

Casus 4

59-jarige apothekersassistente met surmenageklachten – beoordeling aanvraag WIA

Vignet

Rapportagedatum

15 maart 2010.

Korte situatieschets

Deze casus gaat over een 59-jarige apothekersassistente met surmenageklachten. De cliënte heeft psychische hulpverlening en gedeeltelijk aangepast werk bij haar eigen werkgever aangeboden gekregen. Daarna is het aantal werkuren geleidelijk uitgebreid. De vrouw werkt nu veertien uur per week en ervaart dit als aan de grenzen van haar mogelijkheden. De loonwaarde van het werk is door de werkgever vastgesteld op 65 procent van haar normale uurloon. Voordat de werkgever veranderingen wil aanbrengen in het takenpakket van de werknemster, wil hij eerst de uitkomst van de WIA-beoordeling weten. De cliënte is hier niet blij mee. Zij vecht dit echter niet aan, omdat ze bang is dat de werkgever niet met haar verder wil. De arbeidsdeskundige is gevraagd om uitspraak te doen over een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA. Vraag is dus of de vrouw in aanmerking komt voor een WIA-uitkering.

Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die de arbeidsdeskundige formuleert zijn de volgende:

- Is het maatgevende werk passend?
- Wat is de restverdien capaciteit in het kader van de WIA?
- Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage per einde wachttijd?
- Wordt de verdien capaciteit benut? Zo ja, is dit bij de eigen of een andere werkgever?
- Zijn er re-integratiemogelijkheden?
- Wat is de re-integratievisie voor de cliënte?

Conclusie arbeidsdeskundige

De beoordeling van de arbeidsdeskundige wijst uit dat er na het einde van de wachttijd geen recht bestaat op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA. In de aangepaste werksituatie gaat het om eenvoudiger werk in een rustiger tempo. Daarom is ook overeengekomen dat de cliënte 65 procent van haar uurloon krijgt. Nu de uitkomst van de WIA-beoordeling duidelijk is, zal de werkgever in overleg met werknemer de loonwaarde opnieuw moeten vaststellen, waarbij een hogere loonwaarde aan de orde is bij toename van de prestatie van werknemer. De cliënte kan op deze basis voor de apotheek blijven werken, ook als verdere urenuitbreiding uiteindelijk niet haalbaar is.

Vragen voor commentaarstuk

In het commentaar wordt de volgende kennisvraag uitgewerkt:
Zijn er instrumenten om de loonwaarde meer gefundeerd vast te stellen?

Trefwoorden

Loonwaarde, WIA-aanvraag, surmenageklachten.

Casus 4**59-jarige apothekersassistente met surmenageklachten – beoordeling aanvraag WIA****Rapportage arbeidsdeskundige****1 Onderzoekskader/aanleiding voor onderzoek**

De cliënte is een 59-jarige vrouw, die werkzaam is als apothekersassistente. Ze werkte 22,5 uur per week. Op 14-12-2007 staakte ze haar werk wegens ernstige surmenageklachten. De beperkingen zouden van tijdelijke aard zijn en deels werkgerelateerd (hoog ervaren werkdruk). De cliënte kreeg psychische hulpverlening (onder andere via HSK) en hervatte – gedeeltelijk in aangepast werk – haar baan bij de eigen werkgever. De vrouw heeft haar uren geleidelijk uitgebreid: naar 2 x 6 uur per week tegen 65 procent van het uurloon. Dit is 53,3 procent van de maatgevende uren, waardoor het re-integratieresultaat onvoldoende is. Werkgever en werknemer hebben de noodzakelijke stappen met betrekking tot de re-integratie en het re-integratieverslag (RIV) echter tijdig genomen. Gezien de ernst van de klachten was in dit geval geen beter/sneller re-integratieresultaat te verwachten. De re-integratie-inspanningen van de werkgever zijn als voldoende beoordeeld.

2 Vraagstelling/onderzoeksvraag

- Is het maatgevende werk passend?
- Wat is de restverdien capaciteit in het kader van de WIA?
- Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage per einde wachttijd?
- Wordt de verdien capaciteit benut? Zo ja, is dit bij de eigen of een andere werkgever?
- Zijn er re-integratiemogelijkheden?
- Wat is de re-integratievisie voor de cliënte?

