 2

De factoren die arbeidsdeskundigen benoemen als te beoordelen onderdelen bij het uitvoeren van een loonwaardeonderzoek laten zich, zoals gerapporteerd door de duo's, als volgt samenvatten:

- Waarde van de taak voor de functie
- Productiviteit(sverlies), op te splitsen in:
 - Tempo
 - Kwaliteit
 - Afbreukrisico
- Begeleiding(sbehoefte/-noodzaak)
 - Instructie
 - Tijdens werkproces (incl. controle)
 - Sociaal functioneren in werk
- Inzetbaarheid(sverlies)
 - Mate waarin de cliënt alle taken, behorende bij de functie kan vervullen, inclusief bijvoorbeeld het vervangen van een collega
 - Mate waarin werkaanpassingen noodzakelijk zijn om gangbaar werk te verrichten.
- Verzuim
 - Ziekte
 - Pauze/herstelbehoefte

De arbeidsdeskundigen gaven daarnaast aan dat zij deze factoren, indien opgenomen, scoren per deeltaak en/of voor het functioneren als geheel. Daarmee kiezen ze voor een zoveel mogelijk uiteengerafelde deeltaak. Waar dat niet mogelijk is, valt de arbeidsdeskundige terug op het geheel van de functie.

Deze brede informatieverzameling en beoordeling biedt een gedegen overzicht en inzicht van alle aspecten die meespelen rond het functioneren van personen met verminderde belastbaarheid in een concrete werkplek. Arbeidsdeskundigen zijn op

basis van hun kennis van het werkveld Mens – Werk – Inkomen bij uitstek in staat de noodzakelijke beeldvorming en oordeelsvorming op al deze facetten op een systematische wijze in kaart te brengen.

In het eindproduct (beschreven in hoofdstuk 3) zijn deze factoren terug te zien als kopjes, waarbij de arbeidsdeskundigen (per taak) via beeldvorming en oordeelsvorming 'waarde' moeten toekennen aan de werknemer in vergelijking met de soortgelijke gezonde werknemer.

De duo's gaven aan *verschillende manieren* te gebruiken om bovengenoemde aspecten een getal te geven. Deze manieren zijn niet altijd even eenduidig en expliciet. De meningen lopen bijvoorbeeld uiteen ten aanzien van de wijze waarop de waarde van begeleiding als negatieve loonwaarde wordt meegenomen bij de vaststelling van gerealiseerde loonwaarde. Zo werd ten aanzien van begeleidingsbehoefte bijvoorbeeld genoemd dat dit kon worden uitgedrukt in de tijd die de werkgever extra investeert of in het uurloon van de begeleider (en daarmee afhankelijk is en varieert, van het uurloon van die collega), maar ook dat het kon worden uitgedrukt in een algemeen vastgesteld uurtarief van de begeleider (bijvoorbeeld 150 procent van het wettelijk minimumloon). De arbeidsdeskundigen gaven aan behoefte te hebben aan een eenduidig instrument of een formule om dit beter te kunnen doen. Hiermee is deel 2 van onderzoeksvraag 4 beantwoord: arbeidsdeskundigen hebben behoefte aan een concrete, duidelijke, rekenmethode om de gerealiseerde loonwaarde te bepalen en zo de kwaliteit van dit onderdeel van hun werk te verbeteren.

Met betrekking tot het begrip begeleiding merkten enkele experts op dat de productiviteit van een cliënt kan verbeteren, wanneer begeleiding op specifieke punten wordt ingezet. Dit heeft dan weer invloed op de loonwaarde. Ook werd genoemd dat de loonwaarde in sommige gevallen naar beneden bijgesteld wordt ter compensatie van niet vergoedde begeleidingskosten. Aanbevolen werd de loonwaarde tijdig (na drie tot zes maanden) opnieuw vast te stellen, en bij ontwikkeling en afname van begeleiding omhoog bij te stellen. Over de positie van de begeleidingsbehoefte en de waardering daarvan bij de vaststelling van de gerealiseerde loonwaarde bestaat geen eenduidig beeld binnen de beroepsgroep.

Gezien deze nog minder gestandaardiseerde elementen is er bij de uitwerking voor gekozen de methodische werkwijze op te bouwen uit drie specifieke blokken, die worden voorafgegaan door een algemeen blok 'opdrachtformulering, informatieverzameling en verantwoording'. Deze wijze van methodisch handelen biedt ruimte om eerst de feitelijke loonwaarde vast te stellen (zoals dat ook bij de gezonde soortgelijke werknemer zou gebeuren) en vervolgens te bepalen of er sprake is van bijzondere omstandigheden of kosten die eventueel invloed hebben op de bedrijfsvoering van de werkgever. Deze bijzondere omstandigheden kunnen vervolgens op meerdere manieren worden gecompenseerd. Te denken valt aan jobcoachondersteuning, subsidies, belastingfaciliteiten, vergoedingen om werkplekken aan te passen e.d.

We stellen de volgende blokken voor (zie voor meer detail hoofdstuk 3):

- 0 Opdrachtformulering, informatieverzameling en verantwoording
- 1 Feitelijke gerealiseerde loonwaardebepaling
- 2 Vaststelling van de begeleidingsbehoefte om de loonwaarde te kunnen (blijven) realiseren of te verbeteren
- 3 Vaststelling overige factoren

De arbeidsdeskundigen zijn gezamenlijk van mening dat het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde nooit onderwerp van onderhandelen kan zijn tussen partijen. Eerst stelt iemand (bijvoorbeeld de arbeidsdeskundige) zo objectief mogelijk de gerealiseerde loonwaarde vast. Als er daarna met de werkgever onderhandeld moet worden over de condities stellen de arbeidsdeskundigen voor dat de onderzoeker van de loonwaarde (vaak de arbeidsdeskundige) niet de onderhandelaar zou moeten zijn, omdat deze twee aspecten niet verenigbaar zijn. Nog scherper gesteld gaven de experts aan: *loonwaardebepaling kent geen onderhandelingscomponent*. De gerealiseerde loonwaarde wijzigt niet, eventueel kan er wel een subsidiebedrag overeengekomen worden.

We hebben tijdens de expertmeeting van enkele experts documenten ontvangen. In deze documenten is de manier om tot loonwaarde te komen vastgelegd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het document *Loonwaardebepaling UWV – een professionele methode*, die uitgaat van het BOB-model (beeld-, oordeels- en besluitvorming). In dit document is meer gedetailleerde informatie te vinden over specifieke berekeningen. Op basis van deze documenten, aangevuld met de bevindingen uit de eerdere fases van ons onderzoek, zijn we ten slotte gekomen tot een eindproduct, dat we in hoofdstuk 3 uitgebreider beschrijven.

Verwerken van alle gegevens en vormgeven eindproduct

De beoordelingen van de werkwijzen en de suggesties voor de mal hebben we samengevoegd tot een nieuw schema; het eindproduct. Dit product moet worden gezien als een advies voor een mogelijke werkwijze, waarmee arbeidsdeskundigen loonwaarde kunnen bepalen. Hiervoor gebruikten we niet alleen de documenten die arbeidsdeskundigen tijdens de workshop invulden, maar ook aanvullende, door arbeidsdeskundigen aangeleverde informatie. Hierbij gaat het om het schema huidige werkwijze loonwaardebepaling UWV (CEC, 2011), het schema voormalige werkwijze uit UWV-rapportage, en het opiniërend artikel over loonwaardebepaling (Laenen & Bennebroek, 2012).

Afsluitende bijeenkomst met de begeleidingscommissie

Om het project officieel af te sluiten, hielden we een laatste meeting met de begeleidingscommissie, waarin we de uitkomsten van de expertmeeting (in de vorm van het eindproduct) presenteerden, en een concept van dit eindrapport hebben besproken. Voorafgaand aan de meeting hebben de leden van de begeleidingscommissie deze conceptrapportage ontvangen. Op basis van hun feedback hebben we het rapport dat u nu leest vormgegeven.

3 Eindproduct

Op basis van de interviews, workshops, expertmeeting en documenten die we van arbeidsdeskundigen hebben ontvangen, stellen we het volgende systematische overzicht voor dat arbeidsdeskundigen (kunnen) hanteren bij het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde. Dit systematische overzicht moet worden beschouwd als een advies voor een mogelijke werkwijze/richtlijn, en niet als een vastliggend protocol. De kern is dat een arbeidsdeskundige op basis van deze werkwijze gestructureerd te werk kan gaan en vervolgens in gesprek kan gaan met de verschillende betrokken partijen (werkgever, werknemer, het UWV, etc.) en op een valide en betrouwbare manier de vastgestelde gerealiseerde loonwaarde kan onderbouwen/uitleggen. Wat de arbeidsdeskundige hierbij onderscheidt van andere professionals is dat hij in zijn professionele oordeel de weging van belasting/belastbaarheid centraal stelt en hiervoor de nodige scholing en nascholing heeft gevolgd.

We onderscheiden vier blokken met verschillende stappen, die de arbeidsdeskundige kan doorlopen bij het bepalen van de gerealiseerde loonwaarde en de aanpalende aspecten. Als de arbeidsdeskundige kiest om deze werkwijze te gebruiken, dient hij Blok 0 en 1 sowieso te doorlopen; deze leiden tot een *gerealiseerde loonwaarde*. De arbeidsdeskundige kan, samen met de opdrachtgever, bepalen of hij blok 2 en 3 ook uitvoert. Hieronder lichten we de blokken nader toe.

Blok 0: Opdrachtformulering, informatieverzameling en verantwoording

- Opdrachtformulering
- Informatieverzameling
- Verantwoording informatiegebruik

Blok 1: Feitelijke gerealiseerde loonwaardebepaling

- Functie met deeltaken in kaart brengen (omschrijven)
- Functioneren van cliënt in huidige functie in kaart brengen
- Rekenformule toepassen en gerealiseerde loonwaarde bepalen

Blok 2: Vaststelling van de begeleidingsbehoefte om de loonwaarde te kunnen (blijven) realiseren of te verbeteren

Randvoorwaarden waaronder de vastgestelde prestatie wordt gehaald of verbeterd kan worden (inclusief externe voorzieningen)

- Algemeen functioneren van cliënt beschrijven (=beperking)
- Belastbaarheidsprofiel opstellen

- Begeleidingsbehoefte bepalen
- Begeleidingsbehoefte uitdrukken in een getal

Blok 3: Vaststelling overige factoren

Omstandigheden/bijzonderheden waar de werkgever rekening mee moet houden

- Verzuim
- Inzetbaarheid
- Voorzieningen en aanpassingen

BLOK 0: OPDRACHTFORMULERING, INFORMATIEVERZAMELING EN VERANTWOORDING

Stap 1: Opdrachtformulering

In het onderzoek was sprake van een groot aantal verschillende vraagstellingen. Daarom pleiten we ervoor dat de arbeidsdeskundige de vraagstelling bij de start helder omschrijft en afstemt met de opdrachtgever. Daarbij dient de arbeidsdeskundige te toetsen of de vraagstelling aansluit bij de definitie die wij eerder formuleerden.

Gerealiseerde loonwaarde:

‘De arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de gezonde soortgelijke (valide) werknemer, en zoveel mogelijk uitgedrukt in een percentage van de prestatie van de gezonde soortgelijke per deeltaak’

Stap 2: Informatieverzameling

Als tweede stap bepaalt de arbeidsdeskundige welke informatie hij nodig heeft voor het beantwoorden van de vraagstelling. De arbeidsdeskundige verzamelt deze informatie uit verschillende bronnen. Zo vormt hij een oordeel.

Stap 3: Verantwoording informatiegebruik

In zijn rapportage vermeldt de arbeidsdeskundige welke bronnen hij heeft geraadpleegd en in welk blok/welke stap hij informatie uit deze bron heeft toegepast. Zo kan het gebeuren dat een actie (bijvoorbeeld werkplekonderzoek) één keer plaatsvindt, maar dat de arbeidsdeskundige bij meerdere stappen informatie gebruikt uit deze actie. Onderstaand schema geeft weer hoe arbeidsdeskundigen dit momenteel doen. Dit is een voorbeeld en wij adviseren de arbeidsdeskundige om dit schema bij een loonwaardebepaling elke keer in te vullen. Zo onderbouwt hij zijn streven naar betrouwbaarheid en volledigheid van de noodzakelijke informatie als basis voor de loonwaardebepaling.

Tabel 3 *Bronnen en acties van de arbeidsdeskundige*

Blok 1 Verantwoording van gebruikte informatie per blok (voorbeeld)	Wanneer gebruikt?			
Bron	B 0	B 1	B 2	B 3
Dossier van cliënt***	X	X	X	X
Functiebeschrijving met benodigde competenties***	X	X	X	
Medische rapportage van de verzekeringsarts***	X		X	X
FML***	X		X	X
RI&E van het bedrijf*	X	X		
Internetsearch naar functie en bedrijf (bedrijfsbeschrijving)*	X	X		
Verslagen van hele recente functioneringsgesprekken (met name in 1e spoor)*	X	X	X	X
Gesprek met cliënt***	X	X	X	X
Werkplekbezoek (observeren taakuitvoering)***	X	X	X	X
Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende***	X	X	X	X
Informatie van andere betrokken professionals (bijvoorbeeld de jobcoach)*	X	X	X	X

*** wordt altijd gebruikt, * wordt soms gebruikt

BLOK 1: FEITELIJKE GEREALISEERDE LOONWAARDEBEPALING

Blok 1 sluit aan bij het beoordelen/berekenen van de arbeidsprestatie, zoals arbeidsdeskundigen dat nu al doen. De meeste arbeidsdeskundigen maken gebruik van een taak-urenanalyse (taak-functieanalyse), waarin ze een werkdag ontleden in taken en subtaken. Per taak/subtaak onderzoekt de arbeidsdeskundige hoe lang de gezonde soortgelijke medewerker daarmee bezig is (tijdsbesteding). De arbeidsdeskundige zet de prestatie van de betreffende cliënt hier vervolgens voor elke taak/subtaak tegen af. Daarmee meet hij de feitelijke arbeidsprestatie van cliënt. Bij de stappen die wij hieronder onderscheiden komt de taak-urenanalyse stapsgewijs aan bod.

