

Wetenschappelijk verantwoord valideringsonderzoek:

Doorbraak bij vaststellen loonwaarde

Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Maar tussen de uitkomsten van de systemen zitten verschillen die kunnen oplopen tot wel 40%. Dankzij AKC-onderzoek is er nu echter een wetenschappelijk verantwoorde, gevalideerde basissystematiek ontwikkeld, die de uitkomstverschillen verkleint tot gangbare niveaus.

TEKST | Diederik Wieman



Dr. Ton Schellart is vanuit UWV gedetacheerd bij VUmc als senior onderzoeker bij het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG).

Hoeveel loonkostensubsidie moet een werkgever krijgen die een werknemer met beperkingen in dienst neemt? Om dat te bepalen zal de productiviteit van de werknemer op de plek waar hij werkt moeten worden vastgesteld. Met de komst van de Participatiewet is het vaststellen van die prestatie en de daarmee samenhangende loonwaarde van nog groter belang voor zowel werkgever als werknemer.

Er worden in Nederland meerdere gebruikt om die loonwaarde vast te stellen. Tot nu toe is er te veel discussie over de vraag in hoeverre deze methoden hetzelfde meten en of ze in gelijke mate valide zijn. Die variatie in uitkomsten leidt tot rechtsongelijkheid. Een ongewenste situatie, vindt ook dr. Ton Schellart, onder

wiens supervisie het validatieonderzoek werd opgezet en uitgevoerd. "In mijn ogen is loonwaardebepaling een belangrijk maatschappelijk instrument waarvan je wilt dat het in Groningen zo veel mogelijk op dezelfde manier wordt uitgevoerd als in Maastricht. Ook omdat je daarmee, naar ik aanneem, het vertrouwen kunt winnen van zowel werkgevers als werknemers."

Het AKC-onderzoek naar een gevalideerde loonwaardebepaling komt dan ook op een cruciaal moment. Het onderzoek zorgt voor een doorbraak in deze discussie rondom loonwaardebepaling. Vastgesteld is dat een basissystematiek in combinatie met gedegen training van de uitvoerders tot een objectievere en meer valide vaststelling van loonwaarde leidt. Ton Schellart: "We

RAYMOND LAENEN (LOONWAARDE-EXPERT/DARIUZ)

Een geweldige stap vooruit

"Een geweldige stap vooruit waardoor loonwaarde als instrument geschikt blijkt om de schakelfunctie te vervullen in de Participatiewet die zij moet vervullen!

Als je dan toch het vergelijk wilt maken met waar we vandaan komen: In het onderzoek van Panteia kon het verschil tussen methoden oplopen tot 40%. Dit zijn absolute verschillen. Het onderzoek van het AKC gaat echter uit van relatieve cijfers om prestatie-indicatoren onderling te kunnen verbinden. Ter vergelijking, bij een gouden standaard van 30% en een gemeten loonwaarde van 34% is het relatieve verschil 13,3%, terwijl de absolute afwijking, zoals toegepast in de berekening van Panteia, slechts 4% bedraagt. Als je dan opnieuw kijkt naar de stap die we gezamenlijk hebben gezet is het verschil nog duidelijker. UWV en Dariuz meten relatief binnen een bandbreedte van circa 10% de

juiste loonwaarde. Dit vertaald naar absoluut, zoals Panteia eerder deed, spreek je over een gemiddelde afwijking van rond de 5%. Als je dit weet, dan is een stap terug niet meer denkbaar. Het centraal stellen van één begrippenkader en het toetsen van methoden aan dit kader maakt dusdanig verschil dat we met z'n allen niet anders moeten willen.

Voor de arbeidsmarktregio's betekent dit dat ze op basis van hun eigen beleid keuze houden uit verschillende methoden. Daarbij mogen ze zeker van zijn van de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid tussen methoden. Daarvoor heeft AKC een behoorlijke paal geslagen!"



Gemeenten, werkgevers en cliënten positief over AKC-onderzoek

De uitkomsten van het AKC onderzoek naar loonwaardevalidering zijn aangeboden aan de Landelijke Cliëntenraad (LCR), werkgeversvereniging AWWN, de FNV en de Vereniging van Nederlands Gemeenten (VNG).