3 Onderzoek**3.1 Onderzoeksactiviteiten**

De arbeidsdeskundige heeft het dossier bestudeerd, gevolgd door een spreekuur op 9 maart 2010. De arbeidsdeskundigen heeft dezelfde dag het CBBS geraadpleegd en overlegd met de verzekeringsarts. Daarnaast vond op 9 maart 2010 telefonisch overleg plaats met de leidinggevende van de cliënte.

3.2 Visie van leidinggevende

De werkgever is geïnformeerd over de situatie van de cliënte, haar arbeidsmogelijkheden, de schattingsmethodiek en het feit dat zij vanaf het einde van de wachttijd (10-12-2009) niet in aanmerking komt voor een uitkering in het kader van de WIA. Volgens de leidinggevende heeft de cliënte haar werkuren in februari uitgebreid naar veertien uur per week. Omdat het om eenvoudiger werk gaat in een rustiger tempo, is overeengekomen dat de vrouw 65 procent van haar uurloon krijgt. Nu de uitkomst van de WIA-

beoordeling duidelijk is, zal de werkgever in overleg met de werknemer de loonwaarde opnieuw vaststellen, waarbij een hogere loonwaarde aan de orde is bij toename van de prestatie van de werknemer. De cliënte kan, ook als verdere urenuitbreiding uiteindelijk niet haalbaar is, op deze basis voor de apotheek blijven werken.

3.3 Medische aspecten/belastbaarheid

Voor de belastbaarheid van cliënte wordt verwezen naar de rapportages van de verzekeringsarts van 23 november 2009 en 28 januari 2010 en naar de Functionele Mogelijkhedenlijst. Uit deze rapportages en uit overleg blijkt dat de cliënte nog diverse klachten heeft. Ze is aan het einde van de dag erg moe en kan zich dan moeilijker concentreren. Een medische urenbeperking is echter niet aan de orde. De cliënte is niet geschikt voor zwaar fysieke arbeid en is preventief aangewezen op een normaal dag- en nachtritme, een rustige werkomgeving en geen hoog werktempo. Langdurig gebruik van de computer is niet mogelijk. Daarnaast mogen de werkzaamheden niet al te hectisch zijn en moet het vooral om gestructureerd en overzichtelijk werk gaan. De werknemer is daarnaast sterk beperkt in het omgaan met conflicten. De verwachting van de verbetering van de belastbaarheid is redelijk tot goed.

3.4 Werkplekonderzoek

De arbeidsdeskundige heeft het CBBS geraadpleegd. Hij acht de cliënte in staat te kunnen werken op de vrije arbeidsmarkt. Voor de selectie van passende voorbeeldfuncties gaat de arbeidsdeskundige uit van 22,5 uur per week. De reductiefactor wordt vervolgens vastgesteld door een vergelijking van deze uren met de gewerkte uren in de voorbeeldfuncties. Als passend werk/gangbare arbeid zijn de volgende functievoorbeelden gevonden:

	SBC-code	arb. pl.	uurln	fact
Produktiemedewerker voedingsmiddelen industrie	111172	3	€12,87	1,00
Archiefmedewerker, medewerker bibliotheek	315130	3	€12,47	1,00
Produktiemedewerker industrie (samensteller)	111180	4	€10,92	1,00
Wikkelaar, samensteller elektronische apparatuur	267050	17	€10,66	1,00

Uitgaande van de mediane loonwaarde van de drie bovenste functies en rekening houdend met de reductiefactor 1,00 van deze functies, bedraagt de resterende verdien capaciteit € 12,47 bruto per uur. De resterende verdien capaciteit is € 1.220,50 bruto per maand (12,47 x 22,5 x 52,2 : 12).

De arbeidsdeskundige heeft met de verzekeringsarts overlegd over de bovenstaande functies. Dit was nodig, omdat bij een aantal beoordelingspunten een discrepantie leek te bestaan tussen de belastbaarheid van cliënte en de functiebelasting (combinatie van zwaarte en frequentie). De in de bijlagen 'Resultaat Functiebeoordeling' van het CBBS met een 'M' aangegeven beoordelingspunten zijn volgens de verzekeringsarts niet strijdig met de optredende belasting in de te duiden functies, waardoor de cliënte voor deze

functies geschikt wordt geacht. Ter toelichting zijn hieronder de overwegingen aangegeven.

