



# Ervaringen van werknemers met de loonwaardebepaling

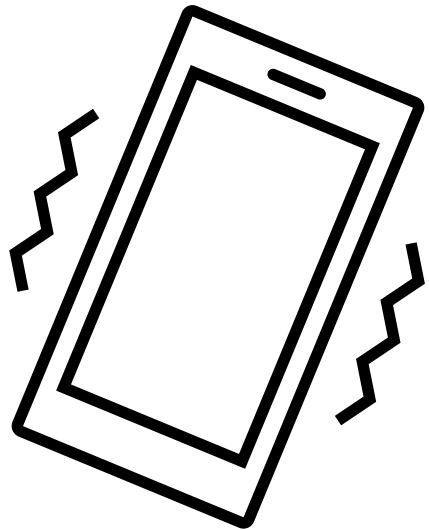
Verkenkend onderzoek  
naar het werknemersperspectief

debeleidsonderzoekers

Uniforme  
Loonwaarde  
Methodiek

Anne Drijvers  
Sonja van der Kemp  
Noortje Hippert  
Marijke Roskam

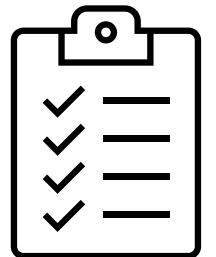
## Pak de mobiel erbij



# Doel van deze workshop

## Wat gaan we doen vandaag?

- Kennis verwerven over ervaringen en belevingen van werknemers met de ULM bij de loonwaardenbepaling
- Meedenken over concrete verbetermogelijkheden op basis van persona



# Het onderzoek

## **Aanleiding:**

De beleving van de loonwaardebepaling volgens ULM door werknemers was een witte vlek

*En* het College van Deskundigen ULM ontving signalen dat werknemers het proces van loonwaardebepaling als onprettig ervaren

## **Hoofdvraag van het onderzoek:**

Hoe ervaren werknemers het proces van de loonwaardebepaling en welke verbetermogelijkheden zien zij?

# Onderzoeksopzet

- Kwalitatief ervaringsonderzoek
- Dataverzameling: semigestructureerde interviews met werknemers
- Inzet op variatie aan kenmerken onder geïnterviewde werknemers
- Werving: zelfaanmelding na oproep of via trajectbegeleider

Biedt inzicht in variëteit aan ervaringen en rode draden

Biedt geen inzicht in hoe vaak deze ervaringen voorkomen



# Wie hebben we geïnterviewd ?

- 25 werknemers telefonische geïnterviewd ( $\pm$  1 uur)
- 19 tot 61 jaar oud, divers in opleiding en werkervaring
- Diverse werkcontexten
  - Overheid, sociaal ontwikkelbedrijf, MKB, grote private organisaties
- Zowel respondenten met loonkostensubsidie als loondispensatie
- Zowel respondenten met eerste ervaring loonwaardebepaling als met meerdere loonwaardebepalingen

# Klantreis als analysekader

Van belang voor ervaring werknemer loonwaardebepaling

Informatie voorafgaand  
aan loonwaardebepaling

Verloop van uitvoering gesprek, vragenlijst en  
observatie

Uitkomst en  
terugkoppeling

## Eerste contact loonwaarde deskundige

- Vaak indirect via werkgever
- Dag ingepland van gesprek/(eventueel vragenlijst) door werkgever
- Verzamelen van informatie/inventarisatie door loonwaarde deskundige



## Gesprek met loonwaarde deskundige

- Soms 1 op 1, soms met leidinggevende/collega erbij
- Voornamelijk fysiek



## Observatie door loonwaarde deskundige

- Werkplekonderzoek



## Terugkoppeling uitkomst

- Op verschillende manieren mogelijk. Onder andere: mondelinge toelichting, inzicht in rapportage



Eventueel  
vragenlijst

# Belangrijkste bevindingen

## Ervaringen met de loonwaardebepaling zijn pluriform

- Verschillen in beleving tussen werknemers
  - Varieert van 'routinematige procedure' tot 'emotioneel belastend proces'
- Informatiebehoefte loopt uiteen tussen werknemers
- O.a. beïnvloed door eerdere ervaringen, werkcontext, type functie, begeleiding

*"Het gevoel dat ik overhield na de loonwaardemeting was toch wel negatief, ondanks dat het allemaal soepel verliep en ze aardig waren. Ook de uitkomst was verder niet heel schokkend. Het heeft gewoon iets heel laatdunkends."*

*"Het is niet dat je wordt gekort op je salaris, dus ik dacht zal wel. Het maakt me niet zoveel uit."*

# Belangrijkste bevindingen

## Informatievoorziening vooraf varieert en bepaalt startpositie

- Niet alle werknemers weten vooraf wat loonwaardebepaling inhoudt of wat het doel is
- Informatievoorziening afhankelijk van ervaring en kennis werkgever

*"Ik vind het tot op de dag van vandaag dat het niet duidelijk is waar heel die loonwaardebepaling nou voor is, ook al heb ik vaker een loonwaardebepaling gehad."*

# Belangrijkste bevindingen

## **Uitvoering loonwaardebepaling overwegend positief ervaren**

- Gesprekken verlopen prettig en professioneel
- Deskundigen worden gewaardeerd om vriendelijke en vakkundige houding
- Kwaliteit van uitvoering staat los van kritiek op systeem zelf wat sommige werknemers hebben
- Observaties vinden niet merkbaar plaats voor werknemers