VNG: AKC betrekken bij keuze loonwaardemethodiek

“Het AKC heeft samen met drie partijen een te waarderden stap gezet om tot een gouden standaard voor loonwaardebepaling te komen. Het is slecht uit te leggen aan werkgevers dat er in gelijke gevallen de uitkomst van loonwaardebepaling zou afhangen van de gebruikte methodiek. Ook gemeenten en niet te vergeten de mensen met een arbeidsbeperking zelf, hebben belang bij een zo objectief mogelijke vaststelling

van loonwaarde. De komende tijd zullen arbeidsmarktregio’s kiezen voor een methodiek voor loonwaardebepaling, het onderzoek van AKC zal betrokken worden bij die keuze.”

Jantine Kriens, voorzitter directieraad VNG.

Foto: Jantine Kriens krijgt de onderzoeken overhandigd door NVvA bestuurslid Bert van der Swam



AWVN: Randvoorwaarden nu beter ingevuld



“Werkgevers zijn serieus bezig om de belofte van het creëren van extra banen voor mensen met arbeidsbeperkingen. In 2015 moeten dit er 7500 zijn. Daar zijn goede randvoorwaarden voor nodig en die worden stap voor stap gerealiseerd. Wij stimuleren werkgevers om daar niet op te wachten en nu te starten met het aanbieden van die banen. Het is goed dat nu met dit onderzoek meer onderbouwing is ontstaan voor een goede

loonwaardebepaling en de daaraan voor de werkgever gekoppelde loonkostensubsidie. Die randvoorwaarde is voor werkgevers nu al beter ingevuld.”

Judith van der Hulst, manager adviesorganisatie AWWN.

Foto: Judith van der Hulst ontvangt uit handen van Monique Klompé het onderzoeksresultaat

LCR: Kies voor deze basissystematiek

“Vanuit de belangen van werkzoekenden pleit de LCR al sinds de loonwaardepilots in 2012 voor validering van de loonwaardebepalingsmethoden. Met dit onderzoek heeft AKC daar invulling aan gegeven. Daarbij heeft het belang van de klant (werkzoekende, werkgever en werknemer) steeds voorop gestaan. De resultaten hebben duidelijk gemaakt dat als je de afgesproken basissystematiek hanteert, meerdere methoden

meer valide ‘een fair loon voor een faire prestatie’ kunnen vaststellen. Wij stimuleren graag dat Werkbedrijven en Gemeenten kiezen voor loonwaardebepalingsmethoden die de basissystematiek omarmen en die hun validiteit hebben laten onderzoeken.”

Gerrit van der Meer, voorzitter LCR

Foto: Monique Klompé en Gerrit van der Meer



hebben een efficacy-onderzoek gedaan dat de werkzaamheid van deze aanpak aantoonst.”

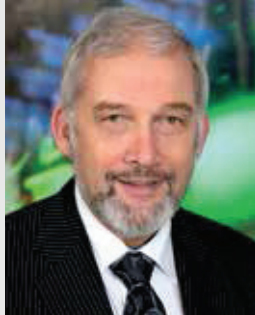
In het onderzoek stelden in totaal 33 arbeidsdeskundigen in twee achtereenvolgende metingen de loonwaarde vast. In de eerste meting stelden arbeidsdes-

kundigen van UWV, Dariuz en VTA de loonwaarde vast volgens hun eigen loonwaardebepalingsmethode. De tweede meting vond plaats na een gedegen training volgens een gezamenlijk overeengekomen basissystematiek. Deze nieuwe systematiek is vervolgens toege-



Dichter bij elkaar

Als DWI/VTA is door met name Leo Kooyman (o.a. verbonden aan Inovat) hard gewerkt aan het onderzoek. De hoofdlijnen worden door VTA volledig onderschreven omdat ze aansluiten bij de huidige VTA-methode: uitgaan van de werkelijk uitgevoerde taken, een goede vergelijking met de normfunctie, een pragmatische benadering om tempo en kwaliteit te bepalen. De AKC-methode wijkt af op het onderdeel Inzetbaarheid ten opzichte van VTA. De VTA kent een andere rekentechniek waarbij het mogelijk is om nog afzonderlijk gewicht toe te kennen aan bijvoorbeeld kwaliteit. In de huidige werkwijze worden de afzonderlijke gewichten nog standaard ingevuld en ontbreekt het aan voldoende materiaal om tot differentiatie te komen. Met de ervaringen van tien casussen gemaakt door 36 personen wil VTA op dit punt bezien of volledig bij het AKC-model kan worden aangesloten. Dit houdt dan tevens een verandering van de rekentechniek in. DWI/VTA is content dat de uitslagen dichter bij elkaar zijn gekomen, en dat VTA-deelnemers (geen AD'en, maar ervaren consultants) goed konden meekomen.



