

Eindrapport

12 januari 2017

dariuzworks[®] Loonwaarde



Naam werknemer	Bas Spaan
Klantnummer	280422349
Geboortedatum	01-03-1970

Dariuz Works v3.0

Aan de inhoud van dit rapport kunnen geen rechten worden ontleend. Dariuz B.V. is niet verantwoordelijk voor eventuele onvolledigheden, onjuistheden, aangebrachte aanvullingen / wijzigingen of verspreiding aan derden en eventuele gevolgen die hieruit voortkomen.

Zo werkt het.



Leeswijzer

Dit rapport bevat de resultaten van een loonwaardemeting uitgevoerd met behulp van Dariuz Works. Hieronder worden de hoofdstukken in dit rapport kort beschreven en worden de belangrijkste begrippen nader toegelicht.

Algemene gegevens

In dit hoofdstuk vindt u algemene gegevens van de werknemer, de werkplek en het onderzoek.

1. Samenvatting

In dit hoofdstuk vindt u de belangrijkste resultaten van de loonwaardemeting.

2. Analyse van de functie en de werknemer

In dit hoofdstuk vindt u de onderbouwing van de normfunctie en het functioneren van de werknemer.

Normfunctie

De normfunctie is de meetlat waartegen de arbeidsprestatie van de werknemer wordt afgezet. De normfunctie is een reguliere functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het meeste lijkt op de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer. Hierbij geldt als richtlijn dat de overeenkomst in tijdsbesteding tussen de taken van de werknemer en de normfunctie ten minste 60% is.

Functioneren

Dariuz Works gaat uit van 10 competenties om het functioneren vast te stellen:

- ◆ **Werktempo:**
Veel werk verzetten, werk afmaken binnen de tijd die daarvoor staat of is afgesproken, snel werken zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit, doelen halen (werkopdrachten) die bij het werk horen.
- ◆ **Leervermogen:**
Zich blijven verbeteren in het werk en leren van fouten, vragen stellen als iets niet duidelijk is, weinig instructie nodig.
- ◆ **Zelfstandigheid:**
Werk uitvoeren in een logische volgorde, problemen zelf oplossen zonder dat het nodig is dat de leidinggevende vaak moet uitleggen wat gedaan moet worden.
- ◆ **Nauwkeurigheid:**
Het werk kunnen doen, zonder veel onnodige fouten te maken, zichzelf en anderen niet in gevaar brengen, nauwkeurig werken, zorgvuldig omgaan met de werkmaterialen.
- ◆ **Gevoel voor arbeidsverhoudingen:**
Werkopdrachten opvolgen, accepteren van opdrachten van de leidinggevende, ook al is het nut niet direct zichtbaar.
- ◆ **Samenwerken & collegialiteit:**
Op een plezierige en ondersteunende manier samen kunnen werken met anderen, een prettige collega zijn, positief bijdragen aan de werksfeer.
- ◆ **Afspraken nakomen:**
Nakomen van werkafspraken die gemaakt zijn, zich houden aan geldende huisregels.
- ◆ **Stressbestendigheid & flexibiliteit:**
Onder tijdsdruk of onder veranderende omstandigheden rustig en kalm doorwerken.
- ◆ **Communiceren:**
Met collega's, klanten maar ook met de leidinggevende duidelijk en op een gepaste wijze kunnen communiceren, waaronder kritiek ontvangen en geven.
- ◆ **Doorzettingsvermogen:**
Het werk goed blijven doen, ook al zit het tegen, niet "bij de pakken neer gaan zitten."

3. Loonwaarde

In dit hoofdstuk vindt u de onderbouwing van de loonwaarde van de werknemer.

Daarnaast wordt hier de onderbouwing van de loonkostensubsidie weergegeven.

Loonwaarde percentage

Het loonwaarde percentage is gelijk aan de arbeidsprestatie van de werknemer in vergelijking met een reguliere

werknemer in de normfunctie. Deze wordt bepaald door de productiviteit en de inzetbaarheid van de werknemer met elkaar te vermenigvuldigen.

Productiviteit

De productiviteit is het resultaat van het werktempo, efficiëntie van handelen en de kwaliteit van het werk.