Stap 1: Functie met deeltaken in kaart brengen (omschrijven)

Doel: inzicht krijgen in de taken die bij de functie van de cliënt/werknemer horen. Ook krijgt de arbeidsdeskundige een overzicht van de taken waar de cliënt/werknemer op wordt beoordeeld (waarop zijn loonwaarde wordt gebaseerd).

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Deel 1 van de taak-functieanalyse maken
 - Bij gecreëerde functie: inventarisatie maken van alle (deel)taken die de cliënt feitelijk uitvoert, plus inventariseren welke (deel)taken van andere bestaande functies vergelijkbaar zijn (en die een gezonde soortgelijke dus zou uitvoeren).
 - Bij bestaande functie: inventarisatie maken van alle (deel)taken die cliënt feitelijk uitvoert, plus inventariseren welke (deel)taken bij de functie horen (en die een gezonde soortgelijke dus uitvoert).
- Omschrijven wat het belang (de waarde) is van de deeltaak voor de functie (dus de relevantie van de deeltaak t.o.v. de functie als geheel). Dit is noodzakelijk voor

een juiste vertaling van de arbeidsprestatie in de deeltaak naar de waarde in de gehele functie.

- Iedere (deel)taak koppelen aan een percentage van de tijdsbesteding (per week). De arbeidsdeskundige stelt de omvang van de (deel)taak in procenten of uren vast.
- Invullen van onderstaande tabel (tabel 4), die dient als input voor de volgende stappen.

Tabel 4 *Functie en bijbehorende deeltaken*

Functiebeschrijving Gegevens werkgever: <.... vul hier in> Naam functie: <.... vul hier in>		Client/werknemer	Gezonde soortgelijke (in- dien van toepassing)
	deeltaken	cliënt	gezonde soortgelijke
Deeltaak	Belang van deeltaak voor de functie	Tijdsbesteding	Tijdsbesteding
A: <.... vul hier in>	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>%	<.... vul hier in>%
B: <.... vul hier in>	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>%	<.... vul hier in>%
C: <.... vul hier in>	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>%	<.... vul hier in>%
D: <.... vul hier in>	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>%	<.... vul hier in>%
Etc ...			
Totaal		100%	100%

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Wie is de werkgever?***
- Wat zijn de kenmerken van het bedrijf?***
- Wat is de naam van de functie die die cliënt uitvoert?***
- Waaruit bestaat de functie?***
- Welke taken/werkzaamheden horen bij de functie?***
- Welke (deel)taken/werkzaamheden doet de cliënt feitelijk?***
- Wat doet de cliënt op een dag?***
- Hoe belangrijk zijn de taken die de cliënt doet in relatie tot andere taken horend bij de functie?***
- Wat doet de cliënt nu (in hoeveel tijd, en percentage)***
- Hoe ziet het arbeidspatroon er volgens de arbeidsovereenkomst uit (zie hiervoor de functiebeschrijving)?*

Stap 2: Functioneren van de cliënt in huidige functie in kaart brengen

Doel: inzicht krijgen in het functioneren van de cliënt in zijn huidige functie door een inschatting te maken van zijn presteren en mogelijkheden in die functie. De arbeidsdeskundige geeft hiermee per deeltaak de productiviteit zo objectief mogelijk een getal (en bepaalt zo de gerealiseerde loonwaarde).

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Deel 2 van de taak-functieanalyse maken. Het gaat hierbij om het beschrijven van het functioneren van de persoon in de functie *zonder aanpassingen* en het (direct aan de persoon te herleiden) productieverlies.
- Bij gecreëerde functie: per (deel)taak die de cliënt *feitelijk* uitvoert, beschrijven hoe hij dit doet (productiviteit/prestatie), evenals de beperkingen in het functioneren in die deeltaken (ten opzichte van een gezonde soortgelijke).
- Bij bestaande functie: per (deel)taak die de cliënt *feitelijk* uitvoert, vergelijken hoe hij dit doet (productiviteit/prestatie), evenals de beperkingen in het functioneren in die deeltaken (ten opzichte van een gezonde soortgelijke in die functie).
- Productienormen per taak bepalen.
- Invullen van onderstaand schema (tabel 5). Dit dient als input voor het te berekenen eindpercentage. Per deeltaak bepalen en in schema invullen hoe groot de *productiviteit/prestatie* van de cliënt is. Productiviteit bestaat uit tempo, kwaliteit en afbreukrisico (definitie: zie pagina 29). De arbeidsdeskundige moet deze drie aspecten scoren als aparte onderdelen.

Tabel 5 Omschrijving van de productiviteit van de cliënt in zijn functie

Functioneren van de persoon in de functie <... vul hier functienaam in ...> zonder aanpassingen	Omschrijf kort en bondig (en vergelijk met gezonde soortgelijke): Prestatie/productiviteit (Beschrijving van de wijze waarop de cliënt de deeltaken uitvoert en de beperkingen in het functioneren in die deeltaken, d.w.z. het direct aan de cliënt te herleiden productieverlies) ^a					
	tempo		kwaliteit		afbreukrisico	
Deeltaak	Tempo (beschrijving)	% verlies t.o.v. gezonde soortgelijke	Kwaliteit (beschrijving)	% verlies t.o.v. gezonde soortgelijke	Afbreukrisico (beschrijving)	% verlies t.o.v. gezonde soortgelijke
A: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %
B: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %
C: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %
D: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...> %
Etc ...						

a: Het onderscheid tussen direct naar de werknemer herleidbaar verlies (productiviteitsverlies) en indirect naar de werknemer herleidbaar verlies (overige voorwaarden of begeleidingsbehoefte) wordt gemaakt om inzicht te geven in bijzondere omstandigheden, waardoor de werkgever wellicht extra kosten moet maken. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om vervangingskosten op deeltaken door collega's.

Definitie van termen (gebaseerd op UWV-werkwijze)

Productiviteit:

- Tempo: werktempo van de cliënt, afgezet tegen werktempo van de gezonde soortgelijke (uitgedrukt in een percentage).
Voorbeeld (zie CEC, 2011; functie vakkenvuller): de gezonde soortgelijke verwerkt één rolcontainer per uur. Dit is 100 procent. De cliënt kan 3/4e rolcontainer per uur verwerken. Zijn werktempo is dan 75 procent.
- Kwaliteit: mate waarin de door de cliënt opgeleverde producten voldoen aan de kwaliteitseisen, afgezet tegen de kwaliteit die een gezonde soortgelijke levert (uitgedrukt in een percentage). De vraag die de arbeidsdeskundige hierbij stelt is: hoe zorgvuldig is de cliënt t.o.v. de gezonde soortgelijke?
- Afbreukrisico: kwaliteitsverlies dat niet hersteld kan worden. De schade kan materieel (verkeerde/kapotte producten) of immaterieel (imago schade) zijn. Afbreukrisico betreft bedrijfseconomische gevolgen en wordt uitgedrukt in een percentage.

Note: als de cliënt zelf de ontstane verminderde kwaliteit herstelt, heeft dit invloed op het werktempo; als een collega het herstelt betreft het de begeleidingsbehoefte (en dient het effect mee te worden genomen in blok 2; zie CEC, 2011).

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Hoe doen collega's de taken?***
- Hoe doet de cliënt de taken?***
- Hoe is de prestatie op de (deel)taak in procenten (of in uren)***
- Hoe groot is de uitval per (deel)taak?***
- Welke (deel)taken zijn door de cliënt niet uitvoerbaar (relateert aan inzetbaarheid)?***
- Hoe wordt dat gecompenseerd en is er dan nog sprake van productieverlies voor de werkgever?
- Wat is het verschil tussen de gezonde soortgelijke en de cliënt?***
- Hoeveel tijd heeft de cliënt nodig om de taak uit te voeren t.o.v. de gezonde soortgelijke?***
- Hoe belangrijk zijn de taken die de cliënt doet in relatie tot andere taken horend bij de functie?***
- In het geval van een nieuw gecreëerde functie: hoe verhoudt de in kaart gebrachte functie zich tot bestaande functies (m.b.v. cao, arbeidsmarkt)?***
- Wat is de psychosociale situatie van de cliënt op het werk?*
- Wat is het arbeidsverleden van de cliënt?*

Stap 3: Rekenformule toepassen en gerealiseerde loonwaarde bepalen

Doel: gerealiseerde loonwaarde vaststellen in een getal (percentage). Het gaat hierbij om gerealiseerde, niet onderhandelbare, loonwaarde en deskundig advies over loonwaarde.

Taken van de arbeidsdeskundige:

- De gegevens, zoals ingevuld in de schema's bij stap 1 en 2, samenvoegen en via een rekenformule omzetten naar een getal.

- Deze rekenformule omschrijven/weergeven.
- Het percentage vastgestelde 'gerealiseerde loonwaarde' noteren.

Het UWV (CEC, 2011) gebruikt een rekenformule waarin percentages bij elkaar worden opgeteld. Bijvoorbeeld: als een cliënt in taak A een tempoverlies heeft van 20 procent en een afbreukrisico van 10 procent en taak A in de functie een tijdsbesteding kent van 40 procent, wordt het loonwaardeverlies in de totale functie voor 12 procent veroorzaakt door taak A: (40 procent x [20 procent + 10 procent] = 12 procent). Arbeidsdeskundigen kunnen deze rekenmodule toepassen. Het is wel aan te bevelen dat arbeidsdeskundigen samen consensus bereiken over welke rekenmodule(s) ze in welke situatie en voor welke vraagstellingen hanteren.

BLOK 2: VASTSTELLING VAN DE BEGELEIDINGSBEHOEFTE OM DE LOONWAARDE TE KUNNEN (BLIJVEN) REALISEREN OF TE VERBETEREN

In blok 2 stelt de arbeidsdeskundige de randvoorwaarden op, waaronder de vastgestelde prestatie wordt gehaald of kan worden verbeterd (inclusief externe voorzieningen). Het gaat hier met name om de begeleidingsbehoefte die de cliënt/werknemer heeft. Dit hangt nauw samen met de kenmerken, eigenschappen en beperkingen van de cliënt.

Stap 1: Algemeen functioneren van cliënt beschrijven (=beperking)

Doel: beeld vormen van de cliënt met zijn beperkingen en capaciteiten (die relevant zijn voor de huidige functie, waarbij de prestatie bij deze stap nog niet aan de orde is).

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Cliënt en zijn beperking (belemmeringen) beschrijven.
- Eventuele capaciteiten/vaardigheden, ontwikkelpotentieel/leerbaarheid en arbeidsmogelijkheden beschrijven (in kaart brengen).
- Invullen van onderstaande tabel (tabel 6). Dit levert input voor de volgende stappen.

Tabel 6 *Clientomschrijving algemeen*

Clïent beschrijving	
Naam cliënt: <.... vul hier in>	
Beperking/belemmering	Gevolg voor werk/functie
<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
Capaciteiten/vaardigheden	Ontwikkelpotentieel
<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier in>	<.... vul hier in>

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Wat is de beperking van de cliënt?***
- Hoe zelfstandig/zelfredzaam is de cliënt?***
- Wat zijn de vaardigheden en competenties van de cliënt?***
- Welke vaardigheden en competenties kan de cliënt nog ontwikkelen?***
- Binnen welke tijdsperiode kan hij dat?***

Stap 2: Belastbaarheidsprofiel opstellen

Doel: beeld vormen van de belastbaarheid van de cliënt met zijn beperkingen en capaciteiten (opgesplitst in fysiek functioneren, psychisch functioneren en werkgerelateerde sociale vaardigheden).

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Belastbaarheid van de cliënt bepalen, in termen van fysiek functioneren, psychisch functioneren en werkgerelateerde sociale vaardigheden.
- Invullen van onderstaand schema (tabel 7). Dit biedt ondersteuning bij de latere stappen.

Tabel 7 *Belastbaarheidsprofiel*

Belastbaarheidsprofiel ^b			
Client (beschrijving)			
Naam cliënt: <.... vul hier in>			
Belastbaarheid – Fysiek functioneren (fysieke omgevings-eisen, dynamische handelingen, statische houdingen, werktijden)		Gevolg voor werk (belemmering)	Ontwikkelpotentieel
<.... vul hier in>	fysiek functioneren	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier in>		<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
Belastbaarheid – Psychisch functioneren (persoonlijk & sociaal, leervermogen, concentratie, stressbestendigheid)		Gevolg voor werk (belemmering)	Ontwikkelpotentieel
<.... vul hier in>	psychisch functioneren	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier in>		<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
Belastbaarheid – Werkgerelateerde sociale vaardigheden (samenwerken, functioneren op werkvloer, gedrag)		Gevolg voor werk (belemmering)	Ontwikkelpotentieel
<.... vul hier in>	weggerelateerde sociale vaardigheden	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier in>		<.... vul hier in>	<.... vul hier in>

b: Zowel binnen als buiten het UWV is het gebruikelijk dat een arbeidsdeskundige de belasting in de betreffende functie in kaart brengt en vergelijkt met de gezonde soortgelijke. Daarbij kan de arbeidsdeskundige binnen het UWV gebruik maken van het onderdeel Onderzoek eigen functie uit het CBBS

Stap 3: Begeleidingsbehoefte bepalen

Doel: inzicht krijgen in de (noodzakelijke/gewenste) begeleiding van de cliënt in zijn huidige functie. Hiermee (per deeltaak of voor de functie als geheel) geeft de arbeidsdeskundige de begeleidingsbehoefte zo objectief mogelijk een getal, zodat inzichtelijk wordt welke hulpbronnen hiervoor moeten worden ingezet (bijvoorbeeld een jobcoach).

