

## PERSBERICHT

*Resultaat van valideringsonderzoek bij drie bestaande methodieken*

### **Werken volgens basissystematiek leidt tot eenduidiger en meer valide bepaling loonwaarde**

**Er zijn meerdere methodieken om de loonwaarde vast te stellen van werknemers die als gevolg van beperkingen een lagere arbeidsproductiviteit hebben. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft valideringsonderzoek gedaan bij drie bestaande methodieken. Hierbij werd duidelijk dat gebruik van een gezamenlijke, vooraf afgesproken, basissystematiek bij al deze methodieken tot eenduidiger en meer valide loonwaardebepaling leidt. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum heeft de resultaten van dit onderzoek vanmorgen aan AWWN, FNV en Landelijke Cliëntenraad (LCR) aangeboden. Op 23 juni 2014 nam Jantine Kriens, voorzitter directieraad VNG, het rapport al in ontvangst.**

Bij het onderzoek stelden in totaal 33 loonwaardeprofessionals in twee achtereenvolgende metingen de loonwaarde vast. Bij de eerste meting stelden professionals van drie aanbieders van loonwaardebepalingen (Dariuz, UWV en VTA/DWI) de loonwaarde vast volgens hun eigen loonwaardemethode. De tweede meting vond plaats na een gedegen training volgens een gezamenlijk overeengekomen basissystematiek. Deze basissystematiek – die bestaat uit een set van goed beschreven begrippen en uitgangspunten voor loonwaardebepaling – is vervolgens toegepast binnen de methodiek van de drie aanbieders. De bepaling van het normloon, de prestatie ten opzichte van de normale prestatie en de loonwaarde – drie cruciale elementen van loonwaardebepaling en van de basissystematiek – bleken significant beter bij de tweede meting. Voorafgaand aan de metingen hadden de experts van de verschillende loonwaardemethoden per casus ‘De Juiste Loonwaarde’ vastgesteld. Deze loonwaarde gold als ijkpunt, als gouden standaard. De opzet van het onderzoek stond onder supervisie van de wetenschap en bestond uit een voormeting en nameting bij een interventiegroep en een controlegroep.

#### **Stap voorwaarts**

Resultaat van dit onderzoek is dat de werknemer weet dat hij de waardering ontvangt die hem of haar toekomt en de werkgever weet dat hij betaalt voor wat wordt geleverd. Zo kan zuiverder worden bepaald hoeveel loonkostensubsidie een werkgever, die een werknemer met beperkingen in dienst neemt, dient te krijgen.

#### **Optimaal, onafhankelijk en transparant**

Op basis van de uitkomsten van het valideringsonderzoek doet het AKC enkele concrete aanbevelingen om tot valide loonwaardevaststelling te komen. Zo pleit het AKC voor een officiële landelijke introductie van de basissystematiek voor loonwaardevaststelling. Alle gemeenten die de Participatiewet uitvoeren, hebben hier baat bij. Loonwaardedeskundigen zouden getraind en gecertificeerd kunnen worden volgens de nieuwe basissystematiek. Daarnaast pleit het AKC voor periodieke herhaling van de onderlinge vergelijking van de kwaliteit van de methoden en de uitvoering van loonwaardebepalingen.

### **Beschikbaar voor alle aanbieders**

Dankzij het onderzoek ligt er nu een wetenschappelijk geschraagde manier om loonwaardevaststelling te valideren. Alle loonwaardeprofessionals kunnen hiervan gebruik maken en hun methodiek desgewenst laten valideren. Meerdere aanbieders hebben hiervoor inmiddels interesse getoond.

+++++

### **Noot voor de redactie**

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de programmadirecteur en projectleider van dit onderzoek, de heer drs. T. Hulsman (tel. 06-53317675) of de voorzitter van het AKC-bestuur, mevrouw mr. M. Klompé (tel. 06-55780620)

+++++

### **Onderbouwing van de resultaten**

De groep loonwaardedeskundigen (interventiegroep) die met de nieuwe basissystematiek werkten verbeterden hun loonwaardevaststelling significant op de volgende onderdelen.

1. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid (de variatie tussen beoordelaars) is met het gebruik van de basissystematiek zeer hoog (en de variatie dus zeer klein). Voor dit type professionele beoordelingen is dit een uitzonderlijk goede score (boven de 0,8 en 0,9).
2. Het percentage scores dat binnen een 10% bandbreedte blijft ten opzichte van de gouden standaard (juiste normprestatie) stijgt bij toepassing van de nieuwe basissystematiek gemiddeld met 52%. Verbetering treedt op bij alle drie deelnemende loonwaarde-methoden.
3. Als de prestatie wordt doorberekend naar de loonwaarde in geldtermen, treedt een gemiddelde verbetering op van 30% ten opzichte van de gouden standaard (juiste loonwaarde). Ook hier verbetering 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 betrouwbaarder en meer valide vast te stellen is.

+++++

### **Deze publicatie bestaat uit drie delen**

#### **1. AKC Onderzoekscahier 13A. Validering loonwaardevaststelling**

Deelrapport Inhoudsvalidatie methoden en opzet onderzoek loonwaarde validering  
Standaardisering en uniformering van de kernbegrippen en modules van loonwaardebepaling  
AKC, oktober 2013 (gepubliceerd: mei 2014)

#### **2. AKC Onderzoekscahier 13B. Validering loonwaardevaststelling**

Deelrapport Resultaten, conclusies en aanbevelingen  
AKC, mei 2014.

**3. Wetenschappelijke verantwoording** uitvoering AKC-project Validering loonwaardemethoden en resultatenanalyse. PowerPointpresentatie AKC, Dr. Ton Schellart MBA, mei 2014