past binnen de UWV-, Dariuz- en VTA-methode. En met succes: de bepaling van het normloon, de prestatie ten opzichte van de normale prestatie en de loonwaarde bleken significant beter bij de tweede meting. Voorafgaand aan deze metingen hadden de experts van de verschillende loonwaardebepalingmethoden per casus 'de juiste loon-

waarde' vastgesteld. Deze loonwaarde gold als ijkpunt, als gouden standaard.

Ton Schellart: "Bij loonwaardebepalingmethoden heb je te maken met verschillen op twee niveaus: interbeoordelaarsvariëteit en de verschillen ten opzichte van de gouden standaard. De interbeoordelaarsvariëteit was voordat we met het onderzoek begonnen al hoog. Dat betekent dat de drie groepen deelnemers hun eigen loonwaardebepalingmethode op vrijwel gelijke manier hebben uitgevoerd. Maar uit de afwijking van de gouden standaard blijkt dat de methoden ten opzichte van elkaar wel aanzienlijke verschillen laten zien. Vergelijk het maar met een voetbalwedstrijd voor spellen. Als wij allebei 2-2 zeggen, maar het wordt 5-0, schatten we precies hetzelfde, maar zitten we er faliekant naast. Dan heb je weliswaar een heel hoge interbeoordelaarskwaliteit, maar is er te weinig rekening gehouden met andere factoren die de werkelijkheid bepalen."

Forse verbeteringen

Met die interbeoordelaarsvariëteit zit het goed. "Die is 0.7 en dat is voor dit type professionele beoordelingen een uitzonderlijk goede score. Maar ook het percentage scores dat binnen 10% bandbreedte blijft ten opzichte van de gouden standaard stijgt bij toepassing van de nieuwe basissystematiek meer dan 40%", aldus Schellart.

Blij met de resultaten

"Het werkveld van arbeidsdeskundigen bevindt zich in de driehoek van mens, werk en inkomen. Alle drie elementen worden geraakt bij het vaststellen van loonwaarde. Voor arbeidsdeskundigen is loonwaardebepaling dan ook een van de kernactiviteiten. De methode van UWV is gebaseerd op de taak-urenanalyse. Dat maakt deze methode uniek. Uit het onderzoek van het AKC blijkt dat UWV met zijn loonwaardemethode en met inzet van gecertificeerde arbeidsdeskundigen dicht tegen de gouden standaard aan ligt. Dat is een mooi resultaat! Bewezen is nu dat door het toepassen van de basissystematiek voor loonwaardebepaling in combinatie met een training van arbeidsdeskundigen er een hoge mate van betrouwbaarheid en validiteit van onze loonwaardevaststellingen ontstaat.

Dit resultaat past in het Evidence-based Practice-beleid van UWV.

Vanuit het Centraal Expertise Centrum van UWV analyseren we de onderzoeksrapporten van het AKC om vervolgens de UWV-loonwaardemethode nog verder te optimaliseren. Onder andere verbeteren we het stappenplan om te komen tot de normfunctie en onderzoeken we welke rekenkundige gedeelten geautomatiseerd kunnen worden. Ook brengen we de interne opleiding Loonwaardebepaling in overeenstemming met de basissystematiek en de resultaten van het AKC-onderzoek, zodat we onze arbeidsdeskundigen state of the art kunnen opleiden."





COLUMN

Dariuz en UWV zitten bij toepassing van de nieuwe basissystematiek gemiddeld circa 10% van de gouden standaard af. Dat was zonder de nieuwe basissystematiek voor UWV 13,3% en Dariuz 24%. VTA scoort 23,4% en dat was 28%. (N.b., de loonwaardebepaling op T0 vond nog niet volgens hetzelfde begrippenkader plaats.) Forse verbeteringen dus bij alle drie deelnemende loonwaardebepalingsmethoden.