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Bij gecreëerde functie: per (deel)taak die de cliënt *feitelijk* uitvoert, beschrijven hoeveel begeleiding hij nodig heeft (t.o.v. een gezonde soortgelijke).
- Bij bestaande functie: per (deel)taak die de cliënt *feitelijk* uitvoert, vergelijken hoeveel begeleiding hij nodig heeft (t.o.v. een gezonde soortgelijke in die functie).
- Productienormen per taak bepalen.
- Per deeltaak of voor de functie als geheel bepalen en in onderstaand schema invullen *hoe groot* (in getal) de *begeleidingsbehoefte* van de cliënt is. Begeleidingsbehoefte bestaat uit instructie, werkproces en sociaal functioneren. De arbeidsdeskundige scoort deze drie aspecten als aparte onderdelen.

Tabel 8 Omschrijving van de begeleidingsbehoefte van de cliënt in zijn functie

Functioneren van de persoon in de functie <... vul hier functienaam in ...> zonder aanpassingen	Omschrijf kort en bondig (en vergelijk met gezonde soortgelijke): beschrijving van de hoeveelheid begeleiding die de cliënt in zijn (deel)taken nodig heeft en waarom deze begeleiding nodig is.		
	instructie	werkproces	sociaal functioneren
Deeltaak	Instructie	Werkproces	Sociaal functioneren
A: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>
B: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>
C: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>
D: <... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>	<... vul hier in ...>
Etc ...			

Definitie van termen (gebaseerd op UWV-werkwijze)

Begeleidingsbehoefte:

Begeleidingsbehoefte bestaat uit de tijd die de werkgever extra moet investeren, ofwel door tijd van een werknemer beschikbaar te stellen of door de inhuur van een externe begeleider (bijvoorbeeld een jobcoach). Het gaat hierbij om de bedrijfseconomische waarde van de begeleidingstijd. Dit wordt uitgedrukt in een percentage ten opzichte van de gezonde soortgelijke. We onderscheiden drie aspecten van begeleiding, die de arbeidsdeskundige apart van elkaar scoort:

- Instructie: de mate waarin de cliënt extra begeleiding nodig heeft van collega's of een jobcoach (t.o.v. de gezonde soortgelijke en uitgedrukt in een percentage van het uurloon van de collega die begeleidt). Dus: tijd die werkgever extra investeert * uurloon van begeleider.

- Werkproces: mate waarin de cliënt extra begeleiding nodig heeft van collega's of een jobcoach (t.o.v. de gezonde soortgelijke en uitgedrukt in een percentage van het uurloon van de collega die begeleidt). Dus: tijd die werkgever extra investeert * uurloon van begeleider.
- Sociaal functioneren in het werk: mate waarin de cliënt extra begeleiding nodig heeft van collega's of een jobcoach (t.o.v. de gezonde soortgelijke en uitgedrukt in een percentage van het uurloon van de collega die begeleidt). Dus: tijd die werkgever extra investeert * uurloon van begeleider.

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Hoeveel medewerkersuren moeten er per week besteed worden aan het controleren van het werk of het begeleiden van de cliënt?***
- Hoe zelfstandig kan de cliënt werken t.o.v. een gezonde soortgelijke?***
- Is er sprake van een dure of een goedkope begeleider?***
- Op welke aspecten heeft de cliënt begeleiding nodig?***

Stap 4: Begeleidingsbehoefte uitdrukken in een getal

De arbeidsdeskundige drukt ten slotte de begeleidingsbehoefte die per week noodzakelijk is uit in het aantal uren en als percentage van het dienstverband.

Tabel 9 *Beschrijving totale hoeveelheid begeleiding die de cliënt nodig heeft*

functienaam < ...> zonder aanpassingen	Totale hoeveelheid begeleiding die de cliënt nodig heeft		
	instructie	werkproces	sociaal functioneren
Omvang dienstverband in uren per week	Instructie (totaal)	Werkproces (totaal)	Sociaal functioneren (totaal)
	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>	<.... vul hier in>
<.... vul hier de noodzakelijke begeleidingsuren in per week>			
<.... vul hier de noodzakelijke begeleidingsuren in per week als percentage van het dienstverband>			

BLOK 3: VASTSTELLING OVERIGE FACTOREN

In Blok 3 maakt de arbeidsdeskundige inzichtelijk met welke omstandigheden en bijzonderheden de werkgever rekening moet houden. Ook geeft de arbeidsdeskundige advies over de inzetbaarheids- en verzuimaspecten van de cliënt. Het gaat hierbij om aspecten die te maken hebben met mogelijke extra kosten voor de werkgever, die direct herleidbaar zijn naar het functioneren van de cliënt/werknemer.

Stap 1: Verzuim

Doel: inzichtelijk maken hoe het verzuim van de cliënt anders is dan het verzuim van een andere werknemer en advies geven aan de werkgever over hoe die hiermee om moet gaan.

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Afstappen van het kijken naar deeltaken en de blik verplaatsen naar het totaalplaatje.
- Voor het gehele functioneren bepalen hoe groot het verzuim van de cliënt is (t.o.v. de gezonde soortgelijke). Verzuim bestaat uit ziekte en herstelbehoefte. De arbeidsdeskundige bepaalt deze twee aspecten apart. Hij zet dit vervolgens af tegen de gezonde soortgelijke.

Definitie van termen (gebaseerd op UWV-werkwijze)

Verzuim:

- Ziekte: de tijd die de cliënt afwezig is door ziekte, uitgedrukt in frequentie en duur.
- Herstelbehoefte: de pauzebehoefte (afwijking in percentage t.o.v. wat in het bedrijf gebruikelijk is).

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Hoe is het verzuim van de cliënt in vergelijking met de gezonde soortgelijke in het bedrijf?***

Stap 2: Inzetbaarheid

Doel: inzichtelijk maken hoe de inzetbaarheid van de cliënt anders is dan die van een andere werknemer en advies geven aan de werkgever over hoe hij hiermee om moet gaan.

Taken van de arbeidsdeskundige:

- Afstappen van het kijken naar deeltaken en blik verplaatsen naar het totaalplaatje.
- Voor het gehele functioneren bepalen hoe groot de inzetbaarheid van de cliënt is (t.o.v. de gezonde soortgelijke).

Definitie van termen (gebaseerd op UWV-werkwijze)

Inzetbaarheid:

- de mate waarin de cliënt alle taken, behorende bij de functie, kan vervullen, inclusief bijvoorbeeld het vervangen van een collega (in een percentage, gebaseerd op het uurtarief in euro's).
- de mate waarin werkaanpassingen noodzakelijk zijn om gangbaar werk te verrichten.

Vragen die de arbeidsdeskundige in deze stap (mogelijk) stelt:

- Welke taken zijn niet uitvoerbaar door de cliënt?***
- Wat zijn de compensatiekosten (investering van de werkgever)?***
- Zijn deze compensatiekosten te vergoeden?***

Stap 3: Voorzieningen en aanpassingen

Arbeidsdeskundigen zijn opgeleid en getraind in het vakgebied mens, werk en inkomen en onder meer gespecialiseerd in belasting/belastbaarheid en schadelastbeperking. Een arbeidsdeskundige is hierdoor in staat om vanuit deze professionele blik te bepalen of en hoe het functioneren van een cliënt kan worden aangepast.

Bijvoorbeeld door bepaalde taken weg te halen in de functie, er taken aan toe te voegen of door taken aan te passen. Hierbij let de arbeidsdeskundige altijd op of de belasting in de taken past bij de belastbaarheid van de cliënt. De arbeidsdeskundige kan adviseren over voorzieningen, waardoor de waarde van het functioneren kan worden beïnvloed en/of waardoor de belasting in het werk beter wordt afgestemd op de belastbaarheid van cliënt. Voorbeelden van voorzieningen zijn jobcoaching, een aangepaste werktafel, traplift, vergrote software, een aangepast beeldscherm, etc. (CEC, 2011). Vanuit de bestaande wetgeving kunnen dit soort zaken aan de werkgever of werknemer worden vergoed.

De arbeidsdeskundige legt dit alles vast in een advies over de voorgestelde voorzieningen en aanpassingen en bespreekt dit met de werkgever en de werknemer.

Tabel 10 *voorstel m.b.t. functie-aanpassingen*

Voorstel functioneren van de persoon in de functie met aanpassingen		
Deeltaak	Wijze waarop de deeltaken worden aangepast aan de beperkingen in het functioneren in die deeltaken	Beschrijving effecten aanpassingen functie op functioneren en direct aan de persoon te herleiden productieverlies in woorden
A		
B		
C		
Nieuwe deeltaak		

4 Onderhandelen

Het kan zijn dat de gerealiseerde loonwaarde die de arbeidsdeskundige uiteindelijk vaststelt (zie hoofdstuk 3) niet overeenkomt met de loonwaarde die de werkgever graag wil zien. Dan kan een arbeidsdeskundige overwegen de loonwaarde aan te passen, bijvoorbeeld als de cliënt op deze manier wel geplaatst kan worden. De arbeidsdeskundige en de werkgever gaan dan in onderhandeling. Het is van belang dit proces te scheiden van de gerealiseerde loonwaardebepaling en te benadrukken dat het onderhandelen geen deel uitmaakt van de arbeidsdeskundige methodiek om de gerealiseerde loonwaarde te bepalen.

In een onderhandeling met de werkgever kan de arbeidsdeskundige als volgt te werk gaan: als er (bijvoorbeeld) meer begeleiding nodig is die niet wordt vergoed, kan de loonwaarde lager worden bijgesteld om de werkgever tegemoet te komen. In dat geval is het aan te bevelen om tijdig (na drie tot zes maanden) weer een bepaling te doen en de loonwaarde omhoog bij te stellen bij ontwikkeling en afname van de begeleiding.

Doel

- verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige uiteindelijk vaststelt mogelijk anders is dan de gerealiseerde loonwaarde zoals hij deze eerder heeft vastgesteld, en
- consensus bereiken tussen de betrokken partijen (werkgever, cliënt en uitkeringsinstantie).

De arbeidsdeskundige moet hierbij rekening houden met:

- financiële consequenties voor cliënt en werkgever;
- belang van werkgever, werknemer en opdrachtgever (is bijvoorbeeld duurzame plaatsing aan de orde?);
- minimumloonwerk/normen;
- wettelijke bepalingen.

Taken van de arbeidsdeskundige

- Bepalen of het huidige werk geschikt is (het meest passend is voor de cliënt) en of er mogelijkheden zijn om de functie aan te passen (en daarmee de loonwaarde).
- Gesprek aangaan met de werkgever.
- Een voorstel doen m.b.t. het functioneren van de cliënt in de functie met aanpassingen.

- Vaststellen nieuwe loonwaarde ('gecorrigeerde loonwaarde').
- Werkgever tekent akkoord.

Vragen

De arbeidsdeskundige stelt in deze stap (mogelijk) de volgende vragen:

- Is de werkgever overtuigd van de werkwijze van de arbeidsdeskundige? Ligt alle informatie op tafel?***
- Wat is het gevoel van de werkgever over de vastgestelde gerealiseerde loonwaarde?*
- Welke loonwaarde levert een constructief en duurzaam verband op tussen werkgever en werknemer?***

5 Aanbevelingen aan het AKC

Met de onderstaande aanbevelingen en suggesties voor verder onderzoek geven we richting aan het verder professionaliseren van het eigen handelen van arbeidsdeskundigen bij het bepalen van de (gerealiseerde) loonwaarde.

- Verspreid de voorgestelde werkwijze (hoofdstuk 3) niet alleen onder arbeidsdeskundigen, maar ook onder opleidingsinstituten, relevante opdrachtgevers en professionals waarmee arbeidsdeskundigen samenwerken. Maak in nauw overleg met arbeidsdeskundigen een implementatieplan voor de genoemde voorbeeldwerkwijze en innovaties. Draag de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van dit project uit via onder meer de AKC-website, publicaties, een AD-werkcollege en symposia.
- Bepaal samen met arbeidsdeskundigen een rekenformule, zowel voor de percentages per deeltaak (Blok 1), als de andere onderdelen (begeleidingsbehoefte, overige factoren (verzuim en inzetbaarheid); Blok 2 en 3). Onderbouw deze rekenformule en verwoordt hem dusdanig dat iedere arbeidsdeskundige zich erin kan vinden.
- Bouw systematisch kennis op over ervaringen met de voorgestelde werkwijze voor het bepalen van loonwaarde door het opzetten van een database van geanonimiseerde rapportages. Benut daarvoor de binnen het AKC beschikbare infrastructuur en de systematiek van arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (de Boer, Langelaan, et al. 2011, AKC-onderzoekscahier 2) en de Arbeidsdeskundige Kennisbank.
- Brainstorm met de arbeidsdeskundigen over hun positie met betrekking tot loonwaardebepaling. Laat de arbeidsdeskundigen samen bepalen of ze vinden dat ze de enigen zijn die loonwaarde mogen bepalen en waarom zij dan degenen zijn die dat mogen doen.
- Bij het proces van loonwaardebepaling zijn arbeidsdeskundigen werkzaam in verschillende rollen. Het verdient aanbeveling om aandacht te besteden aan bewustwording bij arbeidsdeskundigen over de rol die ze vervullen (advisering, begeleiding, re-integratie, onderhandeling) en het bespreken van de rol bij de aanname van een opdracht.
- Onderzoek de toegevoegde waarde van bestaande methodieken die arbeidsdeskundigen van dienst kunnen zijn bij het bepalen van loonwaarde (zoals Activa Loonwaarde Methodiek, Arbolabmethode, Dariuz en Loonbalans). Onderzoek in welke blokken het de arbeidsdeskundige van pas zou komen om een van deze methodieken in te zetten en waarom.

6 Referenties

Centraal Expertise Centrum UWV (2011). *Loonwaardebepaling UWV, een professionele methode (intern)*. UWV, Amsterdam.

Bennenbroek, F.T.C. & Laenen, R.L.L.H. (2012). *Loonwaarde is meer dan een cijfer*. SW Journaal, 2, p26-29.

