

## Bijlage - Beschrijving van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen (VTA) – januari 2015

### Inleiding

De VTA-methodiek is indertijd ontwikkeld bij Pantar Amsterdam en later doorontwikkeld door het Re-integratiebedrijf Amsterdam, onderdeel van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam. Als externe adviseurs zijn de heer L.J. Kooyman, arbeidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging Inovat, en mevrouw M. van Hooff, socioloog en arbeidskundige, nauw betrokken geweest. Met het oog op de invoering van de Participatiewet is verder nauw samengewerkt met het Arbeidskundig Kenniscentrum.

In dit document wordt de werking van de VTA-methodiek beschreven. Dit gebeurt aan de hand van de volgende onderwerpen:

1. Algemene werking van de VTA-methodiek
2. Meting van de loonwaarde
3. Rapportage
4. Uitvoering en training
5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces.

#### 1. Algemene werking van de VTA-methodiek

- VTA beschrijft de normfunctie in hoofdtaken en vervolgens de uitgevoerde functie in hoofdtaken. Er is daardoor snel te zien of er minimale overlap van 60% is, dus een terechte loonwaardemeting kan worden gedaan.

- VTA is een overzichtelijk systeem met een logische indeling. Als het document is ingevuld kan zowel werknemer als werkgever zien hoe de loonwaarde is opgebouwd. Hiermee worden meningsverschillen of discussies voorkomen.

- De VTA-structuur dwingt dat elke score voorzien wordt van argumentatie. Dit draagt bij aan een goede controle door een supervisor.

- VTA heeft veel aandacht voor mogelijke compensatiefactoren voor werkgevers (zie onder 2 - Additionele kosten).

#### 2. Meting van de loonwaarde

VTA staat voor Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen. De methode houdt grotendeels de stappen aan van het stappenplan zoals opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De VTA-methodiek is ontwikkeld voor uitvoering door een jobcoach/consulent die reeds bekend is met de werknemer. Dit neemt niet weg dat de VTA-methodiek ook gebruikt kan worden door een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. De methode doorloopt de volgende stappen:

Stap 1: Het vaststellen van de taken die de werknemer verricht en het aandeel van de taken in het totale takenpakket. VTA beperkt het aantal taken tot maximaal vijf.

Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon

daarbij.

Stap 3: Vaststellen van de normen voor de prestaties op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid (zie voor een toelichting op deze bestanddelen onderstaand kader over het theoretische model van VTA).

Stap 4: Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentages van de onder stap 3 vastgestelde normen) van de werknemer op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid.

Het theoretisch model van VTA

VTA gaat uit van vier bestanddelen van loonwaarde: inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid. Inspanning en vaardigheid vormen samen het bestanddeel tempo van het stappenplan uit de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet. VTA kiest voor deze opbouw van het bestanddeel tempo omdat dit aansluit bij de bedrijfskundige norm NEN3147. Die stelt dat Tempo = Inspanning x Vaardigheid. In onderstaande tabel wordt de opbouw van de bestandsdelen toegelicht.

Begrip Definitie

Tempo Inspanning Fysieke inspanning, mentale conditie, uithoudingsvermogen

Tempo Vaardigheden Efficiënt, effectief, overzicht

Kwaliteit Uitvoering en controle

Inzetbaarheid Gedrag, omgaan met verandering, aanwezigheid, instructietijd

Additionele kosten

Naast de loonwaarde benoemt de VTA-methodiek nog verschillende andere factoren die kunnen leiden tot compensatie van de werkgever. Welke factoren dit zijn en welke worden opgenomen in de rapportage is afhankelijk van het gemeentelijk beleid om de plaatsing van werknemers met verminderde capaciteiten te bevorderen.

Proces

Het proces van de loonwaardebepaling bestaat uit drie stappen:

Stap 1: Vooronderzoek

Bij de VTA-methodiek is de uitvoerder van de methodiek de jobcoach/consulent van de werknemer. De uitvoerder stelt bij het tot stand komen van de plaatsing met de werkgever vast wat de normfunctie, functieloon en de hoofdtaken zijn. Bij de toetsing wordt vervolgens de werkelijke functie in hoofdtaken uitgeschreven.