- 1.9.4: de activiteiten en/of werkzaamheden van collega's geven, gezien de aard van die werkzaamheden, geen aanleiding tot afleiding.
- 1.9.5: de geselecteerde functies betreffen eenvoudig routinematig productiewerk wat in aard en omstandigheden zeer voorspelbaar is.
- 1.9.6: het gaat bij deze functies om routinematige werkzaamheden die eenvoudig van aard zijn en worden gerealiseerd binnen een proces dat weinig tussentijdse verstoringen en onderbrekingen geeft.
- 2.7.0: Eigen gevoelens uiten maakt geen deel uit van de uitoefening van de geselecteerde functies.
- 6.4.1: Deze functies kennen geen wisseldiensten (met avond/nacht), ze zijn alleen in dagdienst.

Voor het: frequent reiken 4.9.0, torderen 4.12.0, tillen of dragen 4.14.0, frequent lichte voorwerpen hanteren 4.15.0, staan 5.3.0, gebogen en/of getordeerd actief zijn 5.6.0, bovenschouderhoogte actief zijn 5.7.0 geldt dat cliënte hiervoor niet beperkt is en deze, niet extreme belastingen, in de functies aankan.

Het item probleem oplossen 7.1.0 is in CBBS opgenomen ten behoeven van WAO- beoordelingen volgens criteria van vóór 1993. Omdat de criteria van vóór 1993 niet van toepassing zijn op de huidige beoordeling blijft dit punt dus buiten beschouwing. Het item getordeerd actief zijn 7.3.0 kent geen normaalwaarde. Gerelateerd aan de normaalwaarden torderen (60 x per uur tot 45 graden) & gebogen actief zijn (2 x per uur tenminste 5 minuten aaneengesloten) is dit punt niet bovennormaal belastend. Om deze reden zijn de functies op dit item als passend aan te merken.

3.5 Visie van cliënte

Aan de cliënte is uitgelegd wat de aanleiding van het gesprek is. De vrouw heeft in februari haar aangepaste werk uitgebreid van twaalf naar veertien uur per week. Dit is net vol te houden. De cliënte werkt nu op maandag vijf uur, op woensdag vier uur en op vrijdag vijf uur. De loonwaarde van het werk is door de werkgever (vanaf 11 december as.) vastgesteld op 65 procent van het normale uurloon. De werknemer heeft aangegeven dat ze hier niet blij mee is. De werkgever heeft echter aangegeven dat hij niet bereid is hier iets aan te veranderen voordat hij de uitkomst van de WIA-beoordeling weet. De cliënte accepteert dit, omdat ze de strijd niet wil aangaan en bang is dat men anders niet meer verder wil met haar. Ze heeft wel afgesproken dat regelmatig geëvalueerd wordt hoe het gaat en dat de loonwaarde direct omhoog gaat als er vooruitgang is in haar prestatie en/of werkuren. De cliënte geeft aan dat ze het klanten helpen goed aankan en dat ze er minder moe van wordt in haar hoofd dan van computerwerk. Ze kan meestal een rustig werktempo aanhouden. Omdat er de laatste tijd nogal wat administratieve- en

computerwijzigingen zijn geweest, ondervindt ze soms wat problemen om de recepten zelfstandig te doen. Daarom doet ze dit meestal nog samen met een collega. De cliënte verwacht voorlopig niet dat ze in dit werk in staat is haar werkuren verder uit te breiden, ook niet als ze de uren nog gelijkmatiger over de week verdeelt.

Ter sprake is gekomen:

- uitleg van de rol van de verzekeringsarts (vaststellen medische situatie) en arbeidsdeskundige (vaststellen van de restverdiencapaciteit en re-integratiemogelijkheden);
- (on)geschiktheid in eigen werk en ander werk;
- uitleg over WIA-wetgeving en re-integratie-instrumenten;

Aan cliënte is verder verteld dat zij – gezien de medische beperkingen en rekening houdend met de opleiding – aan het einde van de wachttijd de functies genoemd onder 3.4 kon verrichten en daarmee, bij 22,5 uur per week, gemiddeld ongeveer 33 procent minder verdient dan met de maatgevende arbeid. Dit houdt in dat er vanaf het einde van de wachttijd geen recht bestond op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA. Vervolgens is het aanvraagformulier WW/TRI ingevuld, waarmee de cliënte een WW-uitkering kan aanvragen en waarmee ze bij het CWI wordt aangemeld als werkzoekende. Ook is besproken dat de vrouw zich, naast haar huidige werkuren, voor 8,5 uur voor ander werk beschikbaar moet stellen om in aanmerking te komen voor WW. De Re-integratiecoach WW zal de re-integratievisie opstellen en het traject starten/volgen.

