

Validering methoden loonwaardebepaling is grote stap vooruit

Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Tussen de uitkomsten van de systemen zitten echter verschillen die kunnen oplopen tot wel 40%. Het AKC-project Validering Loonwaarde levert een heldere set van afspraken op over de inhoud en kwaliteit van loonwaardebepaling.

TEKST | Diederik Wieman

De timing van dit AKC-project kon nauwelijks beter zijn. Niet alleen omdat loonwaardebepaling een van de pijlers is onder de nieuwe Participatiewet, maar ook omdat de overheid in het wetsvoorstel nadrukkelijk stelt dat de loonwaarde objectief moet worden vastgesteld en dat de 35 Werkbedrijven daartoe minimumeisen moeten opstellen. Gebeurt dit niet of onvoldoende,

dan zal de overheid zelf regelgeving vaststellen. Zover hoeft het niet te komen als het AKC erin slaagt om voor die tijd een validatie te ontwikkelen voor de bestaande loonwaardebepalingsmethoden. En die kans is groot, want het intensieve project is vrijwel afgerond en de resultaten tot nu toe zijn meer dan bemoedigend. "Het is een bijzonder project", zegt Mark Schouten, die



Harm Rademaekers,
"Ik verwacht dat gemeenten voor een gevalideerde methode kiezen"

Enorme winst

Harm Rademaekers is vanuit de UWV-methodiek betrokken bij het AKC-project.

"Het is een enorme winst dat we het begripkader goed in beeld hebben en dat we hier met de verschillende methoden consensus over hebben. Nu weet je dat als Dariuz het over tempo heeft, dat dat hetzelfde tempo is als wat UWV of VTA/Pantar bedoelt. Pluspunt is ook dat het stappenplan van de loonwaardebepaling geüniformeerd is. Want als je al anders begint met het loonwaardeonderzoek, kom je aan het eind zeer waarschijnlijk ook anders uit met de hoogte van de loonwaarde." Ook stipt hij de Participatiewet aan: "Daarin zullen de meeste mensen met arbeidsbeperkingen die willen werken onder de verantwoordelijkheid vallen van de 408 verschillende gemeenten in Nederland. Dan stijgt het belang van een valide, eenduidige bepaling van de loonwaarde. Gemeenten mogen zelf bepalen welke methode ze gebruiken, maar ik hoop wel dat ze goed nadenken en voor een gevalideerde methode kiezen."

Rademaekers signaleert bij UWV-collega's veel belangstelling voor het onderwerp. "Het leeft echt en is ook bij uitstek een arbeidsdeskundig onderwerp. Buiten UWV merk ik dat ik de context erbij moet vertellen om het belang te onderstrepen. Pas als ik vertel dat loonwaarde een van de pijlers van de nieuwe Participatiewet is, krijgt ik vragen als 'Hoe gaat dat dan?' en 'Wie gaat het doen?' en 'Is daar een landelijke methode voor?'. Als de wet doorgaat verwacht ik in het voorjaar nog meer belangstelling voor het onderwerp loonwaardebepaling. Ook kan ik me voorstellen dat er meer methoden aangedragen worden voor validatie." Mocht de wet onverhoopt niet doorgaan, is dat vanuit het kader van loonwaardebepaling geen probleem, vindt Rademaekers: "Vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep hebben we nu een van onze kerninstrumenten op het gebied van mens, werk en inkomen valide gemaakt. En dat is sowieso winst."



Mark Schouten:

“De buitenwereld moet kunnen vertrouwen dat de loonwaarde goed en objectief wordt bepaald”

samen met AKC-directeur Tjeerd Hulsman het project aanstuurt. “Drie aanbieders van methoden om loonwaarde te bepalen hebben wij bereid gevonden mee te werken aan het project. Dariuz, UWV en VTA/Pantar.” Volgens Schouten is het tijd dat er meer eenduidigheid komt, want de verschillen zijn groot. Onder meer uit het Panteia-rapport (2012) blijkt dat de bandbreedte soms meer dan 40% is. “Het maakt niet uit wie de loonwaarde bepaalt en met welk systeem: de verschillen zijn altijd groot. Zelfs wanneer twee arbeidsdeskundigen met hetzelfde systeem dezelfde casus beoordelen, komen er soms heel verschillende loonwaarden uit. Dat biedt natuurlijk geen rechtsgelijkheid.” Schouten vindt dat de buitenwereld moet kunnen vertrouwen dat de loonwaarde goed en objectief wordt bepaald. “Als de methode gevalideerd is, krijg je altijd een uitkomst die binnen een vastgestelde bandbreedte ligt. Natuurlijk wordt het nooit een exacte wetenschap. Als de experts bepalen dat € 768 de gouden standaard is van een casus, zal niemand precies op dat bedrag uitkomen. Maar je krijgt wel uitkomsten die niet meer dan een vastgesteld percentage afwijken.”