- ◆ Tempo: het gemiddeld aantal geproduceerde producten en/of diensten per tijdseenheid, in vergelijking met wat hiervoor gangbaar is in de normfunctie.
- ◆ Efficiëntie: de mate waarin de werknemer in vergelijking met de reguliere collega inzicht heeft en de juiste keuzes maakt in het werkproces.
- ◆ Kwaliteit: het gemiddeld aantal bruikbare (verkoopbare) producten en/of diensten per tijdseenheid, in vergelijking met wat hiervoor gangbaar is in de normfunctie.

Inzetbaarheid

Productieve tijd die direct gerelateerd is aan de mogelijkheden van de werknemer. Verlies van inzetbaarheid treedt op door het niet kunnen werken tijdens begeleidingstijd en extra pauzes die de werknemer neemt.

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is het procentuele verlies in loonwaarde vermenigvuldigd met het Wettelijk Minimum (jeugd)Loon, rekening houdend met de deeltijdfactor van de werknemer. Dit bedrag wordt vermeerderd met 23% werkgeverslasten. De subsidie exclusief werkgeverslasten mag niet meer dan 70% van het WML bedragen.

Deeltijdfactor

Aantal uur per week dat de werknemer werkt, gedeeld door het aantal uur per week dat hoort bij fulltime functioneren in de normfunctie.

4. Additionele kosten

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de additionele kosten die de werkgever maakt. Additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om de vastgestelde arbeidsprestatie te realiseren. Additionele kosten zijn onder te verdelen in:

- ◆ Extra begeleiding: kosten die de werkgever maakt voor het bieden van extra begeleiding.
- ◆ Herstel van fouten: kosten ten gevolge van het herstel van fouten die de werknemer maakt.
- ◆ Werkaanpassingen: kosten van werkaanpassingen die specifiek voor deze werknemer getroffen zijn.
- ◆ Verzuim: kosten van bovenmatig verzuim.
- ◆ Extra scholing: kosten van scholingsmaatregelen die specifiek voor deze werknemer getroffen zijn.

Algemene gegevens

Gegevens werknemer

Naam	Spaan
Klantnummer	280422349
Geboortedatum	01-03-1970
Hoogst afgeronde opleiding	De medewerker een lbo/vmbo/mavo of mbo1 opleiding heeft afgerond, namelijk Opleiding anders dan in de lijst.
Werkervaring	De werknemer heeft in het verleden een betaalde baan (of banen) gehad hulpmonteur gedurende 0 jaar

Gegevens bedrijf en functie

Naam bedrijf	Hekwerk BV
Omschrijving bedrijf	Hekwerk BV is gespecialiseerd in kleinschalige productie van sierhekwerk. Het is een klein familiebedrijf. Men levert overwegend aan particulieren. Maatvoering en bankwerken worden handmatig verricht (op traditionele wijze).
Leidinggevende	Bas Baas
E-mail leidinggevende	h.heldens@dariuz.nl
Functie werknemer	metaalbewerker
Uren dienstverband	20,0
Aanvang dienstverband	01-01-2017

Gegevens onderzoek

Opdrachtgever	Dariuz
Kader loonwaardemeting	Participatiewet
Naam loonwaarde-expert	Meneer Laenen

1. Samenvatting

Aanleiding

Meneer Spaan werkt sinds 01-01-2017 als metaalbewerker bij Hekwerk BV. Dariuz heeft verzocht om de loonwaarde te bepalen van meneer Spaan in de huidige functie. Dit onderzoek vindt plaats in het kader van Participatiewet.

Voorwaarden verlenen loonkostensubsidie

Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen moet worden voldaan aan onderstaande voorwaarden:

- ◆ De werknemer valt binnen de doelgroep loonkostensubsidie zoals beschreven in de participatiewet.
- ◆ De werknemer is niet in staat om zelfstandig het Wettelijk Minimum (jeugd)Loon te verdienen bij een voltijdse werkweek.