Opleiding

- lager onderwijs
- MULO A met wiskunde (diploma 1967)
- Apothekersassistente (diploma's 1969 en 1993)
- Computercursus (1995-1996)

Rijbewijs B

Het opleidingsniveau (in verband met de projectie op de arbeidsmarkt) is te stellen op 5.

Arbeidsverleden

- 1969 – 1972 apothekersassistente
- 1972 – 1976 apothekersassistente
- 1976 – 1999 niet in loondienst of als zelfstandige gewerkt
- 1-4-1999 – 1-11-1999 apothekersassistente
- 1-11-1999 – heden apothekersassistente

4 Beschouwing van arbeidsdeskundige

4.1 Knelpunten vanuit arbeidsdeskundig perspectief

Maatgevende functie

De maatman van de cliënte is de valide apothekersassistente voor 22,5 uur per week. Cliënte werkt bij een grote apotheek met als dagelijkse bezetting vijf apothekersassistenten, een apotheker, een leerling en een bezorger.

De werkzaamheden bestaan – naast het helpen van klanten – uit receptverwerking, het afhandelen van binnenkomende bestellingen en voorraadbeheer. Daarnaast wordt er veel met de computer en telefoon gewerkt en is er regelmatig contact met artsen, ziekenhuizen, klanten en leveranciers.

De meest in het oog lopende werkbelasting c.q. omgevingsfactoren zijn: het werk is vooral lopend en staand met veel klantcontact. Het werk vereist een goede concentratie en alertheid, omdat fouten grote gevolgen kunnen hebben. De werkdruk en het werktempo zijn redelijk hoog.

De beschrijving van de maatgevende functie is opgesteld aan de hand van de door cliënte en werkgever verstrekte gegevens.

Maatmanloon

Op de eerste WIA-dag d.d. 10-12-2009 is het maatmanloon (SV-loon) € 18,68 bruto per uur, inclusief alle emolumenten. Het geïndexeerde SV-loon inclusief alle emolumenten is € 1.827,97 bruto per maand op basis van het CBS-loonindexcijfer 126,0 van december 2009. Deze informatie is ontleend aan het maatmanloonadvies d.d. 17-11-2009.

Restverdiencapaciteit (WGA)

De cliënte is niet meer geschikt voor de maatgevende arbeid in de volle omvang, omdat dit werk te hectisch is. Ook is er onvoldoende sprake van een voorspelbare werksituatie zonder veelvuldige storingen en onderbrekingen. De theoretische restverdiencapaciteit van de cliënte is te stellen op de mediane loonwaarde van de voor de schatting gebruikte functies. Dit is bruto € 12,47 per uur en € 1.220,50 inclusief alle emolumenten. De theoretische arbeidsongeschiktheid bedraagt: $(18,68 - 12,47) : 18,68 \times 100$ procent = 33,2 procent.

Re-integratie

De fasering en afstand tot toetreding arbeidsmarkt is 2. De cliënte werkt veertien uur per week in aangepast werk bij de eigen werkgever. Deze prestatie acht de arbeidsdeskundige op dit moment in dit aangepaste werk maximaal. De vrouw kan daarnaast nog wel 8,5 uur werken in ander passend werk. De cliënte vraagt, voor deze verloren gegane 8,5 uur per week, WW aan en gaat op zoek naar aanvullend werk.

Reactie van cliënte

De cliënte is het eens met de bevindingen en de conclusies. De arbeidsdeskundige heeft gewezen op de mogelijkheid om bezwaar aan te teken. De cliënte heeft aangekondigd hiervan geen gebruik te zullen maken, omdat ze hier haar beperkte energie niet aan wil besteden.

5 Conclusie arbeidsdeskundige

- Het maatgevende werk is niet passend (te maken).
- De theoretische restverdiencapaciteit in het kader van de WIA bedraagt vanaf einde wachttijd (10-12-2009) € 1.220,50 bruto per maand.
- Het arbeidsongeschiktheidspercentage per einde wachttijd bedraagt 33,35 procent (theoretisch). De bijbehorende arbeidsongeschiktheidsklasse WIA is minder dan 35%.
- Er is geen uitkeringsrecht per einde wachttijd.
- De verdiencapaciteit wordt gedeeltelijk benut. De cliënte werkt sinds einde wachttijd twaalf uur per week in aangepast werk bij de eigen werkgever. In februari 2010 breidde ze uit naar veertien uur per week (het aangepaste uurloon is 65 procent van het maatmanloon).
- Er is geen re-integratievisie opgesteld in verband met <35 procent.

6 Advies en vervolgstappen

Einde gevalsbehandeling

Casus 4

59-jarige apothekersassistente met surmenageklachten – beoordeling aanvraag WIA

Commentaar

1 Algemeen

Vraagstelling

In de casus gaat het om de vraag of een 59-jarige apothekersassistente in aanmerking komt voor een WIA-uitkering.

Achtergrond

Aanleiding zijn ernstige surmenageklachten van de cliënte. De toestand van overbelasting van geest of lichaam lijkt tijdelijk van aard en in direct verband te staan met een als hoog ervaren werkdruk. De cliënte heeft psychische hulpverlening en gedeeltelijk aangepast werk bij de eigen werkgever aangeboden gekregen. Daarna is het aantal werkuren geleidelijk uitgebreid. De vrouw werkt nu veertien uur per week en ervaart dit als aan de grenzen van haar mogelijkheden. De loonwaarde van het werk is door de werkgever vastgesteld op 65 procent van haar normale uurloon. Voordat de werkgever veranderingen wil aanbrengen in het takenpakket van de werknemster, wil hij eerst de uitkomst van de WIA-beoordeling weten. De cliënte is hier niet blij mee. Zij vecht dit echter niet aan, omdat ze bang is dat de werkgever niet met haar verder wil. De vrouw heeft wel afgesproken dat regelmatig wordt geëvalueerd hoe het gaat en dat de loonwaarde direct omhoog gaat bij vooruitgang in haar prestatie en/of werkuren.

De cliënte verwacht voorlopig niet dat ze in staat is haar werkuren verder uit te breiden in dit werk, ook niet als ze de uren nog gelijkmatiger over de week zou verdelen.

De beoordeling door de arbeidsdeskundige heeft uitgewezen dat er vanaf het einde van de wachttijd geen recht bestaat op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA. Omdat het in de aangepaste werksituatie om eenvoudiger werk gaat in een rustiger tempo, is overeengekomen dat de vrouw 65 procent van haar uurloon krijgt. Nu de uitkomst van de WIA-beoordeling duidelijk is, zal de werkgever in overleg met de werknemer de loonwaarde opnieuw vaststellen, waarbij een hogere loonwaarde aan de orde is bij toename van de prestatie van werknemer. De werknemer kan voor de apotheek blijven werken, ook als verdere urenuitbreiding uiteindelijk niet haalbaar is.

Discrepanties tussen theoretische en praktische schatting

De primaire taak van de arbeidsdeskundige is het onderzoeken van de belasting/belastbaarheid (bijvoorbeeld de behandeling van een verzuimissue met een onderliggend relationeel conflict). Andere zaken vragen echter ook om aandacht. In deze casus krijgt een deels werkende cliënte geen WIA-uitkering, maar mogelijk wel een WW-uitkering voor een bepaalde periode.

De cliënte ervaart de bestaande situatie als haar enige kans om te werken en accepteert daarom dat haar loonwaarde door de werkgever laag wordt geschat. Het is voor de arbeidsdeskundige dan ook extra belangrijk om vast te stellen welke mogelijkheden de huidige situatie biedt. Het bepalen van de waarde van de huidige arbeid van de vrouw komt in dit licht niet goed uit de verf. De beperking is door de werkgever gesteld, maar de arbeidsdeskundige heeft in zijn rapport niet opgeschreven wat hij hiervan vindt.

Hiervoor is besproken hoe schattingen op theoretische of praktische basis kunnen plaatsvinden. Daarnaast kan het schatten van het re-integratiebelang of de re-integratiekansen van cliënte een rol spelen. Bij het spanningsveld tussen de technische beoordeling (loonwaardebepaling) en het re-integratiebelang maakt de arbeidsdeskundige de overweging hoe sterk de schatting praktisch gebaseerd mag zijn en hoe sterk hij theoretisch moet zijn. Onderliggend speelt de vraag wanneer de arbeidsdeskundige verder moet kijken dan belasting/belastbaarheidsvragen. Dit is een normatieve vraag en het kan interessant zijn om na te gaan wat de beroepsgroep daarover zegt. De arbeidsdeskundige kan zich tevreden stellen met een schatting op basis van functies. Een re-integratievisie zou in bepaalde gevallen opheldering kunnen geven. Het is niet altijd zeker hoe duurzaam een gekozen oplossing is. De privésituatie van cliënten wordt niet altijd uit de doeken gedaan, maar zou licht kunnen werpen op de vraag wat de huidige oplossing gaat betekenen in termen van druk op werkprestaties.