Kemper, D.R., de Visser, S. & de Ruig, L.S. (2009). *Aan de slag met loonwaardemeting. Inventarisatie van methoden om loonwaarde te meten*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Van Ommeren, C.M., Coenen, L., & Engelen, M. (2011). *Verdiene naar Vermogen, eerste voortgangsrapportage Werken naar Vermogen Pilot IV: Loondispensatie, Eindrapport*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Research voor Beleid (2011), *Experiment loonwaarde. Een onderzoek naar de betrouwbaarheid van loonwaardemethodieken*. Onderzoek in opdracht van SZW.

Wijlhuizen, G.J., Perenboom, R., & Langelaan, S. (2012). *Professionalisering van arbeidskundig handelen bij inschatten verlies van arbeidsvermogen bij personenschade. Inventarisatie, evaluatie en innovatie van werkwijzen en methodieken*. TNO rapport. TNO/LS 2011.062

Bijlage 1 Interviewschema

Interviewschema - Arbeidsdeskundigen

Duur: 1 uur

Benodigdheden: taperecorder

Introductie

- 1 *Algemene introductie*
 - a Voorstellen interviewer
 - b Toelichting op het onderzoek:
 - doel van het onderzoek;
 - beoogd eindresultaat/eindproduct;
 - definitie 'loonwaarde': bedoeld wordt de gerealiseerde loonwaarde en niet de theoretische loonwaarde.
 - c Doel van het gesprek
 - d Duur van het gesprek
 - e Beloning
 - f Privacy wordt gewaarborgd, deelname is vrijwillig
 - g Opname interview op band: geïnterviewde gaat hiermee **akkoord**?
- 2 *Algemene vragen over het werk van de geïnterviewde*
 - a Voorstellen geïnterviewde: naam, beroep, organisatie
 - b Welke vooropleiding heeft geïnterviewde genoten?
 - c Zijn NVvA/SRA/SKO/AKC* bekend? Lid/gecertificeerd?
 - d Wat is het 'werkveld'? Keuze uit:
 - Verzuimbegeleiding re-integratie 1e spoor (arbeidsdeskundige/arbodienst)
 - Verdien capaciteit gedeeltelijk hervatte arbeidsongeschikten WAO/WIA en verdien capaciteit Wajongers (arbeidsdeskundige/UWV)
 - Particuliere AOV/letselschade (arbeidsdeskundige/verzekeraars)
 - e Beschrijving reguliere werkdag geïnterviewde

Onderzoeksvraag 1: algemeen kader van de loonwaarbepaling

- 3 Hoe definieer jij gerealiseerde loonwaarde?
- 4 In welk kader stel je loonwaarde vast?
- 5 In welke situaties stel jij in je dagelijkse praktijk de loonwaarde vast?
- 6 Met welk doel stel je die loonwaarde vast (bepalen salaris, meten van ontwikkeling)?
- 7 Welke opdrachtgevers leggen bij jou de vraag naar gerealiseerde loonwaarde neer (cliënt/werkgever/verzekeringsmaatschappij/uitkeringsinstantie)?

* NVvA: belangenvereniging; SRA: register; SKO: certificering; AKC: kenniscentrum

Onderzoeksvraag 2: methode van loonwaardebepaling

- 8 Op welke manier stel jij de gerealiseerde loonwaarde vast?
 - a Welke stappen onderneem je bij het vaststellen van de loonwaarde?
 - b Welke aspecten onderscheid je bij het vaststellen van de loonwaarde?
 - Zijn dat altijd dezelfde aspecten of hangt dit af van bijvoorbeeld het niveau van het werk dan wel de werknemer?
 - c Kun je die aspecten meten? Zo ja, hoe?
 - Hoe kwantificeer je deze aspecten? *(hoe geef je een percentageoordeel aan deze aspecten?)*
 - Is er verschil in benadering tussen meetbare en niet-meetbare aspecten? *(bijvoorbeeld: als je het hebt over productiviteit, ga je dan tellen? En hoe meet je begeleiding?)*
 - In welke mate kijk je naar competenties, taakeisen en fysieke beperkingen?
 - d Hoe weeg je de verschillende aspecten?
 - Waartegen zet je jouw gegevens af? Wat is de norm, hoe is die vastgesteld? Wegen alle aspecten even zwaar?
 - e Hoe verzamel je de benodigde gegevens?
 - Welke bronnen gebruik je? *(werkgever, werknemer, normtijden, cao's)*
 - f Welke (meet)instrumenten hanteer je? *(interview, vragenlijsten, psychologische tests, observatie, productienormen, normtijden)*
 - g Wat is het eindproduct? *(rapportage, beschikking, advies)*
 - h Hoe wordt de uitkomst gepresenteerd? *(loonwaarde als percentage van het loon gezonde soortgelijke of wettelijk minimumloon, advies voor functie met hoogste loonwaarde)*
 - i Is er sprake van een follow-up?
- 9 Pas je de manier van bepalen aan de werkgever aan? Zo ja, hoe?
- 10 Op welke manier bepalen je collega's loonwaarde?
- 11 Zou je een gestandaardiseerde methode willen gebruiken in je dagelijkse praktijk?
 - a Aan wat voor instrument/methode/werkwijze heb je behoefte, wat heb je nodig om jouw kwaliteit te verbeteren? *(verbeteren wil zeggen: efficiënter, objectiever, kwalitatief hoogstaand)*

Onderzoeksvraag 3: beoordeling van gehanteerde methode loonwaardebepaling

- 12 Wat is je oordeel over de door jou gehanteerde methode ten aanzien van:
 - a Betrouwbaarheid *(hoe objectief/eenduidig/reproduceerbaar is de meting/belang werkgever versus werknemer?)*
 - b Volledigheid en juistheid *(alle relevante aspecten meegenomen, juiste wegen factoren)*
 - c Efficiëntie *(kosten/tijd van respectievelijk uitvoerder, werkgever, werknemer)*
 - d Inzetbaarheid voor verschillende doelen *(bijvoorbeeld monitoren ontwikkeling voortgang/ontwikkeling cliënt)*
 - e Toegankelijkheid *(gebruikersgemak, uitlegbaarheid aan werkgever/werknemer)*
 - f Kwaliteitsborging *(handboek/training/certificering)*

- 13 Welke knelpunten ervaar jij in de dagelijkse praktijk bij het bepalen van de gerealiseerde loonwaarde? *(bijvoorbeeld tijdrovende gestandaardiseerde methode, belang werkgever versus belang werknemer)*

Afronding

- 14 Eind van het interview
- a Na afloop van het onderzoek geven wij een terugkoppeling over de uitkomsten, ook te lezen in AD Visie
 - b Bedanken geïnterviewde voor zijn tijd
 - c Uitreiking beloning

Bijlage 2 Presentatie workshop arbeidsdeskundigen 18 en 19 april 2011

Dia 1



Workshop Arbeidsdeskundigen
18-04-2011

TNO innovation for life

Project:
Vaststelling Gerealiseerde Loonwaarde

Workshop
18 en 19 april 2011

10.00u – 14.00u

Dia 2



TNO innovation for life

Wat doen we deze bijeenkomst?

- › 10.00 – 10.30: Introductie en korte kennismaking
- › 10.30 – 12.00: Werkveld: opdrachtgever, werknemer, functie, persoon
- › 12.00 – 12.30: Lunch
- › 12.30 – 14.00: De loonwaardebepaling

Wat levert deze workshop jullie op?

- › Inzicht in de wijze van loonwaardebepaling binnen verschillende werkvelden

Wat verwachten wij van jullie?

- › Actieve bijdrage aan de workshop (casus)
- › Delen kennis uit dit onderzoek met je collega's (ambassadeur)

Dia 3



TNO innovation for life

Intro

› Projectteam	Begeleidings-cie
Roos Schelvis	Riemer Kemper
Sylvia IJzerraad	Rineke Hoetmer
Astrid Hazelzet	Fred Scholte
Saar Langelaan (PL)	Bernadette Roekevis
	Tjeerd Hulsman

Dia 4




Aanleiding / doel van het onderzoek

- › **Aanleiding:** Het ontbreekt aan systematische, wetenschappelijk opgezette studies naar (gerealiseerde) loonwaardebepaling. Het AKC wil daarom een inventarisatiestudie uit laten voeren.
- › **Doel:** Een bijdrage leveren aan professionalisering van het AD-vak
- › **Doelstellingen:** systematisch overzicht genereren van:
 - › de *vraagstellingen* die uitgangspunt vormen voor de gerealiseerde loonwaardebepaling
 - › de *oplossingen* (werkwijzen) die AD-en ontwikkeld hebben bij het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde
 - › de *professionele kwaliteit* van de gebruikte werkwijzen

Dia 5




Werkvelden

	Gerealiseerde loonwaarde in het kader van:	Doelgroep	AD bedrijf
1	Uitval werk – teruggroei naar functie mogelijk	Reintegratie 1e spoor	Arbodienst
2	Uitval werk – teruggroei naar functie mogelijk	Reintegratie 1e spoor (vangnetters)	UWV ZW
3	Mate van uitval tov eerder uitgevoerde taken	AOV	Particuliere verzekeraars
4	Mate van uitval tov eerder uitgevoerde taken	WAO / WIA	UWV
5	Mate van uitval tov eerder uitgevoerde taken	Letselschade	Letselschadebedrijven
6	Vaststelling verdien capaciteit	WAJONG	UWV
7	Vaststelling verdien capaciteit	WWB	Ingehuurd door gemeente?
8	Vaststelling verdien capaciteit	WSW	SW-bedrijf?

Dia 6



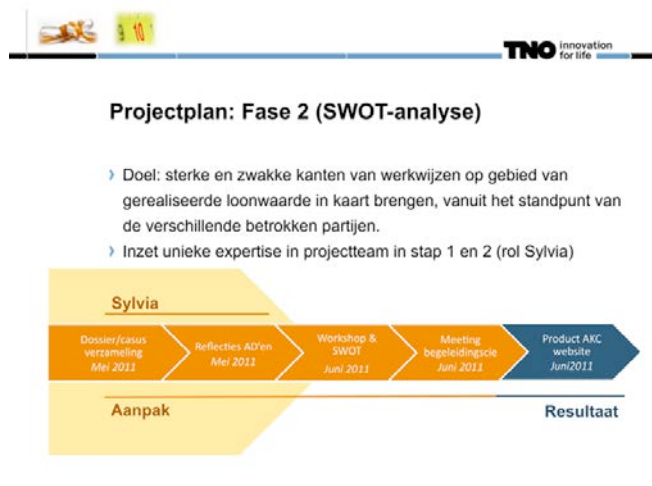

Projectplan: Fase 1 (inventarisatie)

- › **Doel:** Inventarisatie van methoden om de gerealiseerde loonwaarde* vast te stellen – wat leeft er bij arbeidsdeskundigen?

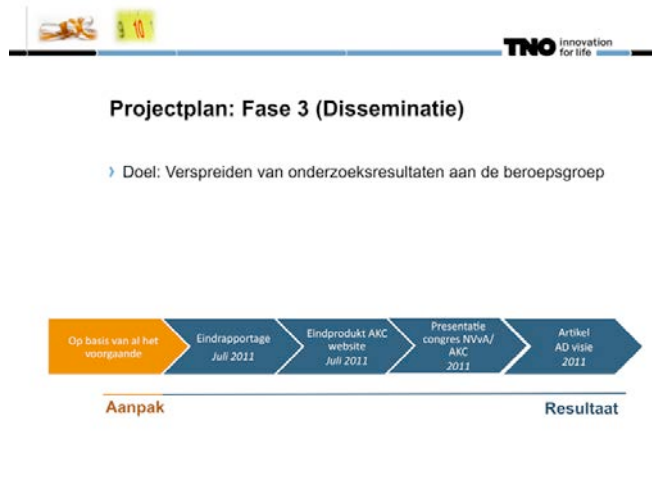


Aanpak
Resultaat

Dia 7



Dia 8



Dia 9



Dia 10




15-04-2011
Workshop Loonwaardbepaling THQ/NRC

TNO innovation
for life

De Afvalrace!



Dia 11

15-04-2011
Workshop Loonwaardbepaling THQ/NRC

TNO innovation
for life

Vaststellen gerealiseerde Loonwaarde

		Werkveld 1				Werkveld 8	
		Handeling	Informatie	H	I	H	I
Voor wie?	Opdrachtgever						
	Werknemer						
Werkwijze	Functie-eisen						
	Persoon						
	Samenbrengen						

Dia 12




15-04-2011
Workshop Loonwaardbepaling THQ/NRC

TNO innovation
for life

Werkwijze

- › Zoek je groepje op
- › Vul steeds de hand-outs in
- › Volg daarvoor de aanwijzingen op de hand-out/scherm
- › We werken stapsgewijs
- › Houd je aan de tijd
- › Begin met één casus
- › Tijd over? Start met de volgende casus

- › Op naar Actie 1!

Dia 13



13
19-JUL-2011
Workshop Looiswaardtoetsing TNO/NAC



Actie 1: opdrachtgever en client/werknemer

10:40 – 11:00

Werkveld AD:	
Opdrachtgever	Client/werknemer
Wie is de opdrachtgever?	Wie is de client?
Wat is zijn vraag aan jou?	Wat is zijn vraag aan jou?

Dia 14



14
19-JUL-2011
Workshop Looiswaardtoetsing TNO/NAC



Actie 2: de functie

11:00 – 11:30

Wat doe je precies als je een functie in kaart brengt? (bijv. Alle taken op een rijtje zetten)	Hoe doe je dat? (bijv. Welke vraag stel je? Waar let je op?)	Welke informatie gebruik je daarvoor?	Waarom doe je deze handeling?	Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds loonwaarde bepalen?
Handeling 1:				Ja/nee*
Handeling 2:				Ja/nee*
Handeling 3:				Ja/nee*
.....				Ja/nee*

(*doorhalen wat niet van toepassing is)

Dia 15



15
19-JUL-2011
Workshop Looiswaardtoetsing TNO/NAC



Actie 3: de persoon

11:30 – 12:00

Wat doe je precies als je een persoon in kaart brengt? (bijv. Vaststellen of client een opdracht zelfstandig kan uitvoeren)	Hoe doe je dat? (bijv. Welke vraag stel je? Waar let je op?)	Welke informatie gebruik je daarvoor?	Waarom doe je deze handeling?	Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds loonwaarde bepalen?
Handeling 1:				Ja/nee*
Handeling 2:				Ja/nee*
Handeling 3:				Ja/nee*
.....				Ja/nee*

(*doorhalen wat niet van toepassing is)

Dia 16

16
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling THO/NRC

Lunch!