Onderzoeksactiviteiten

- ◆ Op 15-12-2016 is de werkplek bezocht.
- ◆ Op 15-12-2016 sprak de loonwaarde-expert met de werkgever.
- ◆ Op 15-12-2016 sprak de loonwaarde-expert met de werknemer.

Uitkomsten

- ◆ Loonwaarde percentage: 44,0%
- ◆ Loonkostensubsidie: €606,96 per maand
Toelichting:
Het verlies in arbeidsprestatie is $100\% - 44,0\% = 56,0\%$
De subsidie die op basis van de verminderde arbeidsprestatie kan worden verstrekt aan de werkgever bedraagt:
 $\text{Verlies in arbeidsprestatie} \times (\text{wettelijk minimumloon [inclusief vakantietoeslag]} \times \text{deeltijdfactor}) = 56,0\% \times €1675,73 \times (20,0\text{u}/38,00\text{u}) = €493,46$ per maand.
Hier komen nog 23% aan werkgeverslasten bij: €113,50 per maand.
Het totale subsidiebedrag komt hiermee uit op: €606,96 per maand.
- ◆ De additionele kosten die de werkgever eenmalig heeft gemaakt bedragen €130,00. Additionele kosten die de werkgever structureel maakt om de vastgestelde arbeidsprestatie van de medewerker te realiseren bedragen €206,00 per maand.

Advies

- ◆ Ontwikkelperspectief van de werknemer:
 - *Ontwikkelperspectief & duurzaamheid: "Het ontwikkelperspectief in de normfunctie wordt begrensd doordat verlies in loonwaarde wordt veroorzaakt door competenties die in de persoon gelegen zijn, te weten leervermogen, stressbestendigheid en zelfstandigheid. Dit leidt tot een fors verlies in de efficiëntie van handelen en een hoge begeleidingsbehoefte. De heer Spaan wordt niet in staat geacht om in de normfunctie metaalbewerker het wettelijk minimumloon te verdienen.*

Om de match te verbeteren wordt geadviseerd om interventies te doen die vooral gericht zijn op de werkomgeving. Het doel is om het werk toegankelijker te maken waardoor efficiëntie wordt vergroot. Hierdoor stijgt de arbeidsproductiviteit en neemt de begeleidingsbehoefte af. Daarnaast kan de heer Spaan worden gecoacht op nauwkeurigheid door gebruik te maken van enkele sterke competenties."
- ◆ Interventies ter verbetering van de arbeidsprestatie:
 - Het ontwikkelen van de werknemer door aan de volgende competentie(s) te werken:
 - Nauwkeurigheid
 - De inzet van een jobcoach hierbij voor 12 maanden.
Toelichting: "De nauwkeurigheid kan worden gecoacht door gebruik te maken van de sterke competenties afspraken nakomen en gevoel voor arbeidsverhoudingen. De heer Spaan volgt werkopdrachten op en volgt werkprocedures volgens afspraak.
Advies aan de jobcoach: Onderzoek bij welke handelingen de kans op het maken van fouten groot is. Na deze handeling wordt een stap toegevoegd aan het werkproces door af te spreken met de heer Spaan dat deze vervolgens een controleactiviteit uitvoert. Hierdoor neemt de nauwkeurigheid in werk toe."

- Aanpassingen in de werkomgeving om zo het appel op de volgende competentie(s) te verminderen:
 - Leervermogen
 - Zelfstandigheid
 - Stressbestendigheid & flexibiliteit

Toelichting: *"De job coach kan onderzoeken of de functie beter toegankelijk gemaakt kan worden voor de heer Spaan. Hij wordt overvraagd op competenties die lastig gecoacht kunnen worden.*

Toegankelijkheid kan worden verbeterd door bijvoorbeeld het werk te beperken tot de voorbereiding van hekwerk. Door het aantal technische bewerkingen terug te brengen bewaart de medewerker beter overzicht en hoeft deze minder keuzes te maken in het werkproces. Daarmee wordt het appèl op leervermogen en zelfstandigheid verlaagd en ontstaat de mogelijkheid om routine op te bouwen. Dit komt ten gunste van de arbeidsprestatie en zelfvertrouwen waarbij de begeleidingsbehoefte daalt."