Als de prestatie wordt doorberekend naar een geldbedrag zit UWV gemiddeld 13,5% (was 22,5%) van de gouden standaard (juiste loonwaarde) af, Dariuz 18,6% (was 23,6%) en VTA 26,0% (was 36,9%). Ook hier weer forse verbeteringen bij alle drie methoden.

De resultaten tonen aan dat met gebruik van de nieuwe basissystematiek door goed getrainde loonwaardedeskundigen de (verminderde) prestatie van een werknemer met beperkingen objectiever en meer valide vast te stellen is. Schellart: "Er zijn, zeker in geld gemeten, nog verschillen, maar het gaat om de tendens. Na de training zijn de verschillen een stuk kleiner dan ervoor. Dat is een belangrijk gegeven. Hiermee is de werkzaamheid van de basissystematiek aangetoond."

Aanbevelingen

- 1 Regel de officiële landelijke introductie van de overeengekomen basissystematiek om te borgen dat gemeenten die de Participatiewet uitvoeren, optimaal loonwaarde kunnen (laten) vaststellen.
- 2 Stel training in de nieuwe basissystematiek verplicht en koppel deze aan certificering van loonwaardedeskundigen. Goed getrainde deskundigen bereiken namelijk een hoge beoordelaarsbetrouwbaarheid.
- 3 Herhaal periodiek het onderling vergelijken van de kwaliteit van de methoden en de uitvoering van loonwaardebepalingen. Doe dat op een wijze zoals het AKC heeft gedaan, onafhankelijk van de uitvoerder en de methode.
- 4 De loonwaardebepalingsmethoden die nog niet hebben deelgenomen aan dit onderzoek, zouden dat op korte termijn alsnog moeten doen. Op deze wijze ontstaat een transparante vergelijking van de loonwaardebepaling van de verschillende methoden. AKC kan dit onderzoek faciliteren.

Waarom werk ik eigenlijk?

Arbeid werd ooit gezien als een straf. Als het enigszins kon, moest je dat zien te vermijden. Door te werken leek de mens op een dier, dat ook moet zwoegen voor zijn voedsel. Werk was dus absoluut geen reden voor geluk. Inmiddels lijkt de waardering geheel omgekeerd; juist zonder werk zijn we vaak ongelukkig.

Werken lijkt vanzelfsprekend. Iedereen die het kan, doet het, of wil het in ieder geval graag. Waarom? Natuurlijk, om brood op de plank te hebben. Maar ook omdat het een mooie manier tot zelfontplooiing is. Jaloersmakend zijn de mensen voor wie werk een roeping, missie of passie is. Die hun hele ziel en zaligheid in het werk stoppen.

Pas geleden zag ik op tv dat robots werden ingezet voor zorgtaken in een verpleeghuis. Zelf kan ik mij daar nu nog niet zoveel bij voorstellen, maar de bewoners die te maken kregen met de zorgrobot waren daar erg enthousiast over. De verwachting is dat over vijftien jaar robots een groot gedeelte van de zorgtaken kunnen overnemen omdat deze techniek zich in snel tempo verder ontwikkelt. Dat dat niet alleen geldt binnen de zorg werd in de nabespreking van dit programma duidelijk. Een onderzoeker van de Universiteit in Delft gaf aan dat in de toekomst het meeste werk door robots is overgenomen en dat er nog maar weinig mensen echte arbeid doen.

Dat heeft mij aan het denken gezet. Want hoe zit het dan met zingeving, passie, zelfontplooiing? Hoe komen we dan aan geld? Waar vullen we onze dagen mee?

Werken maakt zo'n groot deel uit van het dagelijkse leven. Van jongs af aan volgen we scholing gericht op beroep en werk. Waar gebruiken we dan in de toekomst onze kennis voor? Ondanks deze vragen vind ik dat je nieuwe technologieën moet omarmen. Want we hebben in de nabije toekomst ook te maken met een krimpende beroepsbevolking. Iedereen is dus hard nodig. Technologie kan ook helpen bij het inzetbaar maken en houden van mensen. En hoe mooi is het als zorgrobots zwaar of eentonig werk uit handen nemen, zodat verzorgenden tijd krijgen om cliënten echte aandacht te geven? Kom daar in deze tijden van bezuinigingen maar eens om!

Agnes Kroes

REDACTIELID VAN AD VISIE EN REGISTERARBEIDSDSKUNDIGE BIJ ARBITREA