- › 12:00-12:30
- › Eet smakelijk

Dia 17

17
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling THO/NRC

Actie 1 t/m 3 bespreken

12:30-12:45

- › Wat zijn de overeenkomsten tussen de werkvelden?
- › Wat zijn de verschillen tussen de werkvelden?
- › Welke handelingen zijn essentieel?

Dia 18

18
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling THO/NRC

Actie 4: de loonwaardebepaling

12:45 – 13:30

Wat doe je precies om de informatie uit stap 1 t/m 3 om te buigen tot een loonwaardepercentage?	Hoe doe je dat? (bijv. Welke vraag stel je? Waar let je op?)	Welke informatie gebruik je daarvoor?	Waarom doe je deze handeling?	Als je deze handeling achterwege laat, kun je dan nog steeds loonwaarde bepalen?
Handeling 1:				Ja/nee*
Handeling 2:				Ja/nee*
Handeling 3:				Ja/nee*
.....				Ja/nee*

(*doorhalen wat niet van toepassing is)

Dia 19

18
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling TNO/AVC

TNO innovation for life

Loonwaardebepaling: de formule (breinbrekers)

- › Hoe weeg je de factoren?
- › Komt het wel eens voor dat je wel factoren meeweegt, maar niet in het rapport beschrijft? Welke (voorbeelden)?



Dia 20

18
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling TNO/AVC

TNO innovation for life

Actie 4 bespreken

13:30 - 13:45

- › Wat zijn de overeenkomsten tussen de werkvelden?
- › Wat zijn de verschillen tussen de werkvelden?
- › Welke handelingen zijn essentieel?

Dia 21

18
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling TNO/AVC

TNO innovation for life

EN NU??

- › **Wij**
 - › Meeting begeleidingscie
 - › Tussenrapportage (op de AKC site)
 - › Sylvia schrijft i.s.m. Saar en Roos voorbeeldcasussen op basis van jullie casuïstiek; **zijn jullie benaderbaar voor vragen?**
 - › Workshop met opdrachtgevers en werknemers
 - › SWOT-analyse
- › **Jullie**
 - › Ontvangen de uitkomsten van deze workshop....
 - › AD rapportage van je casus beschikbaar stellen
 - › Overleg (telefonisch) met Sylvia over de casus

Dia 22



22
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling TNO/NRC

TNO innovation
for life

Doelen bereikt?

Wat levert deze workshop jullie op?

- › Inzicht in de wijze van loonwaardebepaling binnen verschillende werkvelden

Wat verwachten wij van jullie?

- › Actieve bijdrage aan de workshop (casus)
- › Delen kennis uit dit onderzoek met je collega's (ambassadeur)

Dia 23



23
19-04-2011
Workshop Loonwaardebepaling TNO/NRC

TNO innovation
for life

Bedankt!

› Bij vragen of tussentijdse ingevingen:

Saar Langelaan
E Saar.langelaan@tno.nl
T 088 86 62377

Bijlage 3 Casusformat

De workshop 'Bepaling gerealiseerde loonwaarde' op 18 en 19 april 2011

Tijdens de workshop inventariseren we op creatieve wijze voor welke opdrachtgevers en werknemers jullie gerealiseerde loonwaarde vaststellen, en op welke manier jullie dat over het algemeen doen. Ook vragen we jullie naar de voor- en nadelen van deze methoden. We willen ons op die manier een beeld vormen van loonwaardebepaling in de verschillende werkvelden. Daarbij gaat het niet om goed of fout, maar echt om de werkwijze/manier van professioneel handelen.

Om deze inventarisatie zo praktisch en relevant mogelijk vorm te geven, maken we gebruik van praktijkcasussen. We vragen jullie om een casus mee te nemen naar de workshop die representatief is voor loonwaardebepaling in je eigen werkveld. Hieronder vind je een format, gebaseerd op de arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) die TNO onlangs voor het AKC heeft ontwikkeld.

Wij vragen je dit format kort en bondig in te vullen. Hieronder lees je hoe je dat het gemakkelijkst doet.

Casus loonwaardebepaling aanleveren

- Selecteer een casus uit je eigen caseload/ervaring waarin je gerealiseerde loonwaarde hebt vastgesteld, en waarvan je vindt dat het een representatieve voorbeeldcasus is.
- Vul het format op de volgende pagina kort en bondig in (gebruik hiervoor bijvoorbeeld je rapportage arbeidsdeskundige).
- Omschrijf het kader waarin je de casus gestart bent (je rol, de opdrachtgever – anoniem – en de vraag)
- Anonimiseer de casus. De cliënt mag niet herkenbaar zijn. Naar persoon, plaats en ook tijd moet de casus onherkenbaar worden.
- Stuur je casus voorafgaand aan de workshop digitaal naar Saar Langelaan (saar.langelaan@tno.nl), of neem hem mee naar de workshop (op een USB-stick).
- Neem drie geprinte versies van je casus mee naar de workshop.

Format Voorbeeldcasus van (vul hier je naam in)

Titel casus:

Opdrachtgever (anoniem, maar wel soort):

Beschrijving cliënt (bijvoorbeeld uitkeringsvorm, leeftijd, geslacht):

Rol en taakveld arbeidsdeskundige (re-integratie 1e spoor, particuliere AOV):

Korte situatieschets (bijvoorbeeld onderzoekskader/aanleiding onderzoek, vraagstelling/onderzoeksvraag, en werkplekbeschrijving):

Uitgevoerde activiteiten om tot gerealiseerde loonwaarde te komen (wees hier zo precies mogelijk: we willen graag weten hoe je tot een bepaling van de loonwaarde komt, dus beschrijf hoe je de prestatie van de werknemer afzet tegen de functie-eisen):

Conclusie (bijvoorbeeld gerealiseerde loonwaarde en vervolgstappen):



Bijlage 4 Sjablonen

[Werkveld: re-integratie 1e spoor]				
Vraagstelling en context				
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)		Werkgever van een (gedeeltelijk) ziek gemelde werknemer.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige		■ Wat is het arbeids(on)geschiktheidspercentage? Bijvoorbeeld: is mijn werknemer geschikt voor het eigen werk, en in welke mate? Hoe is het werk passend te maken? ■ Formaliseren van de situatie. Bijvoorbeeld: zijn re-integratie-inspanningen juist gebeurd? Heb ik de juiste loonwaarde vastgesteld, in eigen werk, aangepast eigen werk of ander passend werk? ■ Is er voldoende opbrengst (loonwaarde minimaal 65 procent)?		
Werknemer		Medewerker in dienst die is uitgevallen voor zijn eigen werk door ziekte of gebrek.		
Vraag van werknemer aan arbeidsdeskundige		■ Hoe gaat mijn toekomst eruit zien? ■ Wat betekent mijn ziekte voor mijn werk, op korte en lange termijn? ■ Kan ik blijven werken in dit bedrijf? ■ Wat wordt mijn loon? Wat is mijn loonwaarde? ■ Kan ik nog wel voldoen aan de eis om minimaal 65 procent van mijn eigen werk te verrichten?		
De situatie in het kort		De werknemer heeft een contract en is door ziekte niet in staat om (volledig) te werken. Het betreft de periode 0-2 jaar na ziekmelding. Vaak hebben de bedrijfsarts, de leidinggevende en de werknemer gezamenlijk een percentage arbeidsprestatie vastgesteld en toegelicht in een plan van aanpak. Soms bepaalt de bedrijfsarts dat de werknemer op arbeidstherapeutische basis weer aan de slag kan. Dit heeft invloed op de beslissing van de verzuimverzekeraar met betrekking tot loonwaarde (bijvoorbeeld als het zes weken is geweest, en dit als termijn in de polis staat). Dit is iets wat gebeurt en waarop de arbeidsdeskundige geen grip heeft.		
Werkwijze (vergelijk huidige situatie werknemer met situatie vóór ziekte)		Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Inschatting maken van presteren en mogelijkheden werknemer in zijn functie. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen. In kaart brengen van: ■ Taken vóór ziekte/uitval. ■ Taken huidige situatie. ■ Mate van benodigde begeleiding en aansturing.		■ Dossierstudie. ■ Functieomschrijving opvragen. ■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met werknemer. ■ Gesprek met collega's. ■ Informatie opvragen bij/gesprek met andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach, arts, psycholoog). ■ Functieanalyse maken: (1) op taak-niveau, (2) belasting-belastbaarheid, (3) arbeidspatroon.	■ Bedrijfsbeschrijving. ■ RI&E bedrijf. ■ Functiemogelijkhedenlijst (FML). ■ Lekenrapportage van arts. ■ Dagverhaal. ■ Verslagen van functioneringsgesprekken.	■ Wat doet de werknemer op een dag? ■ Welke werkzaamheden deed de werknemer vóór ziekte? ■ Welke taken en verantwoordelijkheden had de werknemer vóór ziekte? ■ Wat doet de werknemer nu (in hoeveel tijd, en in percentage)? ■ Hoe ziet het arbeidspatroon er volgens de arbeidsovereenkomst uit? ■ Hoe strookt de door het bedrijf en derden verstrekte informatie met mijn eigen waarneming? Note: deze functieanalyse komt ook aan bod bij 'komen tot loonwaarde'. Echter, in deze eerste fase gaat het veel meer om de mate waarin de verstrekte gegevens overeenkomen met de indruk en observaties van de arbeidsdeskundige, zonder dat hier een gewicht (in cijfers of percentage) aan gehangen wordt.

Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van de werknemer en zijn capaciteiten, begrijpen achtergrond en context. In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Arbeidsgeschiedenis. ■ Capaciteiten/vaardigheden.	■ Dossierstudie. ■ Gesprek met werknemer. ■ Gesprek met personen uit sociale kaart (bijvoorbeeld partner). ■ Gesprek met andere betrokken professionals (bijvoorbeeld bedrijfsarts, fysiotherapeut, psycholoog). ■ Gesprek met en bij werkgever.	■ CV.	■ Wat is de psychosociale situatie van de werknemer? ■ Wat is de loopbaanachtergrond van de werknemer? ■ Welke opleiding en werkervaring heeft de werknemer? ■ Wat zijn de competenties? ■ Wat zijn de hobby's? ■ Welke karaktereigenschappen heeft de werknemer? ■ Hoe ziet de verzuimhistorie eruit?
Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: Zo objectief mogelijk waarde geven aan de mate van productiviteit van de werknemer (in getal of percentage). Berekenen verlies ten opzichte van prestatie voor ziekte: ■ Tempo. ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week).	■ Functieanalyse: aan de hand van de omvang van en prestatie op de gewogen (deel)taak een vergelijking maken (met een gezonde soortgelijke). ■ Belastbaarheidsprofiel maken door per deeltaak af te wegen: opleiding, kunde, kennis, vaardigheden en eigenschappen. ■ Systematisch in kaart brengen wat de afwijking betekent voor de productie van de werkgever.	■ Cao/functiehuis ■ Maatmanloon (gezonde soortgelijke) is uitgangspunt.	■ Hoe groot is de uitval per deeltaak? ■ Hoe verhoudt zich dat uiteindelijk ten opzichte van het totaal?
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan de werknemer. Berekenen ten opzichte van taakuitvoering voor ziekte: ■ Kwaliteit(sverlies). ■ Begeleiding die de werknemer nodig heeft (in medewerkersuren). ■ Beoordelen of de extra belasting van de werkgever invloed heeft op de loonwaarde.	■ Gesprek met werkgever/leidinggevende.		■ Hoeveel medewerkersuren moeten er per week besteed worden aan het begeleiden/controleren van het werk van de werknemer?
<i>Onderhandelingsvariabelen</i> Doel: Verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige vaststelt mogelijk anders is dan de objectief vastgestelde loonwaarde. ■ Financiële consequenties voor cliënt. ■ Belang van werkgever en werknemer. ■ Wettelijke bepalingen.	■ Eindgesprek met werkgever en werknemer.	■ Loonwaarde bepaald door arbeidsdeskundige (op basis van productiviteitsverlies en begeleiding). ■ Loonwaarde voorgesteld door werkgever of verzuimverzekeraar.	■ Welke loonwaarde levert een constructief en duurzaam verband op tussen werkgever en werknemer? ■ Wat is het gevoel van de werkgever over de loonwaarde? ■ Waar zit de consensus?

[Werkveld: WAO-WIA]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	UWV.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Wat is de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer? ■ Wat is de loonwaarde van het aangepaste werk dat de werknemer momenteel doet? ■ Is voldaan aan de re-integratie-inspanningen (zowel door werkgever als werknemer)?		
Werknemer	■ Medewerker in dienst die is uitgevallen door ziekte, personen die vanuit ZW komen, bijvoorbeeld mensen met een tijdelijk dienstverband, mensen die ziek worden vanuit WW.		
Vraag van werknemer aan arbeidsdeskundige	■ Hoeveel wordt mijn loon? ■ Wat betekent mijn ziekte voor mij, op korte en lange termijn? ■ Kan ik blijven werken in dit bedrijf?		
De situatie in het kort	De werknemer heeft een contract en is door ziekte niet in staat om (volledig) te werken. De werknemer heeft een WAO/WIA-aanvraag gedaan omdat hij langer dan twee jaar ziek is. De mate van arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld door de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige checkt in deze situatie vooral, en doet controlerend werk.		
Werkwijze	Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: Inzicht krijgen in de belasting van de functie. In kaart brengen van: ■ Taakinhoud van de functie. ■ Belasting in de functie. ■ Verhouding tussen taakinhoud en belasting.	■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met werknemer.	■ FML. ■ Functieomschrijving.	
Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van de werknemer en zijn capaciteiten: waar zitten knelpunten en mogelijkheden? In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Arbeidsgeschiedenis. ■ Capaciteiten/vaardigheden.	■ Gesprek met werknemer.	■ CV. ■ FML.	■ Wat is de opleiding van de werknemer? ■ Wat is de werkervaring van de werknemer? ■ Over welke competenties beschikt de werknemer? ■ Welke hobby's heeft de werknemer?
Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
Doel: ■ Loon en percentage berekenen die reëel zijn. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen en oplossing vinden. In kaart brengen van: ■ Functie en taken. ■ Bronnen. ■ Percentage taken		■ Cao/branche (vergelijkbare functies).	■ Welke taken doet de werknemer wel en welke niet? ■ In hoeveel uur doet de werknemer welke taken, zijn dat kerntaken?