Wetenschappelijke aanpak

Om zover te komen is het AKC vorig jaar het loonwaardevalideringsproject gestart. Daarin wordt de

Stappenplan

1
Stap 1: Inhoudvaliditeit. Uniformeren en standaardiseren van de arbeidsdeskundige werkwijze en begrippen, het valideringsdesign en de trainingsopzet (gerealiseerd)

Dit levert een scherp en logisch beredeneerde inhoud van de methodiek op. Zodanig beschreven dat de methodiek overdraagbaar en trainbaar is en de basis kan zijn voor het bereiken van ‘inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid’. Loonwaardesystemen en -methoden kunnen de eigen methode waar nodig aanpassen op basis van deze generieke modulaire begripsopzet van de ‘Arbeidsdeskundige (Loonwaarde) Methodiek’ en daarmee de externe expertnorm hanteren als borging van de eigen methodiek.

2
Stap 2: Opzet onderzoekdesign validering via een ‘efficacy pilot’ 2013 (gerealiseerd)

De ‘efficacy pilot’ wordt vormgegeven door in een laboratoriumsituatie de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid en de convergente validiteit te onderzoeken van de loonwaardemethodiek. Er wordt door een selecte groep (loonwaarde) experts twaalf casussen voor gebruik in de efficacy pilot beschreven van ‘werknemers met arbeidsbeperkingen’. Deze twaalf casussen worden beschreven op basis van de loonwaarde-elementen die in stap 1 door de experts zijn aangegeven. De deelstappen en (netto)loonwaarden van deze twaalf casussen gelden als ‘gouden standaard’. Dit levert een uitgeschreven onderzoekdesign en operationele specificaties voor de validering op.

3
Stap 3: Het uitvoeren van de ‘efficacy pilot’ (gerealiseerd)

Het AKC had als inzet een Randomized Controlled Trial (RCT) te houden met tien tot twintig arbeidsdeskundigen per methodiek. Dat is alleen voor het UWV gelukt. De andere systemen werken met een voor- en nameting. Random zijn arbeidsdeskundigen van het UWV toegewezen aan de experimentgroep en aan de controlegroep. De uitslagen van het onderzoek zijn in het eerste kwartaal van 2014 bekend.

4
Stap 4: Het over een langere periode monitoren van de inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid. (2014 en 2015).





Raymond Laenen, “Strak en duidelijk zijn in wat je meet en hoe je meet”

Eenduidig begrippenkader

Raymond Laenen verdiept zich al sinds 2003 in loonwaardemeting. Zo stond hij samen met TNO aan de wieg van Dariuz, de methodiek die tegenwoordig door meer dan de helft van de WSW-bedrijven wordt gehanteerd. Waarom neemt hij deel aan dit AKC-project? “Als je opdrachtgevers niet wilt vastpinnen op één bepaald systeem, dan zul je heel strak en duidelijk moeten zijn in wat je meet en hoe je meet. Nederland heeft grote behoefte aan een eenduidig begrippenkader. Dat is wat we in dit project nu hebben vastgelegd. Iedere methode volgt bij het vaststellen van loonwaarde zijn eigen route. Dat heeft onder meer te maken met het doel waarvoor de methode ooit werd ontwikkeld. In het geval van Dariuz was dat het beoordelen van Melkert- en ID-banen. We hadden een ander referentiekader dan de FML nodig om de loonwaarde te stellen, omdat de arbeidsprestatie vaak weinig verband hield met objectieveerbare klachten. De winst van dit project is dat we het nu over de begrippen eens zijn. Ieder methode kan daardoor zijn eigen route blijven volgen, maar de uitkomsten zullen dicht bij elkaar liggen.”

Training

ARBEIDS- DESKUNDI- GEN

Hoe stel je een normfunctie vast, wat betekenen kwaliteit, tempo en inzetbaarheid? Hoe hanter je de rekenformule?

Wanneer een loonwaardebepalingsmethode is gevalideerd, zullen ook de gebruikers ervan in de nieuwe systematiek getraind moeten worden. Opleiden van arbeidsdeskundigen en loonwaardespecialisten is zelfs een van de eisen die aan validatie

expertise van arbeidsdeskundigen met loonwaardevaststelling gecombineerd en de kennis van uitvoerders van loonwaardemethoden gecombineerd met een onafhankelijke, wetenschappelijke blik. De loonwaardemethodieken Dariuz, VTA Pantar en UWV werken alle drie vanuit dezelfde basis: functieanalyse, werkplekonderzoek en de gerealiseerde arbeidsprestatie afzetten tegen de arbeidsprestatie die gangbaar is in de (norm) functie. Dat biedt een stevige basis voor het bereiken van de gewenste consensus en validering van de begripsinhoud. Het AKC heeft de externe validering van de loonwaardevaststelling zo wetenschappelijk mogelijk vormgegeven. Daartoe wordt samengewerkt met onderzoeker dr. A.J.M. Schellart, werkzaam bij het Centraal Expertise Centrum.