◆ Advies heronderzoek:

- Het advies is om over 6 maanden een heronderzoek te verrichten.

Toelichting: *"Na interventie wordt verwacht dat de loonwaarde stijgt binnen enkele maanden en de begeleidingsbehoefte afneemt. Afhankelijk van de aanpassingen in het takenpakket kan de normfunctie wijzigen."*

Terugkoppeling

- ◆ Op 22-12-2016 zijn de conclusies besproken met de werkgever. De werkgever kan zich vinden in de uitslag.
- ◆ Op 22-12-2016 zijn de conclusies besproken met de werknemer. De werknemer kan zich vinden in de uitslag.
- ◆ Toelichting: *"Met de werkgever is de loonwaarde en het advies besproken. Hij kan de analyse goed vertalen naar de dagelijkse praktijk. Hij is bereid om in samenwerking met de job coach de mogelijkheden voor aanpassingen in het werk te onderzoeken."*

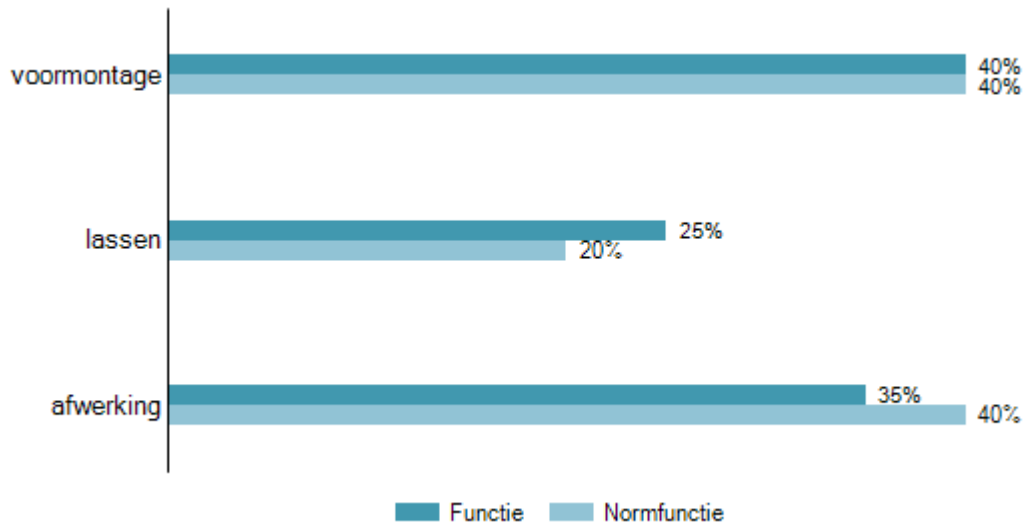
2. Analyse van de functie en de werknemer

Normfunctie

Het functioneren van meneer Spaan is vergeleken met de arbeidsprestatie die verwacht kan worden van een reguliere (gezonde) werknemer in de normfunctiemetaalbewerker. Deze normfunctie behoort tot de cao metaal & techniek en valt in de schaal C4. Het bruto normloon dat hoort bij voltijds functioneren in de normfunctie (38,0 uur) bedraagt €2135,16 per maand (= €1977,00 bruto salaris + €158,16 vakantietoeslag + €0,00 emolumenten). De werknemer werkt 20,0 uur per week.

Onderbouwing normfunctie

Vergelijking functie meneer Spaan en normfunctie metaalbewerker



Toelichting gekozen normfunctie:

"toelichting taken normfunctie:

Voormontage: verzamelt materialen op basis van fotomateriaal en maatduiding. Zaagt op maat, ponst en boort. Klemt hekwerk op.

Lassen: last punten en meet na. Last hekwerk (Co2).

Afwerking: buigt metalen in de wals, monteert ornamenten, behandelt hekwerk na (thermisch verzinken).