*"Overall was het een vriendelijke meneer, en heb ik me veilig gevoeld tijdens het gesprek."*

# Belangrijkste bevindingen

## Onduidelijkheid over totstandkoming uitkomst

- Niet voor iedere deelnemer duidelijk waarop uitkomst is gebaseerd
- Onduidelijk voor unieke functies (met jobcarving) met welke functies vergelijking wordt gemaakt
- Meer behoefte aan toelichting bij onverwachte of teleurstellende uitkomsten dan bij verwachte uitkomsten
- Sommige werknemers zeggen geen directe terugkoppeling te hebben gekregen over uitkomst

*"Het is voor mij lastig te begrijpen hoe een deskundige die niet bekend is met mijn werkzaamheden in één gesprek kan beoordelen wat mijn werk precies inhoudt."*

# Belangrijkste bevindingen

## Focus op beperking en systeem roept weerstand op

- Het systeem ervaren sommigen als onrechtvaardig en stigmatiserend
- Te veel nadruk op 'tekortkomingen'
- Emotionele impact lijkt soms te worden onderschat
- Collega's zonder beperking worden niet beoordeeld

*"Omdat er dan iets met mij is, heb ik zo'n loonwaardemeting maar te slikken. Ik weet niet zeker of een andere random collega zonder een stempel die deze loonwaardemeting heeft ook niet op 100% zou uitkomen, maar zij hoeven het niet te ondergaan."*

# Aanbevelingen

## Stimuleer goede informatievoorziening vooraf

- Informeer werkgevers vooraf en adviseer hen over communicatie richting werknemers
- Geef duidelijkheid vooraf over aanwezigheid bij gesprek
- Wees proactief: doelgroep vraagt niet altijd zelf om uitleg
- Houd rekening met verschillende informatiebehoeften

# Aanbevelingen

## **Stem de informatie over de uitkomst van de loonwaardebepaling af op de behoefte**

- Vraag werknemer vooraf of deze uitkomst wil ontvangen en behoefte heeft aan nadere uitleg
  - Let op extra uitlegbehoefte bij jobcarving/unieke functies
- Wees transparant over de vergelijkingsmethode én de beperkingen daarvan
- Koppel terug op maat van de werknemer

# Aanbevelingen

## Houd rekening met de mogelijke emotionele impact van de loonwaardebepaling

- Let op terminologie en erken emotionele impact loonwaardebepaling bij werknemers
  - Plaats loonwaardebepaling in juist perspectief: geen algehele functioneringsbeoordeling
- Besteed naast beperkingen ook aandacht aan sterke punten en toegevoegde waarde van werknemer

# Persona's in dit onderzoek

## Waarom persona's?

- Empathisch vermogen en inleving mogelijk maken
- Verschillende factoren in samenhang inzichtelijk maken
- Nadenken oplossingen op basis van concrete situaties
- Gerichtere en relevantere oplossingen ontwikkelen



# Persona's in dit onderzoek

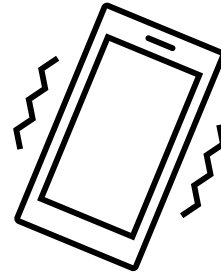
## Wat zijn persona's?

- Fictief personage gebaseerd op ons onderzoek
- Vertegenwoordigt een representatieve gebruiker of doelgroep
- Van abstracte groep naar herkenbaar individu



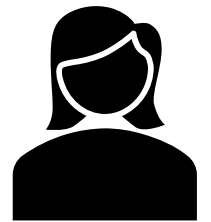
# Persona beschrijving

## Persona: Marli



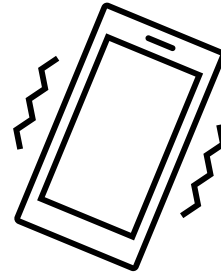
### Profiel

- 28 jaar
- Digitaal adviseur
- Overheidsorganisatie (160 medewerkers)
- 32 uur per week, Participatiewet
- Tweede loonwaardebepaling



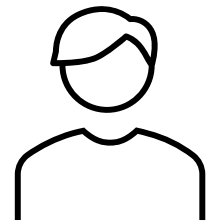
# Persona beschrijving

## Persona: Samuel



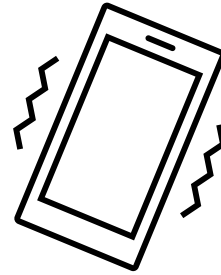
### Profiel

- 45 jaar
- Praktische functie waarbij hij broodjes smeert/opmaakt
- Horecagelegenheid (30 medewerkers)
- 24 uur per week, Participatiewet
- Vijfde loonwaardebepaling



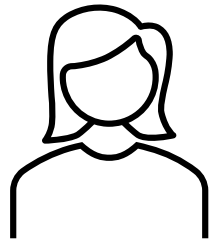
# Persona beschrijving

## Persona: Nadia



### Profiel

- 22 jaar
- Administratief medewerker
- Groot bedrijf (800 medewerkers)
- 24 uur per week, Participatiewet
- Allereerste loonwaardebepaling



# Hoe zou de beleving van de loonwaardebepaling voor deze persoon verbeterd kunnen worden?

Concrete tips voor de uitvoering in de praktijk  
en/of verbeterpunten voor de methodiek

# Het hele rapport lezen?

## Scan dan de QR code:

