

Stichting Work-Study en de Work-Factor Raad willen een platform bieden aan Work-Factor gebruikers, arbeidsanalisten, cost engineers en industrial engineers om problemen, oplossingen, ideeën en tips te bespreken. Daartoe zullen we regelmatig een WS Tip sturen aan “WF-leden” en geïnteresseerden. Mocht dit bericht niet op het juiste adres aankomen stuur het dan door naar geïnteresseerden en laat ons dat weten, svp.

In het WF-archief hebben we nog een paar interessante artikeltjes gevonden betreffende het werken in een beschermde werkomgeving. We hebben ze ineengeschoven tot één artikel.

Werken naar Vermogen en Capaciteit

Deel 1

Als men het heeft over aangepaste werkvoorziening, dan moet men zich afvragen: wat men eigenlijk aanpast. Als je mensen passende arbeid wilt geven, zul je toch een vertrekpunt moeten hebben. Nu is het kenmerk van gehandicapten dat ze bepaalde vaardigheden niet bezitten, dat is hun beperking. Wat je dan moet doen is zoeken naar een systeem dat de basisvaardigheden die ze wel bezitten, in beeld brengt.

Het zal vrijwel nooit voorkomen dat het persoonsprofiel en het profiel van de functie precies samenvallen. Ten eerste kan het gebeuren dat de persoon tot meer in staat is dan de functie verlangt. In dat geval is het de vraag of onderbelasting van belang is en acceptabel is. Ten tweede kan de functie van iemand meer vaardigheden verlangen dan de persoon op dat moment bezit. Iemand kan bijvoorbeeld technisch goed onderlegd zijn, maar wat moeite hebben met “meten” en “tekening Lezen”. Geef zo’n iemand dan de nodige scholing op die punten. Dat geldt zeker ook voor de verstandelijk gehandicapten.

Wanneer het niet lukt iemand bij te scholen, dan zijn wij als techneuten veelal in staat een functie zodanig aan te passen dat de eisen lichter worden: arbeidskunde is tenslotte toch ook een stuk werkmethodeverbetering en vereenvoudiging. Zo zorg je dat de persoon past voor de job.

(Uit: Een gesprek met Jac. Mink; mei 1986)

Testen op vaardigheid

Het doel is om te bepalen wie aan een van te voren vastgesteld niveau kan voldoen.

Voorbeeld: Van een groep mensen wordt individueel gemeten hoe snel een bepaald parcours wordt afgelegd.

Norm-Referenced Testing

Het gemiddelde van de groep wordt als norm gehanteerd en iedereen die (bijvoorbeeld) boven het 90^{ste} percentiel valt wordt geacht aan het gestelde niveau te voldoen.

Criterion-Referenced Testing

Na inlichtingen ingewonnen te hebben is berekend dat het parcours moet worden gelopen in maximaal 10 minuten om aan het gevraagde niveau te voldoen.

Ieder van de groep die het parcours in minder dan 10 minuten heeft afgelegd wordt geacht aan het gestelde niveau te voldoen.

Testen van vaardigheid van minder valide personen

Het doel is te bepalen welke arbeid (nog) passend is voor iemand: het meest geschikte werk vinden ofwel het bieden van passende arbeid m.n. aan mensen in de SW’s (Sociale Werkvoorziening).

Wanneer iemand gehandicapt is, zal dit in het algemeen tot uitdrukking komen in een verminderde prestatie, oftewel een verminderde bewegingsvaardigheid. Dit brengt al snel de gedachte een testje op te zetten waarin de handelingen Reiken, Grijpen, Verplaatsen, Monteren (Plaatsen) en Loslaten zitten. Men begint dan met de eenvoudigste vorm van elk, daarna wordt steeds een onderdeel moeilijker gemaakt. Van elk onderdeel is de normaal tijd bekend en kan de prestatie van de (proef)persoon worden vergeleken.

Werk naar Kunde

In plaats van uit te gaan van de doorsnee werknemer en bestaand werk, kan werk worden bedacht om te zien in welke opzichten de persoon daar juist van afwijkt. Het omdraaien van de toepassing van de tijdstudie techniek dus. Dit omkeren van de werkwijzen is een belangrijke rol gaan spelen in de arbeidskunde van de SW.

Het bieden van passende arbeid staat sinds jaar en dag in het vaandel van de Sociale Werkvoorzieningen (SW) maar is – zoals velen zullen bevestigen – gemakkelijker gezegd dan gedaan. Om deze belangrijke doelstelling zo goed mogelijk waar te maken is er gezocht naar verschillende hulpmiddelen. In de loop der tijd is er een aantal testsystemen ontwikkeld om uit te zoeken wat het meest geschikte werk is voor iemand.

We zullen enkele systemen benoemen.

Fleischmann's test (1964)

Maakt verschil tussen aanleg/gave (ability) en vaardigheid (skill), waarbij de eerste genetisch vastgelegde karakteristieken omhelzen die de bewegingsprestatie beïnvloeden, zoals vingervaardigheid, coördinatie, kracht en flexibiliteit en de tweede een niveau van vakkundigheid op een specifieke motorische taak weergeven.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen

Perceptuele Motorische Aanleg (Perceptual-Motor Abilities)

- precisie beheersing,
- beheersing van snelheid of tempo,
- richten,
- reageren, beslissen,
- hanteren van grote voorwerpen,
- hanteren van kleine voorwerpen,
- vingerbewegingen,
- oog-hand coördinatie,
- pols- en vingersnelheid.

en Lichamelijke Vakkundige Aanleg (Physical Proficiency Abilities)

- explosieve kracht,
- statische kracht,
- lichaamskracht,
- lichaamsflexibiliteit,
- dynamische flexibiliteit
- snelle bewegingen van lichaamsdelen,
- statische balans,
- dynamische balans,
- balanceren van objecten,
- coördinatie: simultane bewegingen,
- coördinatie van gehele lichaam,
- stamina, uithoudingsvermogen, (marathon)
- dynamisch kracht over langere tijd, (roeien).

Het onderwerp van vorige WS Tips staat op de WF Website onder: WF en Management/Praktisch - Algemeen/WS Tips.

Voor reacties naar

G. de Vrij

Secr.: Stichting Work-Study / WORK-FACTOR Raad / WFGD

Tel: +31.40.2046048

Fax: +31.40.2010432

E-mail: work-study@onsmail.nl of info@work-factor.nl

Website: www.work-factor.nl