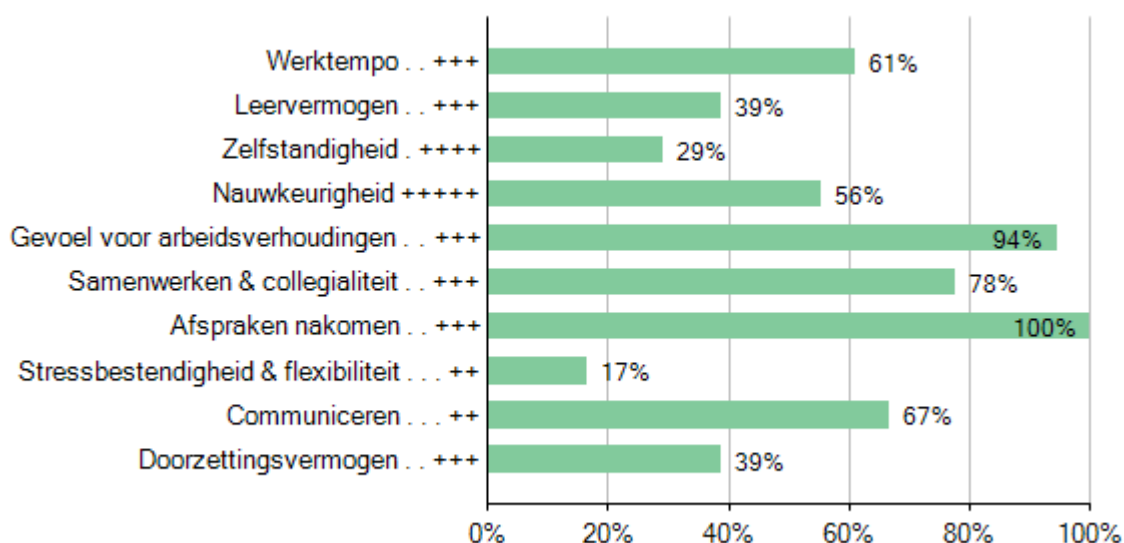
De taken van de heer Spaan zijn gelijk aan de norm uitgezonderd het walsen tijdens afwerking. Hierdoor wijkt de gemiddelde tijdsbesteding per taak licht af van de norm.

De taken van de heer Spaan overlappen voor meer dan 60% van de normfunctie metaalbewerker."

Functioneren

Het functioneren van de medewerker is gemeten aan de hand van 10 competenties. Hieronder is het functioneren grafisch weergegeven. Daarnaast is voor iedere competentie het belang ervan weergegeven om regulier te kunnen functioneren. Zowel het belang als het functioneren zijn vastgesteld door de loonwaarde-expert op basis van gegevens uit het vooronderzoek en het bedrijfsbezoek.

Competentie | Belang | Functioneren



Noot: indien een competentie niet wordt getoond is de competentie niet betrouwbaar te berekenen.

+ = niet belangrijk ++ = een beetje belangrijk +++ = belangrijk ++++ = zeer belangrijk +++++ = essentieel

Toelichting op het belang:

"Het werk vereist een hoge mate van nauwkeurig handelen in alle voorkomende taken. Het werk is abstract door het gebruik van diverse materialen en technieken en vereist ruimtelijk inzicht. Hierdoor is het appèl op leervermogen hoog. De metaalbewerker maakt zelfstandig het hele hekwerk. De leidinggevende is veelal extern. Er gelden huisregels in verband met veiligheid en werkprocedures waardoor het appèl op afspraken nakomen hoog is."

Toelichting op het functioneren van de werknemer:

"De algemene werknemersvaardigheden van de heer Spaan zijn sterk ontwikkeld. Hij komt afspraken na, volgt werkopdrachten op en is hulpvaardig. Hiermee bouwt hij goodwill op bij zijn leidinggevende wat de duurzaamheid van de plaatsing ondersteunt. Anderzijds reageert hij stressgevoelig op verandering of tijdsdruk en blijkt uit het gesprek en observatie dat hij onzeker opereert. Dit heeft impact op de mate van zelfstandig functioneren. Het inzicht in het werk is matig (leervermogen) en wordt maar ten dele omgezet in zelfstandig handelen. Dit leidt tot fors efficiëntieverlies in het werk."