De arbeidsdeskundige zal in sommige situaties een afweging moeten maken van welk perspectief doorslaggevend is. Goede feitelijke informatie is daarbij van groot belang. Zijn er instrumenten beschikbaar om de loonwaarde van aangepast werk te bepalen/zorgvuldiger te beargumenteren? Net als instrumenten voor het vaststellen van de loonwaarde in het algemeen geldt ook meer specifiek ten aanzien van aangepast werk dat hier geen diepgaande wetenschappelijke kennis over beschikbaar is.

2 Leerpunten/kennisvragen

De kennisvraag die in deze casus wordt beantwoord, richt zich op instrumenten om de loonwaarde meer gefundeerd vast te stellen.

2.1 Zijn er instrumenten om de loonwaarde gefundeerd vast te stellen?

2.1.1 *Wetenschappelijke beantwoording*

Loonwaardeschatting beoogt objectief uitgevoerd te worden, maar is desondanks onderhevig aan subjectief gebruik. Er zijn enkele methoden/instrumenten bekend en beschreven die de loonwaarde van aangepast werk kunnen bepalen en/of kunnen helpen om dit zorgvuldiger te beargumenteren. Deze zijn in een recente inventarisatie van de RWI geëvalueerd. In wetenschappelijk onderzoek zijn geen methoden/instrumenten onderzocht die de loonwaarde van aangepast werk kunnen bepalen en/of kunnen helpen om dit zorgvuldiger te beargumenteren. Wel zijn er instrumenten beschikbaar om productiviteit, beperkingen en capaciteiten te meten. Hierbij moet worden

opgemerkt dat de wetenschappelijke kwaliteit van deze instrumenten in de context van loonwaarde niet zijn onderzocht voor wat betreft betrouwbaarheid en validiteit.

Voorbeelden van dergelijke instrumenten zijn:

- **Activa Loonwaarde Methodiek.** De basis van deze methodiek wordt gevormd door de beoordeling van 23 relevante werknemercompetenties die door middel van een vragenlijst worden gescoord op een vijfpuntschaal. De loonwaarde wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage. Dit percentage geeft aan hoe iemand functioneert ten opzichte van een reguliere werknemer in dezelfde functie.
- **Arbolabmethode.** De Arbolabmethode voor loonwaardebepaling maakt gebruik van een (psychologische) testbatterij en een database met functieprofielen. Door de competenties van de werknemer die uit het psychologisch onderzoek naar voren komen af te zetten tegen de gevraagde competenties in het functieprofiel, wordt de loonwaarde van een werknemer in deze functie bepaald.
- **Dariuz.** Deze methode maakt gebruik van vragenlijsten, een werkplekonderzoek en een functieanalyse, waarin tien competenties worden beoordeeld. Door de vereisten van de werkplek en de werkprestatie van de werknemer tegen elkaar af te zetten, ontstaat inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbehoefte, de inzetbaarheid en de restcapaciteit.
- **IBN/AU.** Startpunt van de methodiekontwikkeling vormen de items uit de bestaande WAI-vragenlijst en een additionele module die is gebaseerd op gebundelde praktijkervaring van IBN. Op dit moment loopt een pilot (met vierhonderd *random* werknemers) om te bepalen of, en in hoeverre, de items van WAI, de additionele module en daarnaast een aantal achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, ervaring, etc.) de uiteindelijke loonwaarde (zoals bepaald door de leidinggevende en werkgever) kunnen voorspellen. Op basis hiervan verwachten IBN en Arbo Unie de methodiek voor loonwaardebepaling, inclusief het onderliggende rekenmodel, vorm te kunnen geven.
- **Loonbalans.** De methodiek werkt langs twee lijnen: het meet enerzijds de werknemersvaardigheden en de capaciteiten van de werknemer, hetgeen resulteert in een beeld van de capaciteiten van de werknemer ten opzichte van het 100 procent reguliere niveau. Anderzijds bepaalt de methode het niveau van de functie ten opzichte van het 100 procent reguliere functieniveau door een bezoek van een onderzoeker aan de werkgever. Deze percentages worden met elkaar gecombineerd, hetgeen resulteert in een loonwaarde.