

Dariuz | Wegwijs in waardering

TEKST Colette van Bommel | Axioma

Passend en blijvend werk vinden voor mensen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt is geen gemakkelijke opgave. Dat ondervond ook arbeidsdeskundige Raymond Laenen van het bedrijf Re-Spect. “Het viel me op dat een loondispensatie wordt vastgesteld op basis van beperkingen in plaats van de inbreng en mogelijkheden van de werknemer, en daar moet verandering in komen.” Zijn antwoord is Dariuz.

Al decennia lang worden in Nederland loonkostensubsidies verstrekt om werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te bemiddelen. Verbazingwekkend in dit gegeven vindt Raymond Laenen dat gezien de forse investeringen in mens en kapitaal er tot op heden weinig aandacht is besteed aan de onderbouwing van de hoogte van die subsidie. “Hierdoor wordt de inbreng van de werknemer niet op waarde geschat en ontvangt de werkgever te weinig of te veel inbreng terug voor een deel van de loonkosten”, verklaart hij en somt meteen een aantal ongewilde neveneffecten op. “Op het moment dat de subsidie eindigt, stagneert de doorstroming van de werknemer. Bovendien wordt met behulp van subsidiegelden een mismatch in stand gehouden. Verder ontstaat er concurrentie tussen verschillende subsidiemaatregelen. Maar wellicht nog belangrijker is dat er door deze manier van werken vanuit maatregelen wordt gedacht en gehandeld in plaats vanuit de mogelijkheden van de medewerker.”

Zoeken naar oplossingen Inmiddels heeft Laenen met de Dariuz-loonwaardemeting een oplossing gevonden. Maar daar ging een lange weg aan vooraf. Nadat SW-bedrijf LANDER

werk & participatie de vraag stelde loondispensatie te verfijnen naar loonwaardemeting komt hij tot de conclusie dat hij in kaart moet brengen wat loonwaarde daadwerkelijk voor een werkgever betekent. Uit zijn onderzoek leert hij dat het draait om productiviteit, begeleidingstijd en inzetbaarheid. Vanuit deze drie begrippen gaat Laenen verder met de ontwikkeling van loonwaardemeting samen met LANDER werk & participatie, Atlant Groep, UWV en Melba. De eerste resultaten krijgen aandacht van de landelijke politiek. Op de vraag van Eddy van Hijum (CDA) of loonwaarde ook berekend kan worden, antwoordt Laenen nog met een volmondig ‘nee’. Deze vraag bleef echter in zijn hoofd spelen. “Ik ben uiteindelijk net zo lang blijven rekenen en herbereken tot het uiteindelijk toch lukte. Ik wist dat we op de goede weg zaten toen bij het herberekenen van oude onderzoeken feilloos subjectieve elementen kwamen bovendrijven.” Deze methodiek voor loonwaardemeting is samen met LANDER werk & participatie en Atlant Groep onder de naam Atlandernorm gepresenteerd. In de periode dat zij de Atlandernorm ontwikkelden, implementeerde TNO de DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA) en de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) bij een aantal

“De ontwikkeling van Dariuz is snel gegaan, dat zegt wel iets over de maatschappelijke behoefte van een dergelijk meetinstrument”



gemeenten. Deze geautomatiseerde systemen zijn specifiek voor de onderkant van de arbeidsmarkt en de competenties in deze systemen zijn voor werknemers essentieel om een baan te vinden en te behouden. Zo is een van de competenties 'gevoel voor arbeidsverhoudingen', omdat bleek dat re-integratie hier vaak op stuk liep. De wetenschappelijke benadering van TNO en de arbeidsdeskundige insteek van de Atlandernorm bleken complementair. De instrumenten werden geïntegreerd in Dariuz.

Drieluik naar werk Dariuz is een meetinstrument dat uit drie modules bestaat: diagnose (intake), assessment en loonwaardemeting. De modules zijn apart van elkaar te gebruiken, maar ook onderling te combineren bij instroom (diagnose), doorstroom (assessment) en uitstroom (loonwaardemeting). Bij de diagnose draait het allemaal om het leren kennen van de cliënt. Hoe ver staat deze persoon af van de arbeidsmarkt? Wat is er nodig om dichterbij te komen? Waar liggen de krachten en interesses en welke belemmeringen ervaart de cliënt? Aan de diagnose ligt een digitale vragenlijst ten grondslag die door de cliënten zelf wordt ingevuld. Als de cliënt geplaatst wordt (of al langer actief is) in een leerwerksetting kan de assessment ingezet worden. Dit geeft begeleiders zicht op de competenties en ontwikkelpunten van de cliënt. Het functioneren van de medewerker wordt gerelateerd aan de gemiddelde waarden van reguliere werknemers. Hierdoor is het mogelijk de te verwachten arbeidsprestatie te waarderen. Dit maakt de verdere begeleiding en

bemiddeling naar werk eenvoudiger. De derde en laatste module van Dariuz is de loonwaardemeting. Die werkt net als de diagnose en het assessment met gestructureerde en geautomatiseerde vragenlijsten. Daarnaast observeert de arbeidsdeskundige de werkplek (functie analyse) en geeft zo nodig ter plekke advies aan de werkgever voor aanpassingen. Deze observatie is samen met de uitkomsten uit een gesprek met de leidinggevende en medewerker en de uitkomsten uit de assessment de basis voor de conclusie over de loonwaarde.