Toelichting op de match tussen het belang en het functioneren van de werknemer:

"Match: De heer Spaan wordt overvraagd in belangrijke competenties van de normfunctie zoals nauwkeurigheid en zelfstandigheid. Het werk doet slechts ten dele appèl op competenties die in verhouding beter zijn ontwikkeld bij de heer Spaan. In het advies worden suggesties gedaan om de match te verbeteren."

Bestaande werkaanpassingen in de functie van de

Het werk van meneer Spaan is aangepast aan zijn mogelijkheden. Hiervoor zijn de volgende werkaanpassingen getroffen:

- ◆ De werknemer mag langzaam werken
- ◆ Het takenpakket is op onderdelen aangepast (minder dan 20% van het oorspronkelijke takenpakket is aangepast)
- ◆ De leidinggevende moet soms met tact handelen

3. Loonwaarde

Loonwaarde percentage

De loonwaarde (arbeidsprestatie) van meneer Spaan in de huidige functie is 44,0%.

Loonkostensubsidie

Het verlies in arbeidsprestatie is $100\% - 44,0\% = 56,0\%$

De subsidie die op basis van de verminderde arbeidsprestatie kan worden verstrekt aan de werkgever bedraagt:

Verlies in arbeidsprestatie x (wettelijk minimumloon [inclusief vakantietoeslag] x deeltijdfactor) = $56,0\% \times \text{€}1675,73 \times (20,0\text{u}/38,00\text{u}) = \text{€}493,46$ per maand.

Hier komen nog 23% aan werkgeverslasten bij: €113,50 per maand.

Het totale subsidiebedrag komt hiermee uit op: €606,96 per maand.

Arbeidsprestatie

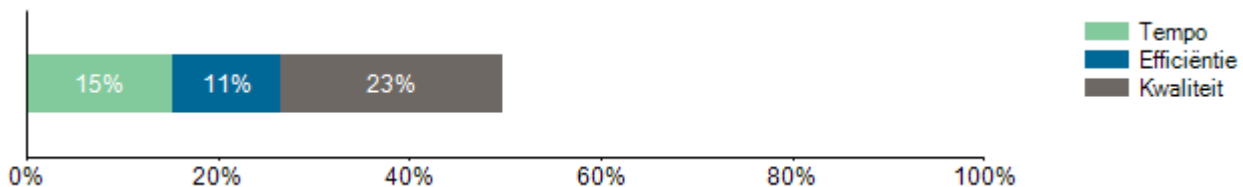
De arbeidsprestatie is als volgt opgebouwd:

Productiviteit		Inzetbaarheid		Arbeidsprestatie	
Tempo:	15,3%	Extra begeleiding:	11,5%	Productiviteit	49,8%
Efficiëntie:	11,3%			X	
Kwaliteit:	23,1%	Extra pauzes:	0,0%	Inzetbaarheid	88,5%
Totaal	49,8%	Totaal:	88,5%	Totaal:	44,0%

Productiviteit

De productiviteit van meneer Spaan is 49,8%.

Deze is als volgt opgebouwd:



Deze scores zijn als volgt vastgesteld:

	Belang	⇒	Weging	X	Functioneren	=	Productiviteit
Tempo	Belangrijk	⇒	$3 / 12 = 25,0\%$	X	61,1%	=	15,3%
Efficiëntie	Zeer belangrijk	⇒	$4 / 12 = 33,3\%$	X	34,0%	=	11,3%
Kwaliteit	Essentiëleel	⇒	$5 / 12 = 41,7\%$	X	55,6%	=	23,1%
Totaal							49,8%

Onderbouwing van de productiviteit:

“De heer Spaan werkt in een eigen lager en wisselend tempo. De aandacht (doorzettingsvermogen) bij het werk wisselt, dit benadeelt het werktempo. Uit de scores en interviews met leidinggevende en de medewerker blijkt voorts dat de heer Spaan moeite heeft met omschakelen van taak A naar taak B waardoor op die momenten het tempo daalt. Tenslotte blijkt uit het onderzoek dat hij zijn tempo vertraagt en extra controleert om fouten zoveel mogelijk te vermijden.

Uit de scores en observatie blijkt dat de heer Spaan maar met mate inzicht heeft in het volledige werkproces. Bij observatie blijkt zoekgedrag. Zo wil hij materialen kiezen na het lezen van de tekening, maar onderbreekt hij de handeling om toch eerst het advies van zijn leidinggevende in te winnen alvorens verder te gaan. Het inzicht in werk wordt maar deels vertaald in zelfstandig handelen. De lage score op stressbestendigheid is hier debet aan. Per stap blijkt begeleiding van derden noodzakelijk. Dit leidt tot een fors verlies in efficiënt handelen.

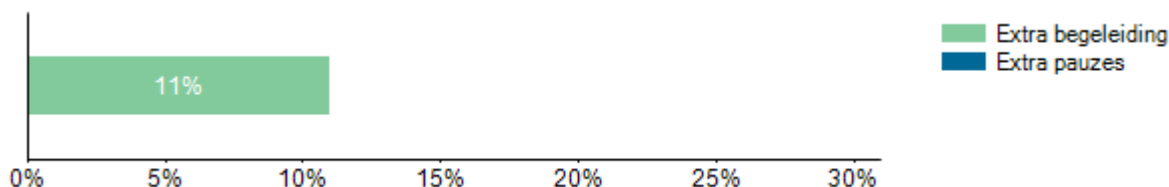
Matige scores op het herkennen van de eigen fouten worden bevestigd in het interview en tijdens observatie.

Incidenteel is een hekwerk niet meer bruikbaar voor verkoop. De leidinggevende probeert dit zoveel mogelijk te vermijden door zelf het opgeklemde hekwerk na te meten. De extra materiaalkosten zijn verrekend onder de additionele kosten (herstelkosten).”

Inzetbaarheid

De inzetbaarheid van meneer Spaan is 88,5%.

De inzetbaarheid is 11,5% lager dan wat regulier gangbaar is. Dit verlies aan inzetbaarheid is als volgt opgebouwd:



Extra begeleiding

De extra begeleiding die meneer Spaan van zijn werkgever ontvangt omvat 11,5% van de werktijd.

Extra pauzes / gedwongen niets doen

Extra pauzes zijn pauzes die naast reguliere pauzes worden genomen om gezondheidsredenen of omdat de werknemer op die momenten, in tegenstelling tot reguliere collega's niet inzetbaar is.

Meneer spaan neemt geen extra pauzes tijdens het werk.

Onderbouwing van de inzetbaarheid:

“Op basis van negen competentiescores is een extra begeleidingsbehoefte berekend van 11%. Bij een 8-urige werkdag is dit dagelijks ruim 50 minuten extra in vergelijking met de reguliere medewerker. De begeleidingsbehoefte is fors door extra instructie en ondersteuning tijdens het werkproces. Op sociaal vlak is beperkt extra aandacht nodig. Uit scores en interviews blijkt het herhalen van instructie noodzakelijk. Tijdens werk is ondersteuning nodig bij het bewaren van overzicht en het maken van keuzes in het werkproces. Ook is extra controle nodig om de kwaliteit van werk te borgen.”

4. Additionele kosten

De eenmalige additionele kosten die de werkgever heeft gemaakt bedragen €130,00.

De structurele additionele kosten die de werkgever maakt om de vastgestelde arbeidsprestatie van de werknemer te realiseren bedragen €206,00 per maand.

De additionele kosten zijn als volgt opgebouwd:

Eenmalige kosten	
Werkaanpassingen	€130,00
Kosten voor herstel	€0,00
Extra scholingskosten	€0,00
Totaal	€130,00

Structurele kosten	
Extra begeleiding	€165,00
Werkaanpassingen	€0,00
Kosten voor herstel	€41,00
Bovenmatig ziekteverzuim	€0,00
Totaal	€206,00 per maand

Onderbouwing van de additionele kosten: "De medewerker wordt 11% van de werktijd extra begeleid door de werkgever. Door fouten in constructie moet incidenteel hekwerk worden hersteld of weggegooid. De gemiddelde

kosten per maand bedroegen tot op heden € 41,00 per maand. De werkgever heeft eenmalig een softwarepakket aangeschaft om tekeningen te maken waarmee instructie wordt verduidelijkt voor de heer Spaan."