Transparant

In de onderzoeksopzet volgt het AKC het Panteiaadvies om niet één (nieuw) systeem te ontwikkelen, maar ervoor te zorgen dat de bestaande methoden dezelfde taal spreken. Projectleider Mark Schouten: “We zijn nu met elkaar eens wat we onder de begrippen normfunctie, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid en additionele kosten verstaan. Je kunt zo alles uitsplitsen en zuiver houden. Uitgangspunt is dat de loonwaarde niet onderhandelbaar is. Wel kun je stoeien over de additionele kosten die gemaakt moeten worden om de werknemer in een bedrijf te laten functioneren. Als je zo te werk gaat, wordt de loonwaardebepaling veel stabiel en voorkom je ook dilemma’s wanneer arbeidsdeskundigen zowel voor de loonwaardebepaling als voor plaatsing bij een werkgever verantwoordelijk zijn.”

Positief advies

“Ondertussen hebben ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), De Werkkamer, werkgevers- en werknemersorganisaties en cliëntenraden hun interesse getoond”, zegt Schouten niet zonder trots. “Wij hopen natuurlijk dat zij hun achterban adviseren om in zee te gaan met betrouwbare partners als het om loonwaardebepaling gaat. Partners die gebruik maken van loonwaardebepalingsmethoden die door het onafhankelijke AKC zijn gevalideerd.” Als die validatie er eenmaal is, zal zij zeker ook een aanzuigende werking hebben, verwacht Schouten. “Systemen kunnen als ze willen meegaan en hun methode aanpassen. Verstandig, want je loopt anders al snel achter de feiten aan.”



COLUMN

Nieuwe ronde, nieuwe kansen!

Hallo 2014! Nu het jaar op gang is gekomen zitten we zowel in onze 'comfort zone' als de hectiek van alledag. Vaarwel goede voornemens, tot volgend jaar. Of toch niet?

Onlangs sprak ik een man die decennia lang niet meer had gewerkt nadat hij ooit ziek uit dienst ging. Na jarenlang WAO volgde herkeuring en de bijstand. Tot afgelopen najaar werd hij door de Sociale Dienst 'met rust gelaten'. Dan opeens een oproep bij de arbeidsdeskundige. Meneer had nog wel wat last van zijn fysieke klachten, hielp zijn echtgenote met de kinderen en in het huishouden. Kortom: geen tijd om te werken!

De cliënt zat duidelijk in zijn 'comfort zone' van 24/7 huis en haard. Zijn wereld was heel klein geworden. Bij mij in de spreekkamer moest hij echter nadenken over zijn toekomst waarin mogelijkheden centraal staan. Hij was gelukkig wel zo eerlijk om toe te geven dat hij al langere tijd inziet dat zijn (gezins)leven er anders uit zou kunnen zien. De eerste horde was genomen.

Onder het motto: nieuwe ronde, nieuwe kansen hebben we – aan de hand van zijn goede voornemens – een stappenplan opgesteld. Want na jarenlange stilstand, kom je niet snel weer op gang. Inmiddels hebben we een participatieplaats gevonden, is er een budgetcoach ingeschakeld en wordt onderzocht of zijn huidige klachten medisch objectiveerbaar zijn en wat zijn belastbaarheid is. Privé brengt hij meer tijd door met de kinderen en doen ze leuke dingen die niet veel geld kosten.

Of hij ooit een betaalde baan zal vinden is onzeker, maar deze meneer lijkt zich vooralsnog aan zijn goede voornemens te houden.

Ik ga voor mezelf ook maar zo'n stappenplan schrijven als ik weer eens goede voornemens bedenken.

Rekha van Dis

Redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige bij WerkRoute (Tomingroep)

Leo Kooyman

“Als het beter kan, stellen we het systeem bij”

Transparantie

Leo Kooyman was jarenlang actief in de SW, eerst vanuit het ministerie SZW, later bij koepelorganisatie NOSW-Cedris. In zijn hoedanigheid als voorzitter INOVAT (vereniging voor arbeidskundige technieken) was hij betrokken bij de opzet van de VTA (Vaststelling Tegemoetkoming Arbeidsinpassing) die het Amsterdamse SW-bedrijf Pantar en DWI sindsdien gebruiken om loonwaarde te bepalen. Over de deelname aan het AKC-project zegt hij: “We hebben een open vizier, we doen mee om te kijken of er iets goeds uit komt. Het is puur onze vakmatige nieuwsgierigheid waarom we meedoen. We hebben met VTA geen commercieel systeem op de markt gezet. Er speelt geen concurrentie. Iedereen mag zien hoe we het opgezet hebben en hoe we het doen. En als het beter kan, gaan we het systeem bijstellen.” Het is volgens Kooyman een intensief project. “We hebben fundamentele discussies gevoerd over normfuncties en over welke begrippen de arbeidsprestaties bepalen. Er zijn definities gemaakt voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. En we hebben gesproken over de bijkomende kosten die gemaakt moeten worden om mensen te laten functioneren in een baan. Het waren soms stevige discussies, maar ze zorgen wel voor transparantie. Zo hou je het zuiver en eerlijk naar de persoon en kun je ook beter met de werkgever praten.”