Niet meer schatten Wat goed is, komt snel. Dat is in principe ook op Dariuz van toepassing, maar toch wil Laenen dit wel enigszins nuanceren. "Dat we Dariuz zo snel hebben gebracht, zegt wel iets over de maatschappelijke behoefte. Het wil echter niet zeggen dat we denken nu klaar te zijn. We zijn nog continue bezig met de doorontwikkeling van Dariuz. Zo hebben we de rekenregels binnen de loonwaardemeting verfijnd." Voorlopig geniet Dariuz nog vooral bekendheid bij SW-bedrijven, maar daar komt naar verwachting snel verandering in, omdat ook politiek Den Haag zijn waardering uitsprekt voor het meetinstrument. "De Raad voor Werk en Inkomen heeft een rapport gepubliceerd met de titel 'Aan de slag met loonwaardemeting'. In een onderzoek zijn vier loonwaardemethoden met elkaar vergeleken, waaronder Dariuz. De uitkomsten zijn zeer positief. Het rapport is trouwens na te lezen op de website van de RWI." Inmiddels hebben ruim 375 mensen een Dariuz-training >

“Dariuz is anders dan loondispensatie, dat is en blijft schatten”



gevolgd, waarvan zo'n 75 mensen de training loonwaardemeting. Laenen onderstreept het belang van deze training. “Het op de juiste manier inzetten van Dariuz is bepalend voor de kwaliteit. Dankzij de training wordt Dariuz ingezet waarvoor het bedoeld is. Namelijk als hulpmiddel van de professional in het bieden van maatwerk.”

Een van de early adaptors van het meetinstrument is Soweco uit Almelo. Het leerwerkbedrijf uit Twente stuurde zijn professionals op cursus. Een van deze professionals is arbeidsdeskundige Rob van Opijnen. “De training is zeer laagdrempelig en biedt voldoende ruimte om fouten te maken en om te leren”, begint hij enthousiast. Ook over Dariuz is Van Opijnen zeer te spreken. “Onze werkzaamheden worden steeds complexer en omvatter. Het kost zeker twee dagen om een gedegen onderzoek te doen om de loonwaarde te bepalen. Met Dariuz winnen we veel tijd, bijvoorbeeld omdat de werkgever en werknemer zelf de vragenlijsten invullen en omdat het systeem vervolgens een samenvatting genereert. Bovendien is Dariuz minder subjectief. Het is heel anders dan loondispensatie, dat is en blijft schatten.”

Duurzame plaatsing Een unieke eigenschap van Dariuz is dat de competenties waarop gemeten wordt, specifiek zijn uitgewerkt voor lager opgeleiden en mensen die in gesubsidieerde arbeid werken. Zo zijn competenties toegevoegd die van belang zijn voor goed werknemerschap. Denk aan 'gevoel voor arbeidsverhoudingen', 'doorzettingsvermogen' en 'productiviteit'. Van Opijnen geeft aan dat juist het in kaart brengen van deze competenties veel tijdswinst gaat opleveren. “Het assessment maakt helder welke competenties nodig zijn voor de functie, hoe de werknemer hier op scoort en waarin de organisatie moet investeren. Deze werkwijze zal vaker leiden tot duurzame plaatsing.” Ook vindt de arbeidsdeskundige van Soweco dat dankzij Dariuz sneller een mismatch aan het licht komt. “Als de competenties te ver uiteenlopen, dan kun je concluderen dat beide partijen beter ieder hun eigen weg kunnen gaan.” Naast kwaliteitsverbetering door het sturen op competenties en de tijdsbesparing die met Dariuz gerealiseerd wordt, voegt

Laenen nog een derde belangrijk voordeel aan het lijstje toe. “Met Dariuz hebben arbeidsdeskundigen ook een handige tool in handen om zich te onderscheiden en de volgende stap in de professionalisering van de beroepsgroep te zetten.” Mocht het nodig zijn, dan trekt Van Opijnen graag de twijfelaars over de streep. “Ik zou Dariuz absoluut aanraden bij collega's. Het is een gebruiksvriendelijk meetinstrument en zelfs voor een digibeet als ik is het te begrijpen.” ←

Werken met Dariuz

Voor het gebruik van de applicaties van Dariuz is een trainingsprogramma vereist. Er zijn drie trainingsmodules ontwikkeld, die per module of een combinatie daarvan te volgen zijn. Het gaat om de modules:

- diagnose (intake);
- assessment;
- loonwaardemeting.

Ieder module bestaat uit vier dagdelen training en twee dagdelen certificering. De training is een combinatie van kennisoverdracht en interactief leren door oefeningen en rollenspelen, en door leren van elkaar. Het succesvol afleggen van de training geeft deelnemers een voorlopige toegang tot de applicaties en stelt hen in staat te oefenen met de in de training opgedane kennis en ervaring.

De persoonscertificering wordt vervolgens los van de training gepland. Op deze dag worden testcases afgenomen waarin de belangrijkste criteria voor de betreffende module worden beoordeeld. Als de deelnemer dit goed aflegt, wordt hij of zij gecertificeerd, wat toegang geeft tot het gebruik van de applicatie. De beoordeling wordt uitgevoerd door een auditor die de groep niet heeft getraind. Natuurlijk is het van belang de kwaliteit te blijven volgen en daarom wordt er periodiek gecertificeerd.

Meer informatie over Dariuz? Kijk op www.dariuz.nl of bel naar T 040 – 750 55 75.