[Werkveld: AOV]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	Verzekeraar.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	Schadelastbeperking.		
Werknemer	Verzekerde die arbeidsongeschikt is geraakt en gedeeltelijk, stapsgewijs, of niet terug kan naar voormalige functie.		
Vraag van werknemer aan arbeidsdeskundige	■ Is compensatie van het loonverlies mogelijk? ■ Wat betekent mijn arbeidsongeschiktheid voor mij, in het kader van werk?		
De situatie in het kort	De verzekerde is arbeidsongeschikt geraakt en niet meer in staat om (volledig) te werken.		
Werkwijze	Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Bepalen of het huidige werk geschikt is, en of de functie aan te passen is. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen. ■ Functie analyseren. ■ Bedrijf analyseren – wat doet iemand binnen het bedrijf? ■ Maatman vaststellen.	■ Dossierstudie. ■ Internetsearch. ■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met verzekerde. ■ Gesprek met maat, partner, boekhouder, accountant.		■ Kan de verzekerde de dagindeling beschrijven? ■ Wat is de omvang van de functie? ■ Wat zijn de taken/uren? ■ Welke verantwoordelijkheid heeft de verzekerde in taken? ■ Foto's maken op de werkplek.
Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van verzekerde en zijn capaciteiten: waar zitten knelpunten en mogelijkheden? In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Arbeidsgeschiedenis. ■ Capaciteiten/vaardigheden.	■ Gesprek met verzekerde. ■ Gesprek met andere betrokken professionals (bijvoorbeeld verzekeringsarts).	■ Autobiografische lijn.	■ Wat zijn drijfveren van de verzekerde? ■ Wat zijn onontdekte capaciteiten van de verzekerde?
Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
Doel: ■ Vaststellen percentage arbeidsongeschiktheid. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen. Vaststellen: ■ Maatman (functie en loon). ■ Resterend verdienvermogen. ■ Praktische verdien capaciteit.	■ Bekijken jaarstukken. ■ Bekijken verzekering/ polisvoorwaarden. ■ Inschatting maken contextfactoren (bijvoorbeeld economie, verhoudingen met partners).	■ Loonstrook. ■ Arbeidsovereenkomst. ■ Verzekering- en polisvoorwaarden.	

[Werkveld: Wajong]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	Werkgever van Wajonger.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Kom ik in aanmerking voor loondispensatie voor de Wajonger die ik in dienst heb/wil nemen? ■ Welk salaris moet ik hem, wettelijk gezien, minimaal betalen?		
Werknemer	Wajonger.		
Vraag van Wajonger aan arbeidsdeskunige	■ Welk bedrag houd ik netto per maand over? ■ Wat is mijn loonwaarde?		
De situatie in het kort	De Wajonger is aan het werk bij een werkgever (via stage, proefplaatsing of met contract). De werkgever wil de Wajonger in dienst nemen of houden, en dient een verzoek in voor loondispensatie. Bijvoorbeeld omdat de Wajonger extra begeleiding nodig heeft, langzamer werkt of om een andere reden niet 100 procent presteert ten opzichte van een gezonde soortgelijke.		
Werkwijze (vergelijk Wajonger met gezonde soortgelijke)	Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: Inschatting maken van het presteren en de mogelijkheden van Wajonger in zijn functie. Voor de functie, in kaart brengen van: ■ Taken van gezonde soortgelijke. ■ Taken van Wajonger. ■ Mate van begeleiding en aansturing van Wajonger. ■ Ontwikkelpotentieel van Wajonger.	■ Dossierstudie. ■ Internetsearch naar functie en bedrijf. ■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met Wajonger. ■ Informatie opvragen bij andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach). ■ Omvang van en prestatie op de taak in procenten vaststellen.	RI&E bedrijf	■ Wie is de werkgever? ■ Wat zijn kenmerken van het bedrijf? ■ Wat is de functienaam van de Wajonger? ■ Van welk bedrijfsproces maakt deze functie deel uit? ■ Welke taken horen bij de functie? ■ Welke (deel)taken doet de Wajonger? ■ Hoe doen collega's de taken? ■ Hoe doet de Wajonger de taken? ■ Wat is het verschil?
Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van de Wajonger en zijn capaciteiten. In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Sociale kaart. ■ Capaciteiten/vaardigheden. ■ Ontwikkelpotentieel/leerbaarheid.	■ Dossierstudie. ■ Gesprek met Wajonger. ■ Gesprek met personen uit sociale kaart (bijvoorbeeld ouders). ■ Informatie opvragen bij andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach). ■ Informatie opvragen bij (voormalige) opleiding/werkgevers. ■ Gesprek met en bij werkgever.		■ Wie is de Wajonger? ■ Wat is de beperking van de Wajonger? ■ Wat is het IQ van de Wajonger? ■ Wat zijn de hobby's, interesses? ■ Wat zijn de vaardigheden en competenties? ■ Hoe staat het met de zelfstandigheid en zelfredzaamheid? ■ Uit opleiding, stage van Wajonger: wat zijn de indrukken? ■ Hoe is het schoolproces verlopen? ■ Welke vaardigheden en competenties kan de Wajonger nog ontwikkelen? ■ Binnen welke tijdspanne kan hij dat?

Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: Zo objectief mogelijk waarde geven aan de mate van productiviteit van de Wajonger (in getal of percentage). Berekenen verlies ten opzichte van gezonde soortgelijke in: ■ Tempo(verlies). ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week).	■ Functieanalyse: aan de hand van de omvang van en prestatie op de gewogen (deel)taak een vergelijking maken. ■ Belastbaarheidsprofiel maken door per deeltaak af te wegen: opleiding, kunde, kennis, vaardigheden en eigenschappen.		■ Wat is de uitval per deeltaak en hoe is dat uiteindelijk ten opzichte van het totaal? ■ In het geval van een nieuw gecreëerde functie: hoe verhoudt de in kaart gebrachte functie zich tot bestaande functies (met behulp van cao, arbeidsmarkt)?
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan de Wajonger. Berekenen ten opzichte van gezonde soortgelijke: ■ Kwaliteit(sverlies). ■ Begeleiding die Wajonger nodig heeft (in medewerkersuren).	■ Gesprek met werkgever/leidinggevende.		■ Hoeveel medewerkersuren moeten er per week besteed worden aan het controleren van het werk van de Wajonger, of de begeleiding van de Wajonger? ■ Hoe weeg je begeleidingsuren mee in de loonwaarde? ■ Hoe is het eindresultaat van het werk van de Wajonger ten opzichte van een gezonde soortgelijke? ■ Hoe is het tempo van de Wajonger ten opzichte van een gezonde soortgelijke? ■ Hoe zorgvuldig is de Wajonger ten opzichte van een gezonde soortgelijke? ■ Hoe zelfstandig kan de Wajonger werken ten opzichte van een gezonde soortgelijke?
<i>Onderhandelingsvariabelen</i> Doel: Verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige vaststelt mogelijk anders is dan de objectief vastgestelde loonwaarde. ■ Financiële consequenties voor de cliënt. ■ Belang van werkgever, werknemer, opdrachtgever (bijvoorbeeld of duurzame plaatsing aan de orde is). ■ Minimumloonwerk/normen ■ Systematisch in kaart brengen wat de afwijking betekent voor de productie van de werkgever. ■ Beoordelen of de extra belasting van de werkgever invloed heeft op de loonwaarde.			

[Werkveld: WWB]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	Vaak is dat de gemeente – ofwel in de rol als werkgever, ofwel naar aanleiding van een vraag van de werkgever van de WWB'er.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Wijkt de loonwaarde van de aspirant-werknemer of de werknemer die ik in dienst heb af van een gezonde soortgelijke? ■ Kom ik in aanmerking voor loonkostensubsidie/loondispensatie voor de WWB'er die ik in dienst heb? ■ Welk salaris moet ik hem minimaal betalen?		
Werknemer	WWB'er.		
Vraag van WWB'er aan arbeidsdeskundige	■ Welk bedrag houd ik netto per maand over? ■ Wat is mijn loonwaarde?		
De situatie in het kort	De WWB'er werkt momenteel onder reguliere voorwaarden bij een werkgever. De werkgever wil de WWB'er in dienst houden, en verzoekt de arbeidsdeskundige om de loonwaarde te bepalen omdat hij loonkostensubsidie/loondispensatie aan wil vragen. Bijvoorbeeld omdat de WWB'er extra tijd nodig heeft om alle taken te begrijpen.		
Werkwijze (vergelijk WWB'er met gezonde soortgelijke)	Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Beeldvorming. ■ Kaders en referentie schetsen. ■ Verwachting en norm bepalen. In kaart brengen van: ■ Taken die bij de functie horen. ■ Het belang van taken voor de functie.	■ Functiebeschrijving opvragen bij werkgever. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met WWB'er. ■ Taakanalyse maken. ■ Weging van de taken in relatie tot importantie.		■ Welke taken horen bij de functie?
Persoonsomschrijving Doel: Inzicht krijgen in de discrepantie tussen gevraagde taken (norm) en uitgevoerde taken, met betrekking tot: ■ Tijd die de WWB'er nodig heeft ■ Kwaliteit en productie die de WWB'er levert. ■ Begeleiding die de WWB'er nodig heeft. In kaart brengen van: ■ De taken die de WWB'er feitelijk uitvoert. ■ De tijdsbesteding per taak van de WWB'er. ■ De kwaliteit en kwantiteit van de taakuitvoering door de WWB'er. ■ De begeleidingsbehoefte van de WWB'er.	■ Gesprek met WWB'er. ■ Gesprek met en bij werkgever.		<i>Is niet duidelijk ingevuld in workshop-resultaten.</i>

Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: Zo objectief mogelijk waarde geven aan de mate van productiviteit van de WWB'er (in getal of percentage). Berekenen verlies ten opzichte van gezonde soortgelijke (norm) in: ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week). ■ Tempo(verlies) – bijvoorbeeld achterstand per (deel) taak.	■ Gesprek met werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met WWB'er.	■ Functieprofiel.	■ Hoe lang doet de WWB'er over de verschillende deeltaken ten opzichte van de norm?
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan de WWB'er. Berekenen ten opzichte van gezonde soortgelijke (norm): ■ Kwaliteit(sverlies). ■ Begeleiding die WWB'er nodig heeft (in medewerkersuren).	■ Gesprek met werkgever/leidinggevende.		<i>Is niet duidelijk ingevuld in workshop-resultaten.</i>
<i>Onderhandelingsvariabelen</i> Doel: Verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige vaststelt mogelijk anders is dan de objectief vastgestelde waarde. ■ Financiële consequenties voor cliënt. ■ Belang van werkgever, werknemer, opdrachtgever. ■ Minimumloonwerk/normen ■ Systematisch in kaart brengen wat de afwijking betekent voor de productie van de werkgever. ■ Beoordelen of de extra belasting van de werkgever invloed heeft op de loonwaarde.	■ Samenbrengen van de uitkomsten op productiviteit, begeleiding en onderhandelingsvariabelen en tot een eindoordeel komen (cumuleren, rekenen, schatten).		

[Werkveld: WSW]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	SW bedrijf – vaak naar aanleiding van een vraag van de werkgever van de WSW'er.		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Kom ik in aanmerking voor loonkostensubsidie voor de WSW'er die ik in dienst heb? Zo ja, wat is de hoogte van deze subsidie? ■ Wat is de loonwaarde van de WSW'er (in zijn functie)? ■ Wat is een reële inleenvergoeding voor mijn gedetacheerde WSW'er? ■ Welk salaris moet ik de WSW'er minimaal betalen?		
Werknemer	WSW'er.		
Vraag van WSW'er aan arbeidsdeskundige	Geen specifieke vraag, krijgt cao-conform salaris (vanuit dienstverband SW).		
De situatie in het kort	De WSW'er is vanuit begeleid werken aan het werk bij een werkgever. De werkgever wil de WSW'er in dienst nemen of houden, en verzoekt de arbeidsdeskundige om de loonwaarde te bepalen omdat hij loonkostensubsidie aan wil vragen. Bijvoorbeeld omdat de WSW'er extra begeleiding nodig heeft, langzamer werkt, of om een andere reden niet 100 procent presteert ten opzichte van een gezonde soortgelijke.		
Werkwijze	Acties	Bron	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Inschatting maken van het presteren en de mogelijkheden van de WSW'er in zijn functie. ■ Toetsen validiteit van de door het bedrijf verstrekte informatie. In kaart brengen van: ■ Functie-inhoud (taken, werkzaamheden). ■ Prestatie van WSW'er. ■ Verhouding belasting - belastbaarheid.	■ Dossierstudie. ■ WSW-indicatie bekijken. ■ Werkplekonderzoek/werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met WSW'er. ■ Omvang van en prestatie op de taak vaststellen.		<i>Niet specifiek uitgewerkt in de workshop, maar ze komen overeen met de Wajong en WWB.</i>
Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van de WSW'er en zijn capaciteiten, begrijpen achtergrond en context. In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Capaciteiten/vaardigheden.	■ Dossierstudie (WSW-indicatie lezen). ■ Gesprek met WSW'er. ■ Gesprek met werkgever.	■ Opleidingsgegevens.	■ Wat staat er in de WSW-indicatie? ■ Wat is het arbeidsverleden van de WSW'er? ■ Wat is de belastbaarheid van de WSW'er? ■ Hoe functioneert de WSW'er? ■ Wat is de begeleidingsbehoefte? ■ Welk beeld roept de WSW'er op?

Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: Zo objectief mogelijk waarde geven aan de prestatie van de WSW'er in zijn functie (in getal of percentage). Berekenen prestatie ten opzichte van gezonde soortgelijke: ■ Tempo(verlies). ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week).	■ Informatie uit gesprekken analyseren. ■ Functieomschrijving bekijken. ■ WSW-indicatie bekijken.		<i>Niet gespecificeerd in de casussen uit de workshops.</i>
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan de WSW'er. Berekenen: ■ Kwaliteit(sverlies). ■ Begeleiding die de WSW'er nodig heeft (in medewerkersuren en percentage).	■ Dossierstudie (onder andere ziekteverzuiminformatie). ■ Gesprek met werkgever/leidinggevende.		■ Op welke aspecten heeft de WSW'er begeleiding nodig? ■ Hoeveel tijd kost dit?
<i>Onderhandelingsvariabelen</i>			
<i>De gerealiseerde loonwaardeberekening (formule).</i>	■ Totaalsom maken. ■ Alle verzamelde gegevens in percentages van de tijd berekenen. ■ Onderbouwen met argumenten.	■ Tempo. ■ Tijd in begeleiding. ■ Ziekteverzuim. ■ Kwaliteit. ■ Hersteltijd. ■ Concentratie. ■ Pauzebehoefte.	

Bijlage 5 Mallen

[Mal 1: Wajong, WWB en WSW]			
Vraagstelling en context			
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	Werkgever (rechtstreeks of via gemeente dan wel SW-bedrijf).		
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Wat is de loonwaarde van de werknemer die nu onbetaald op proef bij mij werkt als ik deze in dienst neem? ■ Kom ik in aanmerking voor loondispensatie of loonkostensubsidie voor de persoon die ik in dienst heb/wil nemen? Zo ja, wat is de hoogte van de dispensatie of subsidie? ■ Welk salaris moet ik, wettelijk gezien, minimaal betalen? ■ Bij detachering: wat is een reële inleenvergoeding?		
Uitkeringsgerechtigde (cliënt)	Uitkeringsgerechtigde binnen WWB, WIJ, Wajong, WSW.		
Vraag van cliënt aan arbeidsdeskundige	■ Welk bedrag houd ik netto per maand over? ■ Wat is mijn loonwaarde?		
De situatie in het kort	De cliënt is aan het werk bij een werkgever (via stage, proefplaatsing, detachering , vanuit begeleid werken of met contract). De werkgever is van plan de cliënt in dienst te nemen of houden, en wil loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen. Bijvoorbeeld omdat de cliënt extra begeleiding of tijd nodig heeft in het werk, of om een andere reden niet 100 procent presteert ten opzichte van een gezonde soortgelijke.		
Werkwijze (vergelijk cliënt met gezonde soortgelijke)	Mogelijke acties	Mogelijke bronnen	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Inschatting maken van het presteren en de mogelijkheden van de cliënt in zijn functie. ■ Toetsen validiteit van de door het bedrijf verstrekte informatie. Voor de functie, in kaart brengen van: ■ Taken van gezonde soortgelijke. ■ Taken die cliënt feitelijk uitvoert. ■ Het belang van taken voor de functie. ■ Mate van begeleiding en aansturing van cliënt. ■ Ontwikkelpotentieel van de cliënt met betrekking tot taakuitvoering. ■ Prestatie van cliënt (kwaliteit en productie).	■ Dossierstudie. ■ Internetsearch naar functie en bedrijf. ■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende. ■ Gesprek met cliënt. ■ Informatie opvragen bij andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach). ■ Taakanalyse maken. ■ Omvang van en prestatie op de taak in procenten vaststellen.	■ RI&E bedrijf ■ WSW-indicatie. ■ Functiebeschrijving.	■ Wie is de werkgever? ■ Wat zijn kenmerken van het bedrijf? ■ Wat is de naam van de functie die uitgevoerd wordt? ■ Van welk bedrijfsproces maakt deze functie deel uit? ■ Welke taken horen bij de functie? ■ Welke (deel)taken doet de cliënt ? ■ Hoe doen collega's de taken? ■ Hoe doet de cliënt de taken? ■ Wat is het verschil? ■ Hoe belangrijk zijn de taken die de cliënt doet in relatie tot andere taken horend bij de functie? ■ Hoeveel tijd heeft de cliënt nodig om de taak uit te voeren? ■ In het geval van een nieuw gecreëerde functie: in kaart gebrachte functie vergelijken met bestaande functies (met behulp van cao, arbeidsmarkt). ■ Op welke aspecten heeft de cliënt begeleiding nodig? ■ Hoeveel tijd kost de begeleiding?

Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van cliënt en zijn capaciteiten, begrijpen achtergrond en context. In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Sociale kaart. ■ Capaciteiten/vaardigheden. ■ Ontwikkelpotentieel/leerbaarheid.	■ Dossierstudie. ■ Gesprek met cliënt. ■ Gesprek met personen uit sociale kaart (bijvoorbeeld ouders). ■ Informatie opvragen bij andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach). ■ Gesprek met en bij werkgever.	■ Opleidingsgegevens. ■ WSW-indicatie.	■ Wie is de cliënt? ■ Wat is de beperking van de cliënt? ■ Wat is het IQ van de cliënt? ■ Wat zijn de hobby's, interesses? ■ Wat zijn de vaardigheden en competenties? ■ Hoe zelfstandig/zelfredzaam is de cliënt? ■ Uit opleiding, stage van cliënt: wat zijn de indrukken? ■ Hoe is het schoolproces verlopen? ■ Wat is het arbeidsverleden van de cliënt? ■ Welke vaardigheden en competenties kan de cliënt nog ontwikkelen? ■ Binnen welke tijdspanne kan hij dat? ■ Wat is de belastbaarheid van de cliënt?
Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: Zo objectief mogelijk waarde geven aan de mate van productiviteit van de cliënt (in getal of percentage). Berekenen verlies ten opzichte van gezonde soortgelijke (norm) in: ■ Tempo (uitgedrukt in productievolume). ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week). ■ Urenbeperking/herstelbehoefte (uitgedrukt in percentage van werktijden). ■ Ziekteverzuim. ■ Kwaliteit (uitgedrukt in controle/begeleidingstijd of afgekeurd productievolume).	■ Functieanalyse: aan de hand van de omvang van en prestatie op de gewogen (deel)taak een vergelijking maken. ■ Belastbaarheidsprofiel maken door per deeltaak af te wegen: opleiding, kunde, kennis, vaardigheden en eigenschappen. ■ Systematisch in kaart brengen wat de afwijking betekent voor de productie van de werkgever.	■ Informatie uit gesprekken. ■ Taakanalyse.	■ Wat is de uitval per deeltaak en hoe is dat uiteindelijk ten opzichte van het totaal? ■ Welke deeltaken zijn door cliënt niet meer uitvoerbaar? ■ Hoe wordt dat gecompenseerd, is er dan nog sprake van productiviteitsverlies? ■ Hoe lang doet de cliënt over de verschillende deeltaken ten opzichte van de norm? ■ Wat zijn de compensatiekosten? Zijn die te vergoeden en hoe dan? ■ Hoe is het eindresultaat van het werk van de cliënt ten opzichte van een gezonde soortgelijke? ■ Hoe is het tempo van de cliënt ten opzichte van een gezonde soortgelijke? ■ Hoe zorgvuldig is de cliënt ten opzichte van een gezonde soortgelijke?
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan de cliënt. Berekenen ten opzichte van gezonde soortgelijke (norm): ■ Begeleiding die de cliënt nodig heeft om in de functie te kunnen functioneren (in medewerkersuren en percentage).	Beoordelen of de extra belasting van de werkgever invloed heeft op de loonwaarde.		■ Hoeveel medewerkersuren moeten per week besteed worden aan het controleren van het werk van de cliënt, of het begeleiden van de cliënt? ■ Hoe weeg je begeleidingsuren mee in de loonwaarde? ■ Hoe zelfstandig kan de cliënt werken ten opzichte van een gezonde soortgelijke?

<i>Onderhandelingsvariabelen</i> Doel: Verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige vaststelt mogelijk anders is dan de objectief vastgestelde waarde. ■ Financiële consequenties voor cliënt. ■ Belang van werkgever, werknemer, opdrachtgever (bijvoorbeeld: is duurzame plaatsing aan de orde?). ■ Minimumloonwerk/normen			
<i>De gerealiseerde loonwaardeberekening (formule).</i>	■ Totaalsom maken. ■ Alle verzamelde gegevens in percentages van de tijd berekenen. ■ Onderbouwen met argumenten. ■ Samenbrengen van de uitkomsten op productiviteit, begeleiding en onderhandelingsvariabelen en tot een eindoordeel komen (cumuleren, rekenen, schatten).	■ Tempo. ■ Ziekteverzuim. ■ Kwaliteit. ■ Hersteltijd (zit in urenbeperking). ■ Concentratie (in kwaliteit of urenbeperking). ■ Pauzebehoefte (zit in urenbeperking). ■ Tijd in begeleiding.	

[Mal 2: Re-integratie 1e spoor, WAO/WIA en AOV]	
Vraagstelling en context	
Opdrachtgever (aan arbeidsdeskundige)	Werkgever van een (gedeeltelijk) ziek gemelde werknemer, UWV of verzekeraar.
Vraag van opdrachtgever aan arbeidsdeskundige	■ Wat is het arbeids(on)geschiktheidspercentage van de werknemer? ■ Is mijn werknemer geschikt voor het eigen werk, en in welke mate? Hoe is het werk passend te maken? ■ Wat is de loonwaarde van het aangepaste werk dat de werknemer momenteel doet? ■ Heb ik de juiste loonwaarde vastgesteld (in eigen werk, aangepast eigen werk, of ander passend werk)? Staat de loonwaarde in verhouding tot de inzetbaarheid? ■ Is er voldoende opbrengst, is de loonwaarde minimaal 65 procent? ■ Is voldaan aan de re-integratie-inspanningen, zowel door werkgever als werknemer? ■ Is schadelastbeperking mogelijk?
Werknemer	■ Medewerker in dienst die is uitgevallen voor zijn eigen werk door ziekte of gebrek. ■ Personen die vanuit ZW komen, bijvoorbeeld mensen met een tijdelijk dienstverband, mensen die ziek worden vanuit WW. ■ Verzekerde die arbeidsongeschikt is geraakt en gedeeltelijk, stapsgewijs, of niet terug kan naar voormalige functie.
Vraag van werknemer/verzekerde (cliënt) aan arbeidsdeskundige	■ Hoe gaat mijn toekomst eruit zien? Wat betekent mijn ziekte voor mijn werk, op korte en lange termijn? Wat betekent mijn arbeidsongeschiktheid voor mij, in het kader van werk? ■ Kan ik blijven werken in dit bedrijf? ■ Wat wordt mijn loon? Wat is mijn loonwaarde? ■ Kan ik nog wel voldoen aan de eis om minimaal 65 procent van mijn eigen werk te verrichten? ■ Is compensatie van het loonverlies mogelijk?
De situatie in het kort	De werknemer heeft een contract en is door ziekte niet in staat om (volledig) te werken. In het geval van AOV is de verzekerde arbeidsongeschikt geraakt en niet meer in staat om (volledig) te werken. Vaak hebben de bedrijfsarts, leidinggevende en de werknemer gezamenlijk een percentage arbeidsprestatie vastgesteld en toegelicht in een plan van aanpak. De mate van arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld door de arbeidsdeskundige.

Werkwijze (vergelijk huidige situatie cliënt met situatie vóór ziekte)	Mogelijke acties	Mogelijke bronnen	Voorbeeldvragen
Functieomschrijving Doel: ■ Inschatting maken van presteren en mogelijkheden cliënt in zijn functie. ■ Inzicht krijgen in de belasting van de functie. ■ Bepalen of het huidige werk geschikt is, en of de functie aan te passen is. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen. In kaart brengen van: ■ Taken vóór ziekte/uitval. ■ Taken huidige situatie. ■ Mate van benodigde begeleiding en aansturing. ■ Belasting in de functie, verhouding tussen taakinhoud en belasting. ■ Maatman.	■ Dossierstudie. ■ Functieomschrijving opvragen. ■ Werkplekbezoek. ■ Gesprek met en bij werkgever/leidinggevende of maat, partner, boekhouder, accountant. ■ Gesprek met cliënt. ■ Gesprek met collega's. ■ Internetsearch. ■ Informatie opvragen bij/gesprek aangaan met andere betrokken professionals (bijvoorbeeld jobcoach, arts, psycholoog). ■ Functieanalyse maken: (1) op taak-niveau, (2) belasting - belastbaarheid, (3) arbeidspatroon.	■ Bedrijfsbeschrijving. ■ RI&E bedrijf. ■ FML. ■ Functieomschrijving. ■ Lekenrapportage van arts. ■ Dagverhaal. ■ Verslagen van functioneringsgesprekken.	■ Wat doet de cliënt op een dag? ■ Welke werkzaamheden deed de cliënt vóór ziekte? ■ Welke taken en verantwoordelijkheden had cliënt vóór ziekte? ■ Wat doet de cliënt nu (in hoeveel tijd, en welk percentage)? ■ Hoe ziet het arbeidspatroon er volgens de arbeidsovereenkomst uit? ■ Hoe strookt de door het bedrijf en derden verstrekte informatie met de eigen waarneming? Note: in deze eerste fase gaat het om een inventarisatie van de mate waarin de verstrekte gegevens overeenkomen met de indruk en observaties van de arbeidsdeskundige, zonder dat hier een gewicht (in cijfers of percentage) aan gehangen wordt.
Persoonsomschrijving Doel: Beeld vormen van cliënt en zijn capaciteiten, begrijpen achtergrond en context: waar zitten knelpunten en mogelijkheden? In kaart brengen van: ■ Levensgeschiedenis. ■ Arbeidsgeschiedenis. ■ Capaciteiten/vaardigheden.	■ Dossierstudie. ■ Gesprek met cliënt. ■ Gesprek met personen uit sociale kaart (bijvoorbeeld partner). ■ Gesprek met andere betrokken professionals (bijvoorbeeld bedrijfsarts, fysiotherapeut, psycholoog, verzekeringsarts). ■ Gesprek met en bij werkgever.	■ CV. ■ FML.	■ Wat is de psychosociale situatie van de cliënt? ■ Wat is de loopbaanachtergrond van de cliënt? ■ Welke opleiding en werkervaring heeft de cliënt? ■ Wat zijn de competenties van de cliënt? ■ Wat zijn de hobby's van de cliënt? ■ Over welke karaktereigenschappen beschikt de cliënt? ■ Wat is de verzuimhistorie? ■ Wat zijn drijfveren van de cliënt? ■ Wat zijn onontdekte capaciteiten van de cliënt?