Stap 2: Werkplekbezoek

- Gesprek met werknemer en observatie:

De uitvoerder beoordeelt de prestatie van de werknemer door de werknemer te observeren tijdens zijn werk en door de werknemer te interviewen.

- Gesprek met de werkgever:

De uitvoerder checkt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer bij de uitvoerder. De beoordeling wordt doorgesproken met de werkgever. Er wordt doorgevraagd naar argumenten en voorbeelden.

Stap 3: Opstellen van de rapportage en berekenen van de loonwaarde en de loonkostensubsidie.

Terugkoppeling

VTA werkt niet met een vragenlijst maar met een gesprekspuntenlijst die het stappenplan van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet volgt (behalve dat tempo wordt onderverdeeld in Inspanning en vaardigheden). De uitvoerder wordt geacht de wijze waarop hij de vragen formuleert aan te passen aan de behoeften van zijn gesprekspartner.

Berekening

De berekening van de loonwaarde verloopt conform het stappenplan opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

### 3. Rapportage

De VTA-methodiek werkt met een rapportageformat. Het format bestaat uit de volgende onderdelen:

- Prestatie van de werknemer op de vier bestanddelen inspanning, vaardigheid, kwaliteit en inzetbaarheid: per bestanddeel wordt de prestatie van de werknemer op de taken (maximaal vijf) weergegeven. Indien de werknemer niet de gewenste prestatie levert moet de uitvoerder dit toelichten (invullen van dat veld van het format is verplicht bij een score van minder dan 100%).
- De berekening van de loonwaarde: middels een tabel wordt duidelijk gemaakt hoe de loonwaarden op de hoofdtaken optellen tot de totale loonwaarde.
- Tot slot bevat de rapportage een tabel waarin de loonwaarde van de werknemer wordt vertaald naar loonkostensubsidie en waarin ook een eventuele aanvullende compensatie die de werkgever kan ontvangen is opgenomen.

Uit de rapportage blijkt hoe de loonwaarde is opgebouwd. In de rapportage wordt per hoofdtak het oordeel op tempo kwaliteit en inzetbaarheid onderbouwd.

### 4. Uitvoering en training

De VTA-methodiek is ontwikkeld als methodiek die te gebruiken is door de jobcoach/consulent van de werknemer. Doordat de jobcoach/consulent al bekend is met de klant hoeft deze niet alle informatie uit te vragen. Hij weet immers al veel op grond van kennis van het dossier, gesprekken met werkgever en werknemer en observaties. Dit wil echter niet zeggen dat de methode niet toepasbaar is voor een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. Uitvragen vergt in dat geval

wel meer tijd.

De VTA-methodiek kan uitgevoerd worden door HBO-geschoolde consultants, jobcoaches of arbeidsdeskundigen. Uitvoerders volgens een opleiding van drie dagen. Zodra men de training heeft gevolgd gaat men meelopen met een ervaren collega. Iedere VTA-bepaling wordt getoetst door een deskundige; wanneer er geen opmerkingen meer zijn over de uitvoering kan de medewerker het zelfstandig uitvoeren.

De opleiding bestaat uit:

- Het theoretisch model van VTA
- Werken met het stappenplan
- Observeren
- Gesprekstechnieken

Hulpmiddelen voor de uitvoerder

De VTA-methodiek kent de volgende eigenschappen die goed toepassen van de methodiek gemakkelijker maken:

- De VTA methodiek werkt met een vast rapportageformat dat uitvoerders dwingt om goed na te denken over de onderbouwing van een vaststelling.
- De teammanager neemt alle loonwaardemetingen door. Verschillen in (wijze van) beoordeling tussen uitvoerders kunnen hiermee worden opgespoord.
- De uitvoerders van de loonwaardemethodiek hebben op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten.

## 5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces

De VTA-methodiek kan niet aan het cliëntvolgsysteem worden gekoppeld.