Komen tot loonwaarde (wegingsfactoren)			
<i>Productiviteitsverlies</i> Doel: ■ Zo objectief mogelijk waarde geven aan de mate van productiviteit van de cliënt (in getal of percentage). ■ Vaststellen percentage arbeidsongeschiktheid. ■ Consensus bereiken tussen betrokken partijen en oplossing vinden. Berekenen verlies ten opzichte van prestatie voor ziekte: ■ Tempo (uitgedrukt in productievolume). ■ Takenpakket (inhoudelijk en uren/week). ■ Urenbeperking/herstelbehoefte (uitgedrukt in percentage van werktijden). ■ Ziekteverzuim. ■ Kwaliteit (uitgedrukt in controle/begeleidingstijd of afgekeurd productievolume).	■ Functieanalyse: aan de hand van de omvang van en prestatie op de gewogen (deel)taak een vergelijking maken met de situatie vóór uitval. ■ Belastbaarheidsprofiel maken door per deeltaak af te wegen: opleiding, kunde, kennis, vaardigheden en eigenschappen. ■ Systematisch in kaart brengen wat de afwijking betekent voor de productie van de werkgever.	■ Cao/branche. ■ Functiehuis. ■ Maatmanloon (gezonde soortgelijke) is uitgangspunt.	■ Welke taken doet de werknemer wel en welke niet? ■ In hoeveel uur doet de werknemer welke taken en zijn dat kerntaken? ■ Hoe groot is de uitval per deeltaak? ■ Hoe verhoudt zich dat uiteindelijk ten opzichte van het totaal?
<i>Begeleiding</i> Doel: Zo objectief mogelijk een waarde toekennen aan de begeleiding die de werkgever moet geven aan cliënt Berekenen ten opzichte van taakuitvoering vóór ziekte: ■ Begeleiding die cliënt nodig heeft om te kunnen functioneren (in medewerkersuren en percentage).	■ Gesprek met werkgever/leidinggevende. ■ Beoordelen of de extra belasting van de werkgever invloed heeft op de loonwaarde.		■ Hoeveel medewerkersuren moeten per week besteed worden aan het begeleiden/controleren van het werk van de cliënt?
<i>Onderhandelingsvariabelen</i> Doel: Verantwoorden waarom de loonwaarde die de arbeidsdeskundige vaststelt mogelijk anders is dan de objectief vastgestelde waarde. ■ Financiële consequenties voor cliënt. ■ Belang van werkgever, werknemer. ■ Wettelijke bepalingen.	■ Eindgesprek met werkgever en werknemer (betrokkenen). ■ Bekijken jaarstukken. ■ Bekijken verzekering/polisvoorwaarden. ■ Inschatting maken van contextfactoren (bijvoorbeeld economie, verhoudingen met partners).	■ Loonwaarde bepaald door arbeidsdeskundige (op basis van productiviteitsverlies en begeleiding). ■ Loonwaarde voorgesteld door werkgever of verzuimverzekeraar. ■ Loonstrook. ■ Arbeidsovereenkomst. ■ Verzekering- en polisvoorwaarden.	■ Welke loonwaarde levert een constructief en duurzaam verband op tussen werkgever en werknemer? ■ Wat is het gevoel van de werkgever over de loonwaarde? ■ Waar zit de consensus?

Bijlage 6 Presentatie expertmeeting

Dia 1



Saar Langelaan &
Roos Schelvis

TNO innovation
for life

Project:
Vaststelling Gerealiseerde Loonwaarde

Expertmeeting
10 november 2011

16.00u – 19.30u, Amsterdam

Dia 2



10 november 2011

TNO innovation
for life

Wat doen we deze bijeenkomst?

- › 16.00 – 16.10 Welkom (Tjeerd)
- › 16.10 – 16.45: Introductie en korte kennismaking (Roos en Saar)
- › 16.45 – 17.45: Ronde 1
- › 17.45 – 18.15: Pauze
- › 18.15 – 19.15: Ronde 2
- › 19.15 – 19.30: Wrap up

Wat levert deze workshop jullie op?

- › Inzicht in de wijze en waarde van gerealiseerde loonwaardebepaling door arbeidsdeskundigen

Wat verwachten wij van jullie?

- › Kritische beoordeling van werkwijze m.b.t. loonwaarde

Dia 3



10 november 2011

TNO innovation
for life

Intro

› Projectteam	Begeleidings-cie
Roos Schelvis	Bert Doek
Saar Langelaan (PL)	Rineke Hoetmer
	Fred Scholte
	Bernadette Roekevis
	Tjeerd Hulsman

Dia 4



8
10 november 2011

TNO innovation for life

Aanleiding / doel van het onderzoek

- › Aanleiding: Het ontbreekt aan systematische, wetenschappelijk opgezette studies naar (gerealiseerde) loonwaardebepaling. Het AKC wil daarom een inventarisatiestudie uit laten voeren.
- › Doel: Een bijdrage leveren aan professionalisering van het AD-vak
- › Doelstellingen: systematisch overzicht genereren van:
 - › de *vraagstellingen* die uitgangspunt vormen voor de gerealiseerde loonwaardebepaling
 - › de *oplossingen* (werkwijzen) die AD-en ontwikkeld hebben bij het vaststellen van de gerealiseerde loonwaarde
 - › de *professionele kwaliteit* van de gebruikte werkwijzen

Dia 5



8
10 november 2011

TNO innovation for life

Werkwijze tot nu toe

- › Interviews
- › Workshops
- › Sjablonen in overleg met Begeleidingscie
- › 'Mallen'
- › U kunt meer nalezen in het document "Werkwijze"

Dia 6



8
10 november 2011

TNO innovation for life

Wat gaan we vandaag doen?

- › Doel: sterke en zwakke kanten van werkwijzen op gebied van gerealiseerde loonwaarde in kaart brengen (SWOT-analyse)
- › Doel ronde 1: kennismaken met mal en oordeel geven over werkwijze
- › Doel ronde 2: loonwaardebepaling verdiepen

Dia 7

10 november 2015

TNO innovation for life

Hoe gaan we dat doen?

Werkwijze ronde 1

- › Uitleg 2 mallen door TNO
- › Uiteen in groepen, evenredige verdeling over mallen
- › Volg dan de aanwijzingen op de hand-out:
 - › Herken je deze stappen bij het bepalen van loonwaarde?
 - › Welke stappen zijn noodzakelijk en welke optioneel?
 - › Welke stappen missen?
- › Korte plenaire discussie over de werkwijze in de mallen

Werkwijze ronde 2
idem

Dia 8

10 november 2015

TNO innovation for life

Uitleg mallen: clustering 6 werkvelden tot 2 groepen

	Gerealiseerde loonwaarde in het kader van:	Doelgroep	AD bedrijf
1	Uitval werk – terugroei naar functie mogelijk	Reintegratie 1e spoor	Arbodienst
2	Mate van uitval tov eerder uitgevoerde taken	AOV	Particuliere verzekeraar
3	Mate van uitval tov eerder uitgevoerde taken	WAO / WIA	UWV
4	Vaststelling verdien capaciteit	WVJONG	UWV
5	Vaststelling verdien capaciteit	WVB	Ingehuurd door gemeente?
6	Vaststelling verdien capaciteit	WSW	SW-bedrijf?

Mal 2 (omvat rijen 2 en 3)

Mal 1 (omvat rijen 4, 5 en 6)

Dia 9

10 november 2015

TNO innovation for life

Uitleg mallen: de hoofdlijn

- › **Vraagstelling en context**
 - › Opdrachtgever en vraag
 - › Uitkeringsgerechtigde (client) en vraag
 - › Situatieschets
- › **Werkwijze**
 - › Functieomschrijving
 - › Persoonsomschrijving
 - › Komen tot loonwaarde:
 - › Productiviteitsverlies
 - › Begeleiding
 - › Onderhandelingsvariabelen
- › **Berekening**

Aan de slag!

Dia 10

10
10 november 2011

TNO innovation for life

Ronde 1: plenaire discussie mallen

- › Herken je deze stappen bij het bepalen van loonwaarde?
- › Welke stappen zijn noodzakelijk en welke optioneel?
- › Welke stappen missen?

Dia 11

11
10 november 2011

TNO innovation for life

Pauze!



Dia 12

12
10 november 2011

TNO innovation for life

Ronde 2: loonwaarde specificatie

Werkwijze

- › Uiteen in dezelfde groepen
- › Volg dan de aanwijzingen op de hand-out:
 - › Welke rekenregels, formules, redenering gebruik je om voorgaande in maat/getal te vertalen?
 - › Hoe verhouden productiviteitsverlies, begeleiding zich tot elkaar?
 - › En hoe past dit weer in het onderhandelingsplaatje?
- › Korte plenaire discussie over de werkwijze in de mal

Dia 13



13
10 november 2015

TNO innovation
for life

EN NU??

- › **Wij**
 - › Ordenen gegevens meeting tot SWOT-analyse
 - › Verwerken gegevens tot eindrapportage
- › **Jullie**
 - › Ontvangen de uitkomsten van deze workshop
 - › Blijven beschikbaar voor eventuele vragen?

Dia 14



14
10 november 2015

TNO innovation
for life

Doelen bereikt?

Wat levert deze workshop jullie op?

- › Inzicht in de wijze van gerealiseerde loonwaardebepaling door ad'en

Wat verwachten wij van jullie?

- › Kritische beoordeling van werkwijze en waarde loonwaardebepaling

Dia 15



15
10 november 2015

TNO innovation
for life

Bedankt!

- › Bij vragen of tussentijdse ingevingen:

Saar Langelaan
E Saar.langelaan@tno.nl
T 088 86 62377

Bijlage 7 Arbeidsdeskundigen die hebben meegewerkt aan dit project

Geïnterviewden

Petra Beun (Arbo Unie)
 Betty Wanningen (UWV ZW) (telefonisch)
 Pieter Pols Paardekoper (Achmea)
 Caroline van der Hoeven (UWV)
 Wil van Gelderen (Heling & Partners bv)
 Christie Vervoorn (UWV)
 Raymond Laenen (Re-Spect)
 Monique van der Valk (Patijnenburg)

Deelnemers workshops april

Joke Tip (Capability)
 Patrick Peters (ArboNed N.V./365)
 Siem Zomerdijk (Achmea Vitale)
 Patrick Ox (Expereans)
 Rinus Wiegman (Ausems en Kerkvliet, arbeidsmedisch adviseurs)
 Erna Strijker (Arbo Unie)
 Gert-Jan Vonkeman (VerzuimReductie)
 Bram Willems (LeerWerk Arbeidsadviezen)
 Etienne Koops (Arbeidskundig Adviesbureau Koops)
 Geriët van de Vis (Elabo)
 Han Kempers (Han Kempers Arbeidskundig Advies)
 Monique van Egmond (Arbo Unie)
 Jos van Oirschot (Arbo Unie)
 Rineke Hoetmer (UWV WERKbedrijf Den Haag)
 Ebel van Dijk (Arbeidskundig advies Van Dijk)
 A.W. van Deene (UWV)
 Corné van Toren (UWV WERKbedrijf Amersfoort)
 Jan Holsappel (Jobstap)
 Christie Vervoorn (UWV WERKbedrijf)
 Cees Willem Dam (AtWork)
 Dianne Hafkamp (Slotervaartziekenhuis/Wajong arbeidsdeskundige)
 Anthony Geven (UWV WERKbedrijf)
 Jorien Waanders (Adviesbureau De Overstap)
 Marijke van der Knaap (Nederland Werkt)
 Anja Bosma-Roeleven (Stichting Surplus, per 1 mei 2011 UWV)
 Ingrid Derks (WSD-Groep)
 Tjeerd Hulsman (AKC)

Deelnemers expertmeeting

Eddy Cohen (UWV)
Henk van Gelder (ROZIJ Werk)
Henk Davids (UWV)
Fred ter Heide (Refrisk B.V.)
Nico van Hemmen (Human Capital Scan)
Jos Holla (Holla Consult & Reintegratie)
Sigrid Jonkers (UWV SMZ CEC)
Raymond Laenen (Re-Spect)
Harm Rademaekers (UWV SMZ)
Ermie van Tiel (VSE/Van der Sterren)
Jorien Waanders (De Overstap)
Berti Wildemans (Wildemans Advies)
Jacques Zeeman (UWV)
Arnold Tichelaar (UWV)
Jan van Arkel (UWV)
Marlies Loos (UWV)
Rianne Kaptijn (Activa)
Gert Brouwer (Brouwer Advies)
Bernadette Wilde
Francine Pars (UWV)

Bijlage 8 Samenstelling projectgroep en begeleidingscommissie

Projectgroep

Saar Langelaan (PL)
Roos Schelvis
Sylvia IJzerraad (Arbeidsdeskundige)

Begeleidingscommissie

Riemer Kemper/Bert Doek (RWI)
Rineke Hoetmer
Bernadette Roekevis
Fred Scholte
Tjeerd Hulsman (opdrachtgever)



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum
Postbus 1058
3860 BB Nijkerk
(033) 247 34 57